

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Fotolia

Arbeiten, um zu leben

«Besser eine schlecht bezahlte Arbeit als keine Arbeit», sagt Bundesrat Schneider-Ammann. Ob er die Bedeutung seiner Worte auch versteht? Es darf doch nicht sein, dass Arbeitnehmende von ihren Löhnen nicht leben können! Syna fordert deshalb, dass der Mindestlohn gesetzlich verankert wird. Damit die Menschen in der Schweiz würdevoll von ihrer Arbeit leben können. **Seite 7**

Auf die Sozialpartnerschaft zählen

Arbeitgebervertreter sitzen am Verhandlungstisch und haben doch nichts zu entscheiden. Für Syna ist das inakzeptabel. Eine Verhandlung ist eine ernst zu nehmende Sache. Denn es geht um nicht weniger als faire Arbeitsbedingungen. **Seite 8**

Optimismus, ein kostbares Gut

Optimistisch bleiben ist nicht immer ganz einfach. Doch für Gesundheit und Wohlbefinden ist es definitiv besser. Das sagt ausgerechnet einer aus der grafischen Industrie, der vor Umwälzungen nicht verschont geblieben ist. **Seite 19**

Inhalt

| | | |
|-----------------------|--------|------|
| Masseneinwanderung | Seite | 3 |
| AHV 2020 | Seite | 4 |
| GAV Reinigungswesen | Seite | 5 |
| Tankstellenshops | Seite | 5 |
| Ladenöffnungszeiten | Seite | 6 |
| Mindestlohninitiative | Seite | 7 |
| Mühsame Verhandlungen | Seite | 8 |
| Regionalteil | Seiten | 9–12 |
| Pagina in italiano | Seite | 13 |
| Pagina en español | Seite | 14 |
| Página em português | Seite | 15 |
| Kurse ARC | Seite | 16 |
| Uhrenindustrie | Seite | 17 |
| Rentnerbewegung | Seite | 17 |
| Grenzgänger | Seite | 18 |
| Wir sind Syna: Simon | Seite | 19 |
| Duale Berufsbildung | Seite | 20 |

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 30 550 Exemplare (WEMF 2013)

Herausgeberin Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach, 4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand LZ Print

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 2. Mai

Redaktionsschluss
 Mittwoch, 16. April, 12.00 Uhr

Zugfahrt im Frühling



Ich sitze im Zug, auf dem Heimweg der Delegiertenversammlung der Syna-Region Oberwallis. Der Frühling kündigt sich breit lachend, mit wolkenlosem Himmel an. Weit über dem Tal der Rotten, wie die Rhone hier im Oberwallis heisst, glänzt der Schnee. Kurz bevor der Zug in den Lötschberg-tunnel eintaucht, sehe ich eine junge Familie auf einer Bank sitzen und in die Sonne blinzeln.

Arbeit ...

Während ich diese Zeilen schreibe, ist der Walliser Syna-Regionalpräsident Toni Biderbost schon auf dem Weg zum Engadiner Skimarathon. Ernsthaft, aber dennoch mit träfen Bemerkungen, hat er durch die 150-köpfige Versammlung geführt. Die statutarischen Geschäfte wurden von Syna-Mitarbeitenden und Basismitgliedern vorgetragen. Es wurde aufgezeigt, dass ein Ja zur Mindestlohn-Initiative dem Einkommen der Frauen nützt. Kantonale Ämterchefs berichteten über den Strassenbau und den Oberwalliser Arbeitsmarkt. Die Folgen der Abstimmungsniederlage zur Masseneinwanderungsinitiative erläuterte Ständerat und Syna-Mitglied René Imoberdorf. Ich durfte die Probleme und die damit verbundenen Forderungen zum Thema Arbeitszeit skizzieren und meine Motivation für die Präsidentschaftskandidatur von Syna darlegen. Der amtierende Syna-Präsident Kurt Regotz stellte am Ende der vollen und kurzweiligen Versammlung fest: «Wir haben viel von Arbeitszeit und Lebenszeit und über Menschenwürde gesprochen. Das Leben und die Zeit ist auch JETZT.» Sprach es und leitete zum Apéro über.

... in Würde

Während mit Walliser Weisssem angestossen wurde und beim gemeinsamen Mittagessen blieb mir viel Zeit, um mit Menschen zu sprechen: Eine Mitarbeitende eines Altersheims berichtete mir von ihrer Arbeit, und ein IV-Rentner erzählte begeistert wie sehr er es schätze, in reduziertem Pensum, in einer Carrosserie tätig sein zu können. Ich habe von einer neuen Arbeitsstelle, Kindern, die in der Üsserschiiz studieren, dem Abwägen über einen möglichen Hauskauf und viele Anekdoten aus der Gewerkschaft gehört. Nicht wenige weihen mich in ihre Pläne ein, morgen Sonntag Ski zu fahren. Mir wurde erzählt, dass der milde Winter dem Vorarbeiter weniger Ferien und mehr Arbeit beschert hat, und über die Chemie- und Pharmaunternehmung Lonza bin ich nun wieder auf dem neusten Stand.

Ich bin voller Geschichten und Gesichter, jetzt, da der Zug an Olten, meinem Arbeitsort, vorbeirast. Und ich bin erfüllt. Erfüllt davon, miterlebt zu haben, wie Syna Teil des Lebens dieser OberwalliserInnen (und GrenzgängerInnen!) ist. Ich bin berührt, wie diese Syna-Mitglieder mich oft mit wenigen Worten in ihr Leben blicken liessen. Und ich bin dankbar, das erlebt zu haben, worüber ich an der Versammlung gesprochen habe: die Menschenwürde. Ja, Syna vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden kraftvoll. Und dies nicht aus Freude am Fordern, sondern weil unsere Forderungen und Lösungen dem einen Ziel folgen: Menschen in Würde arbeiten und leben zu lassen!

Der Bahnhof Zürich naht. Die Erlebnisse dieser Delegiertenversammlung haben mich beim Schreiben mitgerissen und den Auftrag der Redaktionssitzung an dieses Editorial fast vergessen lassen. Doch ich habe Glück, ist die Aufgabe dennoch fast erfüllt: Den Frühlingsanfang habe ich beschrieben, und das notwendige Gleichgewicht von Arbeit und Ruhe kommt in und zwischen den Zeilen vor. Nur eine Vorschau auf die Themen dieses Syna-Magazins habe ich nicht darin verpackt.

Liebe Leserinnen und Leser, macht euch auf und entdeckt sie auf den nächsten Seiten!

Ich hingegen klappe meinen Laptop zu, freue mich auf meinen arbeitsfreien Sonntag und auf viele weitere Begegnungen mit Syna-Mitgliedern in der ganzen Schweiz!

arno.kerst@syna.ch
Vizepräsident Syna

Nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative

Lohnschutz wird noch wichtiger

Mit dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative hat eine knappe Mehrheit der Schweizer Stimbevölkerung gezeigt, dass Ängste vorhanden sind. Die Kontingentierung der Zuwanderung ist aber keine Lösung, denn sie bringt weder eine Verbesserung beim Lohnschutz noch bei den Arbeitsbedingungen.

Nur wenige Wochen nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative zeichnen sich zwei Tendenzen bereits klar ab: Erstens dürfte die Neuverhandlung der Personenfreizügigkeit und damit der flankierenden Massnahmen (FlaM) mit der Europäischen Union ein äusserst schwieriges Unterfangen werden, und zweitens verunsichert der Volksentscheid Politik und Wirtschaft – es fehlt ein eigentlicher Plan B.

Folgen zeichnen sich bereits ab

Als Folge des Volksentscheides hat die EU die Schweiz aus dem weltweit grössten Forschungsprogramm «Horizon 2020» ausgeschlossen und das Erasmus-Austauschprogramm gestoppt – ein schwerer

Schlag für den Bildungs- und Forschungsplatz Schweiz. Gleichzeitig wurden die Verhandlungen über das Stromabkommen sistiert. Solche Entscheide zeigen, dass die Vernetzung mit Europa weit über die Personenfreizügigkeit hinausreicht und dass ungeklärte Beziehungen zu unseren direkten Nachbarn für den Werk- und Arbeitsplatz Schweiz schädlich sind.

Aus Gewerkschaftssicht müssen bei der Umsetzung der Initiative wichtige Eckpunkte beachtet werden – ansonsten werden die Arbeitnehmenden die Zeche bezahlen. Mit einem offenen Brief an den Bundesrat (vgl. Syna Magazin Nr. 2/2014) machten die Gewerkschaften deshalb klar, dass sie bei den Entscheiden über das weitere Vorgehen unbedingt miteinbezogen werden müssen.

Situation nicht verschlechtern

Wie eng die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union sind, zeigt der Blick in die Statistik: Mehr als die Hälfte aller Exporte und gar drei Viertel der Importe der Schweiz finden mit der EU statt. Geordnete Beziehungen mit unseren direkten geografischen Nachbarn und bei weitem wichtigsten Handelspartnern sind des-

halb absolut zentral. Für Travail.Suisse ist klar, dass der Erhalt der bilateralen Verträge bei der Umsetzung der Initiative Priorität haben muss. Der wirtschaftliche Fortschritt und damit auch ein grosser Teil der Arbeitsplätze sind zumindest indirekt von den bilateralen Verträgen abhängig.

Die FlaM ermöglichen eine Kontrolle des Arbeitsmarktes sowie den Schutz von Arbeitsbedingungen und Löhnen in der Schweiz. Es gibt wirtschaftsliberale Politiker, denen die FlaM ein Dorn im Auge sind; die Initiative droht diese Kreise zu stärken. Werden die FlaM in Frage gestellt, gerät auch der Grundsatz «in der Schweiz sind Schweizer Löhne zu bezahlen» in Gefahr. Kontingente allein bringen keinen Schutz für die Arbeitnehmenden. Der Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen wird deshalb in Zukunft noch wichtiger werden. Mit der Umsetzung der Initiative sind die bisherigen Instrumente beizubehalten und die Mängel und Lücken im Vollzug zwingend zu verbessern.

Keine Diskriminierung

Die Umsetzung der Initiative darf nicht zu Diskriminierung führen. Eine Rückkehr zum Saisonier-Statut wird von Travail.Suisse klar bekämpft. Die Saisoniers sind ein unrühmliches Kapitel der Schweizer Wirtschaftsgeschichte. Diese Billigstarbeitskräfte hausten in ärmlichen Verhältnissen in Baracken und waren in ihren Rechten sehr eingeschränkt. So durften sie weder Kanton noch Arbeitgeber wechseln und mussten einmal im Jahr das Land verlassen. Das Saisonier-Statut degradierte die Menschen zur reinen Arbeitskraft und führte zu starker Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Über solch ungeschützte Arbeitnehmende kann Lohndumping legal stattfinden. Dass eine Diskriminierung dieser Art den Druck auf dem Arbeitsmarkt erhöht und somit auch die Löhne der Inländer und Inländerinnen unter Druck kommen, liegt auf der Hand.



Es wird eine anspruchsvolle Aufgabe sein, bei der Umsetzung der Initiative negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden zu verhindern.

Bild: Fotolia

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Altersreform 2020

Sichere Renten für alle

In den kommenden Jahren gehen grosse Jahrgänge in Rente. Das stellt die Altersvorsorge vor Herausforderungen. Der Bundesrat hat nun eine Vorlage zur Reform der Altersvorsorge 2020 in die Vernehmlassung geschickt.

Die Schweizer Altersvorsorge steht auf einem stabilen Fundament: Die AHV scheint 2013 wieder ein positives Ergebnis erzielt zu haben und kann auf ein Polster von über einer Jahresausgabe zurückgreifen. Auch den Pensionskassen geht es besser: Sie weisen nach zwei guten Jahren wieder einen Deckungsgrad von rund 110 Prozent auf. Zu dramatisieren gibt es also nichts. Trotzdem besteht Handlungsbedarf.

Baby-Boomer brauchen Rentengelder

In den kommenden Jahrzehnten gehen geburtenstarke Jahrgänge – die sogenannten Baby-Boomer – in Rente. Bis anhin konnten die Mehrausgaben der AHV durch Produktivitätsfortschritte und nicht zuletzt durch Beiträge der Immigrierten aufgefangen werden. Für künftige Mehrausgaben hat sich das Bild aber verändert: Sie sind so hoch, dass sie nicht mehr allein durch Produktivitätsfortschritte und Immigration gedeckt werden können – erst recht nicht nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative. Die AHV ist also zukünftig auf moderate Zusatzeinnahmen angewiesen, bei den Pensionskassen erhöht das tiefe Zinsniveau den Druck auf die Renten.

Ein grosser Wurf

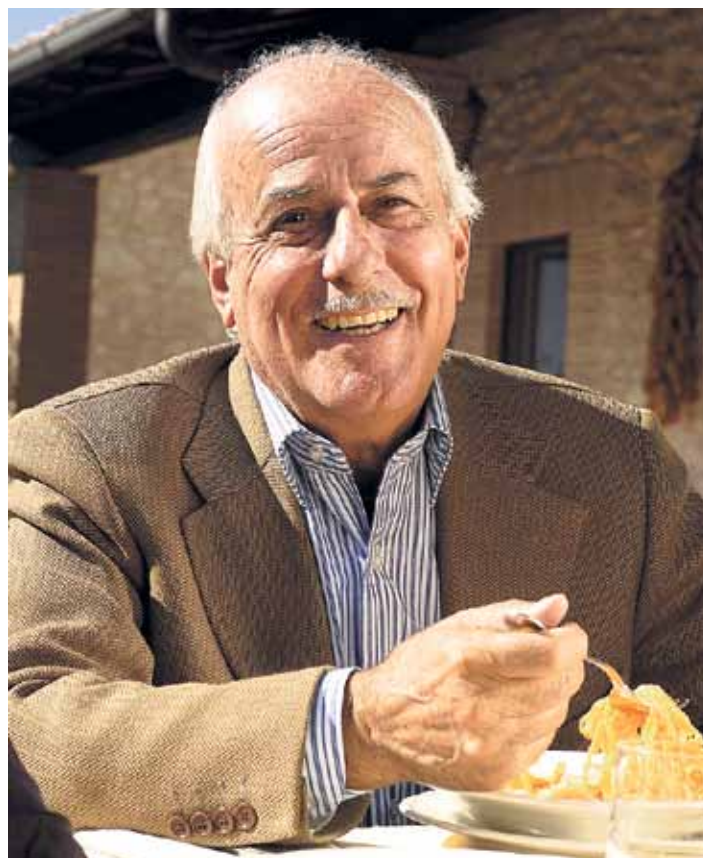
Die Vorschläge des Bundesrates zur Altersreform 2020 liegen auf dem Tisch. Die AHV und die berufliche Vorsorge sollen zusammen in einem grossen Wurf reformiert werden. Der bundesrätliche Vorschlag kann auf folgenden Nenner gebracht werden: Die Rentenhöhe soll erhalten bleiben, die Altersvorsorge wird vor allem mit Zusatzbeiträgen gesichert. Das Frauenrentenalter soll auf dasjenige der Männer angehoben werden. Das bedeutet eine Leistungskürzung. Im Gegenzug gibt es dafür jedoch ein bis zwei zusätzliche Mehrwertsteuerprozentpunkte für die Finanzie-

rung der AHV. Und der Bundesrat will den gesetzlichen Umwandlungssatz in der zweiten Säule zwar senken, mit umfangreichen Kompensationsmassnahmen aber Rentenkürzungen vermeiden. Daneben soll das Rentenalter flexibler ausgestaltet werden. Man soll sich zwischen 62 und 70 Jahren pensionieren lassen können. Auch Teilpensionierungen sollen neu möglich sein. Weiter soll Teilzeitarbeit in der Pensionskasse besser versichert werden. Ältere Arbeitslose sollen erleichtert eine Rente der beruflichen Vorsorge beziehen können, statt mit einer einmaligen Kapitalzahlung abgespeist zu werden. Und schliesslich soll den gewinnorientierten Lebensversicherern stärker auf die Finger geschaut werden.

Eine gute Diskussionsgrundlage

In der Vernehmlassungsstellungnahme äussert sich Travail.Suisse grundsätzlich positiv zu den Zielen der Reform. Die obersten Ziele «keine Rentenkürzungen» und «Sicherung einer Zusatzfinanzierung für die AHV» werden vom Bundesrat geteilt. Travail.Suisse teilt etwa die Ansicht, dass eine massvolle Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der AHV verkraftbar ist. Die Lebensqualität wird dadurch weit weniger eingeschränkt als durch Rentenkürzungen. Auch die Kompensationsmassnahmen zur Sicherung der Renten in der zweiten Säule sind wichtig. Eine bessere Absicherung der Teilzeitarbeit und von tiefen Einkommen wird von Travail.Suisse ebenso begrüsst wie die angestrebte Gewinnbeschränkung der gewinnorientierten Lebensversicherer.

Bei anderen Massnahmen ist Travail.Suisse skeptisch: Eine Anhebung des



Bald gehen die Baby-Boomer in Pension, und die Masseneinwanderungsinitiative wird umgesetzt. Die Finanzierung der AHV erfordert künftig Zusatzeinnahmen.
Bild: Fotolia

Frauenrentenalters etwa kann nur akzeptiert werden, wenn für die Durchsetzung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eine gesetzliche Basis geschaffen wird. Zudem müssen für alle Personen mit tiefen Einkommen, die frühzeitig in Rente gehen, Rentenkürzungen zwingend vermieden werden. Ohne einen sozialen Ausgleich, der seinen Namen verdient, ist das nicht möglich. Inakzeptabel sind automatische Rentenkürzungen, die mit einer Art Schuldenbremse Eingang in die AHV finden sollen, genauso wie ein Zurückfahren der Bundesbeteiligung bei der AHV-Finanzierung. Hier sind Nachbesserungen wichtig und notwendig. Denn auch der Bundesrat weiss: Nur eine Reform, welche die Interessen der Arbeitnehmenden gebührend berücksichtigt, hat eine Chance.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Reinigungswesen Westschweiz

GAV für 16 500 Arbeitnehmende

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Reinigungsbranche wurde erneuert. Er tritt am 1. April in Kraft und gilt für die gesamte Westschweiz. Die Lohnskala für die Mindestlöhne wurde mit einer jährlichen Erhöhung für die nächsten vier Jahre verhandelt.

Der GAV bringt diverse Neuheiten. So hat sich der Kanton Genf, der bis anhin über einen eigenen GAV verfügte, dem Westschweizer GAV angeschlossen. Für die Harmonisierung der beiden GAV hatten die Sozialpartner einiges an Arbeit zu bewältigen. Unnötig zu sagen, dass in die Lohnskala am meisten Energie floss. Die Reinigungsbranche befindet sich im ständigen Wandel und trägt zur Wertschätzung des Berufs bei. Neue Ausbildungen sind entstanden. Ein Teil der Berufsabgaben dient der Subventionierung der zwei Schulen MRP (Maison Romande de la Propreté) und EGP (Ecole Genevoise de la Propreté). Diese Schulen bieten nicht nur die nötigen Kurse für Lernende, die

ein AFP oder EFZ anstreben, sondern sind für alle offen, die einen Ausweis machen oder sich beruflich wieder-eingliedern möchten.

Syna informiert

Obwohl alle Angestellten ein Exemplar des GAV von ihren Arbeitgebern erhalten werden, hat Syna einen informativen Falzflyer erstellt, der Antworten auf die wichtigsten Fragen der Arbeitnehmenden gibt und sie mit dem neuen GAV vertraut machen soll.

Die sechs kantonalen paritätischen Kommissionen, die an die Paritätische Kommission Romandie angegliedert sind, werden weiterhin regelmässig Firmen kontrollieren, um sicherzustellen, dass diese den GAV korrekt anwenden.

**chantal.hayoz@syna.ch,
Zentralsekretärin
Reinigungswesen**



Die Westschweiz verfügt neu über einen einheitlichen GAV.
Bild: Allpura

Tankstellenshops

Unkontrollierte Nachtarbeit

Seit Dezember ist die Änderung des Arbeitsgesetzes für Tankstellenshops in Kraft. Syna ist alarmiert über die fehlende Übersicht: Anstelle der ursprünglich genannten 24 Tankstellenshops sind in Zukunft bis zu 50 Betriebe betroffen.

Bereits im letzten Dezember hat Syna nach der Abstimmung über den 24-Stunden-Betrieb von Tankstellenshops darauf hingewiesen, dass das Volk Ja zu einer undurchschaubaren Gesetzesänderung gesagt hat. Die Aussage von Bundesrat Schneider-Ammann, dass lediglich 24 Tankstellenshops betroffen seien, ist für

Syna nicht abschliessend. Denn nach Anfrage bei den Kantonen sind in Zukunft bis zu 50 Betriebe von Nachtarbeit betroffen. Äusserst besorgniserregend ist dabei, dass die Kantone oftmals keine Übersicht über die Anzahl der rund um die Uhr bedienten Tankstellen haben und nur teilweise Kontrollmechanismen gegen Gesetzesmissbrauch vorgesehen sind.

Nachtarbeit ist schädlich

In Zukunft werden mehr Arbeitnehmende während der ganzen Nacht beschäftigt sein. Eine solche Richtung der unkontrollierten Nachtarbeit einzuschlagen, ist für Syna höchst bedenklich. Einerseits sind Tankstellenshops in der Nacht einem höheren Überfallrisiko ausgesetzt, anderer-

seits sind Nacht-, aber auch Sonntagsarbeit gesundheitsschädigend und wirken sich negativ auf das Familien- und Sozialleben aus. Der in der Schweiz gesetzlich verankerte Arbeitnehmendenschutz wird hinsichtlich der Nachtruhe zu lasch umgesetzt. Umso wichtiger scheinen daher kantonale Bestimmungen zu maximalen Ladenöffnungszeiten. Ein wirksames Instrument, um den Arbeitnehmendenschutz zu garantieren, bietet der Gesamtarbeitsvertrag. Syna ist daher mit dem Verband der Tankstellenshop-Betreiber Schweiz (VTSS) im Gespräch, um einen solchen zu erarbeiten.

**claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel**

Ladenöffnungsgesetz

Einkaufen ohne Ende?

Die Motion Lombardi wurde statt vors Volk direkt in die Vernehmlassung geschickt. Neben der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Angestellte im Detailhandel bedeutet sie eine Missachtung der vom Volk mehrfach bestätigten Gesetze der Ladenschluss-Bestimmungen.

Wird die Motion Lombardi als neues Gesetz eingeführt, werden überlange Öffnungszeiten im Detailhandel Realität. Von Montag bis Freitag sollen alle Detailhandelsgeschäfte in der Schweiz obligatorisch mindestens von 6 bis 20 Uhr und samstags von 6 bis 19 Uhr geöffnet haben müssen, bestehende Ladenschlusszeiten werden massiv ausgeweitet. Die Argumentation ist fadenscheinig: Der Einkaufstourismus könne auf diese Weise eingeschränkt werden, was mehr Umsatz in der Schweiz bedeute, und die nationale Wettbewerbsgleichheit sei gegeben, somit wirtschaftlich und ökologisch notwendig. Syna widerspricht: Die Wettbewerbsgleichheit wäre lediglich zugunsten der Grosshändler gegeben, denn kleine Geschäfte können mit überlangen Öffnungszeiten schlicht nicht mithalten. Der Einkaufstourismus wird hauptsächlich wegen der günstigen Preise im Ausland getätigt. Ökologisch gesehen fördert das Einkaufen zu Randzeiten das Autofahren, da der öffentliche Verkehr zu diesen Zeiten eingeschränkt ist. Es verwundert nicht, dass Lombardi die Folgen der Angestellten nicht erwähnt, denn diese sind definitiv nicht schönzureden. Syna wiederholt einmal mehr: Lange Ladenöffnungszeiten führen zu unregelmässigen Arbeitszeiten, zu überflexiblen Arbeitseinsätzen und zu vermehrtem Arbeitszeitmissbrauch. Das Sozial- und Familienleben wird empfindlich gestört, die Vereinbarung von Beruf und Familie ist kaum mehr möglich.

Lombardi missachtet die Demokratie

Noch ist das letzte Wort nicht gesprochen, momentan befindet sich die Motion Lombardi in der Vernehmlassung. Syna



Keine Ausnahme: Auch Lombardi will wider den Willen der Stimmbevölkerung die Ladenöffnungszeiten ausweiten.
Bild: Coop

wird ihre Stellungnahme einreichen und das Referendum ergreifen. Nur so besteht die Möglichkeit, dass die Gesetzesänderung überhaupt vor das Stimmvolk kommt. Besonders stossend ist nämlich, dass Lombardi frühere Abstimmungsergebnisse zu Ladenöffnungszeiten gänzlich missachtet und sich somit über den ausdrücklichen Willen des Volkes stellt. Die bestehenden Regelungen der Kantone werden durch das Gesetz nicht respektiert, denn in der grossen Mehrheit der Kantone sind die Ladenschluss-Bestimmungen restriktiver. Syna kann für eine Harmonisierung der Ladenöffnungszeiten Verständnis aufbringen. Dennoch schätzt sie den Handlungsbedarf in dieser Richtung als gering ein; die meisten Kantone haben bereits jetzt ähnliche Ladenschlusszeiten.

Die Motion Lombardi muss daher vielmehr in einem gesamtpolitischen Umfeld betrachtet werden, das in kleinen Schritten auf die Abschaffung sämtlicher regulierender Bestimmungen für den Verkauf abzielt. Im letzten Jahr wurden die 24-Stunden-Ladenöffnungszeiten in Kleinstläden – sprich Tankstellenshops –

erlaubt, zusätzlich soll mit der kommenden Motion Abate über den Verordnungsweg das Sonntagsarbeitsverbot im Detailhandel praktisch aufgehoben werden.

Deckel drauf

Dass ein guter Umsatz im Detailhandel wichtig ist, steht auch für Syna ausser Frage. Doch gibt es bessere Lösungsansätze als die kommenden. Wenn schon Harmonisierung der Ladenöffnungszeiten, dann nur mit einer definierten Obergrenze. Dass die Politik den heutigen Bedürfnissen der Konsumgesellschaft gerecht werden will, ist verständlich. Dazu können aber ebenso die technologischen Errungenschaften vermehrt eingesetzt werden: Das Einkaufen von Kleidern, Schuhen, Nahrungsmitteln und Möbeln ist im Internet längst rund um die Uhr möglich. Es ist nicht nötig, dass wir den über Jahrhunderte hinweg errungenen Arbeitnehmerschutz Schritt für Schritt vernichten, um lediglich die Grosshändler noch mehr zu bereichern.

**claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel**

Mindestlohninitiative

Entwicklungsfähige Sozialpartnerschaft

Für Syna ist die Sozialpartnerschaft die unabdingbare Grundlage, um die Interessen unserer Mitglieder nachhaltig vertreten zu können. Denn dank dieser Partnerschaft können wir mehrere Dutzend Gesamtarbeitsverträge (GAV) der verschiedensten Branchen verhandeln. Und damit beispielsweise die Löhne der Arbeitnehmenden nachhaltig verbessern.

Bei allen GAVs ist der Mindestlohn immer wichtiger Bestandteil der Verhandlungen. Zuletzt war das bei der Maschinenindustrie der Fall. In etlichen GAVs ist auch ein Mindestlohn, der über den von der Initiative geforderten 22 Franken liegt, festgelegt. Bei den Coiffeuren und in der Reinigungsbranche liegt der Mindestlohn jedoch noch darunter. Das ist auch mit ein Grund, weshalb der Mindestlohn über alle Branchen gesehen noch nicht bei 22 Franken pro Stunde liegt.

Höhere Löhne bringen keine Schliessungen

Dank der GAVs werden auch Firmen, die die Sozialpartnerschaft nicht pflegen, gedrängt, ihre Löhne anzuheben. Das ist nötig, denn nur so bleiben sie für Arbeitnehmende attraktiv. Mit Lidl beispielsweise wurde im GAV ein Mindestlohn von Fr. 22.50 pro Stunde ausgehandelt, zu dem noch ein 13. Monatslohn sowie fünf Wochen Ferien und zehn garantierte Feiertage dazukommen. Aldi hingegen will von einer Sozialpartnerschaft nichts wissen, aber um dennoch konkurrenzfähig zu bleiben, zahlt auch dieser Discounter wenigstens Stundenlöhne die über 22 Franken liegen.

Betrachten wir eine andere Branche. Es ist keine zehn Jahre her, da war es für etliche Arbeitgeber der Reinigungsbranche üblich, nicht mehr als zehn Franken pro Stunde zu zahlen. Dank einer funktionierenden Sozialpartnerschaft bekommen heute die Arbeitnehmenden dieser Berufe fast das Doppelte und obendrauf auch



An der Pressekonferenz zur Mindestlohninitiative war das Interesse der Journalisten gross.

Bild: Colette Kalt

noch einen 13. Monatslohn. Da die Arbeitgeber zudem bereit waren, den GAV allgemeinverbindlich erklären zu lassen, profitiert nun eine ganze Branche von diesen sozialpartnerschaftlichen Errungenschaften. Diese Beispiele beweisen, dass – entgegen den angstmachenden Argumenten der Gegner der Mindestlohninitiative – keine Betriebe, der angehobenen Löhne wegen, schliessen müssen.

Zu viele Arbeitnehmende ohne GAV

Mehr als 330 000 Arbeitnehmende sind noch immer ohne GAV und bekommen Löhne ausbezahlt, die nicht existenzsichernd sind. Die Statistik ist nicht erfreulich. Verdienen doch die Frauen im Schnitt immer noch 20% weniger als die Männer. Besonders im Dienstleistungssektor, der sich in den letzten Jahren enorm entwickelt hat, sind Tiefstlöhne eine traurige Realität. In der Textilbranche und der Lebensmittelbranche, in der überdurchschnittlich oft Frauen arbeiten, gibt es zudem viel zu wenig Betriebe, die den GAVs unterstellt sind, und aus der Branche kommen auch keine positiven Signale, dass sich das so schnell ändern wird. So sind die Arbeitnehmenden viel zu wenig geschützt, und skrupellose Arbeitgeber nützen das schamlos aus. Mit einem gesetzlich verordneten Mindestlohn würden aber gerade solche Arbeitgeber in die Pflicht genommen und es gäbe zudem ein wir-

kungsvolles Instrument, um Dumpinglöhne aktiv zu bekämpfen.

Indem wir uns für Mindestlöhne einsetzen, setzen wir uns auch dafür ein, dass sich die Situation von Arbeitssuchenden und IV-Bezüglern verbessert. Die Leistungen von Arbeitslosenkasse und Invalidenversicherung basieren immer auf den zuletzt erhaltenen Löhnen. Wären diese zuletzt erhaltenen Löhne höher, würden sich die finanziellen Leistungen entsprechend nach oben anpassen. Das wiederum würde in der Folge die Lebensqualität der Betroffenen deutlich verbessern.

Syna unterstützt die Mindestlohninitiative

Jede und jeder in der Schweiz soll ein würdiges Leben führen können. Deshalb unterstützt Syna die Mindestlohninitiative. Es darf nicht sein, dass Menschen, die arbeiten, von ihrem Lohn ihr Leben nicht mehr finanzieren können. Im Gegenzug einige wenige dafür immer reicher werden, und das auf Kosten einer breiten Bevölkerung. Die Wirtschaft braucht immer mehr Arbeitnehmende, verlangt von ihnen eine immer grössere Flexibilität und Verfügbarkeit, ohne sie dabei anständig zu entlohnen. Ein würdiges Leben aber ist ein fundamentales Recht. Und dafür wird Syna sich auch weiterhin einsetzen.

chantal.hayoz@syna.ch
Zentralsekretärin Reinigungswesen

Mühsame Verhandlungen

Verhandeln ja, entscheiden nein

Die Sozialpartnerschaft leidet unter einer neuen Krankheit: dem fehlenden Mandat. Obwohl Arbeitgebervertreter am Verhandlungstisch sitzen, können sie nicht entscheiden. Wo bleiben die Entscheidungsträger? Ein Beispiel.

Lohnverhandlungen sind ein gutes Beispiel der repräsentativen (Basis-)Demokratie – zumindest auf der Seite der Arbeitnehmenden. Die Vertretung der Arbeitnehmenden einer Firma oder Branche wird von einem Mix aus gewählten Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftssekretären zusammengestellt. Positionen und Forderungen werden im Voraus in demokratischen Gremien diskutiert. So ist die Linie der Delegation klar, die Rahmenbedingungen sind gegeben, die Arbeitnehmerdelegation geschützt. Mit dieser Legitimierung sind die Arbeitnehmervertreter viel stärker und können dementsprechend viel bessere Resultate erreichen. Dabei spielt auch die Anzahl Mitglieder eine sehr wichtige Rolle; je mehr Mitglieder, desto stärker die Verhandlungsposition.

Das Problem des fehlenden Mandats

Wechseln wir mal die Seite vom Verhandlungstisch. Die Vertreter der Arbeitgeber, seien sie Verbandsfunktionäre oder Firmenmanager, haben eine andere Legitimierung. Eigentlich sind nur die Funktionäre (basis-)demokratisch legitimiert. Wobei eine gewisse Machtlogik die Entscheidungs- und Positionsbildungsprozesse oft stark beeinflusst. Kurz gesagt: Die grössten Firmen haben das Sagen. Und bei den Managern ist diese Legitimierung gar nicht vorhanden.

In dieser Situation würde man erwarten, dass Entscheide auf der Seite der Arbeitgeber leicht und schnell fallen. Was Zeit braucht – wie wir Gewerkschaftsmitglieder und -sekretäre in der Tat wissen –, ist das demokratische Verfahren, um die Positionen und Forderungen zu bestimmen. Doch obwohl die Arbeitgeber dieses Verfahren sehr oft (fast) nicht brauchen, wird die Verhandlungsführung immer schwieriger. Denn die Arbeitgeber verste-



Immer öfter verhandeln die Syna-Zentralsekretäre mit Vertretern der Arbeitgeberseite, die keine Entscheidungsbefugnis haben.
Bild: Fotolia

cken sich immer öfter hinter dem fehlenden Mandat. So heisst es etwa, sie hätten nur die Kompetenz, über eine zuvor festgesetzte Zahl zu entscheiden, und keinen Rappen mehr. Mit anderen Worten: Es gibt (fast) nichts zu verhandeln. Für die Arbeitgeberdelegation ist die Arbeit somit viel einfacher: Ihnen reicht es, auf ein «Board», einen Verwaltungsrat oder ein Budget zu verweisen, um sich aus der Affäre zu ziehen: «Wir können nichts dafür, denn wir können nicht(s) entscheiden.» Das hören wir immer wieder, und die Frustration bei uns in der Industrie, aber auch in anderen Sektoren, wächst. Zwei aktuelle Beispiele dafür sind Ineos Compounds in Sins (siehe Infobox) und Syngenta (vgl. auch Syna Magazin 2/2014).

Eine menschliche Auseinandersetzung

Die Sozialpartnerschaft kann nach unserer Meinung unter einem solchen Verhalten nur leiden. Das Ziel von Verhandlungen ist ja, den Abstand zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern zu verkleinern und nicht, ihn noch zu vergrössern. Aber wenn der richtige Entscheidungsträger weit bis sehr weit weg ist, wenn er kein Gesicht hat, ist es ganz schwierig, eine richtige Verhandlung zu führen. Es kann sogar kontraproduktiv werden: Legitimierte und gewählte

Arbeitnehmervertreter fühlen sich betrogen. Und viel Zeit geht verloren.

Für Syna ist das inakzeptabel. Eine Verhandlung ist eine ernste Sache, und die Entscheidungsträger müssen sich damit auseinandersetzen. Geografische Distanzen können heute grossmehrheitlich mit technischen Mitteln überbrückt werden, und die Flexibilität der Mitarbeitenden und der Gewerkschafter für frühe oder späte Sitzungstermine ist so oder so immer vorhanden. Wir werden diese Ausrede nicht mehr länger hinnehmen, ohne uns zu wehren.

diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Industrie

In der letzten Ausgabe des Syna Magazins hatten wir über die enttäuschenden Lohnverhandlungen bei INEOS Compounds berichtet. Die erneute Nullrunde wurde abgelehnt und das obere Management brieflich kontaktiert. Am 14. Februar haben wir die Antwort der Firma erhalten: Sie will auch weiterhin keine generelle Lohnerhöhung. Doch immerhin wurde gewünscht, die Diskussionen im zweiten Quartal weiterzuführen. Syna bleibt dran!

Effetti dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa

Come procedere?

Quasi ogni giorno si susseguono notizie sulle conseguenze dei risultati della votazione del 9 febbraio scorso. Il sì all'iniziativa contro l'immigrazione di massa preoccupa l'opinione pubblica e ha effetti negativi anche e soprattutto sulle regioni dove quotidianamente varcano il confine migliaia di frontalieri.

L'insicurezza è palpabile in tutto il Paese, dal Ticino alla Svizzera romanda e dalla Svizzera nord-occidentale a quella orientale: come procedere dunque dopo la votazione? Certo, c'è ancora questo famoso periodo transitorio di tre anni. Per risolvere il problema e valutarne le conseguenze, i partner sono tuttavia chiamati ad agire già ora.

La realtà

Tra tre anni non sarà più così facile trovare manodopera, come lo è stato finora. Ed è proprio qui che casca l'asino e dove nel prossimo futuro si aprirà un delicato dibattito. La sanità nella Svizzera nord-occidentale, l'industria informatica a Ginevra e il settore dei servizi in Ticino senza frontalieri? Impensabile! Lo schiacciante sì all'iniziativa in Ticino fa trapelare le reali preoccupazioni della popolazione, quali disoccupazione, dumping salariale e cattive condizioni di lavoro, sempre più sotto pressione per i circa 60.000 frontalieri che lavorano nel cantone italofono. A questo proposito ci teniamo a ricordare che sono i datori di lavoro a preferire i frontalieri alle lavoratrici e ai lavoratori indigeni. Il fatto che i datori, per motivi di economicità, decidano di assumere manodopera di oltre confine a salari più bassi deve pertanto fare suonare i campanelli d'allarme: i mercati del lavoro locali come quelli in Ticino, a Ginevra o a Basilea vanno tutelati in maniera più efficace. E visto che si tratta di un problema a livello nazionale, la responsabilità non ricade soltanto sulla Confederazione, ma anche sulla politica federale e soprattutto sulla Seco.

Volontà politica

Né per questa, né tantomeno per l'iniziativa sui salari minimi, la classe politi-

Per una economia forte ognuno è importante.

Illustrazione: Kurt Regotz

ca è stata in grado di presentare una controproposta. Questa passività non è logorante solo per i lavoratori e i sindacati, ma anche e soprattutto per un popolo che non fa di certo parte dei ceti che continuano ad arricchirsi sempre di più. Il fatto che per dichiarare di obbligatorietà generale un CCL debbano spesso passare diversi anni e gli ostacoli non accennino a diminuire è del tutto inaccettabile. Il Ticino qui si sente giustamente piantato in asso dalla Berna federale. Da quando esiste, molti hanno potuto beneficiare della libera circolazione delle persone, non da ultimo anche il benessere del nostro Stato. Dall'applicazione delle misure di accompagnamento elementari previste dall'accordo siamo tuttavia ancora molto lontani. La volontà del popolo ora ha però posto un freno a questo continuo barcamenarsi della classe politica. Tutto questo non dimostra in maniera lampante che la politica è chiamata a migliorarsi sia in termini di rapidità che di efficienza? Le proposte non mancano, manca forse la pressione?

La paura non è d'aiuto

Mentre molti elettori sono forse stati indotti a porre un sì nell'urna da fattori quali troppa crescita, eccessiva edifica-

zione e continua immigrazione, ora sono i frontalieri a essere giustamente preoccupati. Molti di loro sono disorientati. Le loro esistenze sono minate e i loro ottimi rapporti con la popolazione svizzera a rischio. Grazie a controlli efficienti avremmo l'opportunità di risolvere la situazione e offrire vantaggi a entrambe le parti. È dunque arrivato il momento di passare dalle parole ai fatti per trovare soluzioni percorribili. Nel quadro di una soluzione a livello nazionale, Syna è pronto a sedersi al tavolo delle trattative per cambiare il mercato del lavoro in modo tale da garantire una convivenza priva di reciproci timori. Ci impegneremo pertanto con determinazione affinché nei futuri dibattiti siano prese in considerazione le nostre proposte. Il 18 maggio prossimo abbiamo tutti la possibilità di dire sì alla tutela del salario minimo, soprattutto nei settori e nei rami in cui finora non esistono corrispettive regolamentazioni. Per combattere con efficacia il dumping salariale urgono un salario minimo e mezzi finanziari messi a disposizione dai Cantoni per imporne l'applicazione.

Sabine Hunger,
Servizio Politiche sociali



Congreso de Migración

El aprecio a l@s migrantes

El 15 de febrero se reunió la comisión de migración en Olten. Una mujer y 19 hombres migrantes reflexionaron acerca del tema del congreso «Mi trabajo, mi tiempo».

La reunión no pudo comenzar así nada más. El resultado de la votación que se había realizado el fin de semana anterior tenía a tod@s afligid@s. El «Sí» a la iniciativa en contra de la inmigración «en masa» resultó ser un tema recurrente y al final de la reunión se procedió a registrar los deseos y los temores de los miembros de la comisión. Pero ahora a relatar lo sucedido paso por paso: El tema del congreso era el punto principal del programa de la conferencia.

Tres reivindicaciones centrales

L@s presentes en la reunión se pronunciaron claramente favorables a los si-

guientes puntos: mejorar la regulación de los horarios de trabajo en los Convenios Colectivos («GAV/CCT»), agilizar la obtención de Declaraciones de Fuerza Obligatoria («AVE/DFO») por parte de la Secretaría de Estado para la Economía («SECO») y ajustes en el Código de Obligaciones («OR/CO») en materia del horario de trabajo. La propuesta concreta que se presentó es la limitación de horas extras para todos los sectores económicos, fiscalización de las mismas y aplicación de sanciones en caso de incumplimiento.

Personas, no mercancía

Tanto en el debate del tema del congreso como en las reflexiones en relación a los resultados de la votación resaltaba, que queremos que nustr@s empleador@s y las personas que nos rodean nos respeten como seres humanos independientemente de donde venimos o desde cuando estamos aquí. No somos ni números ni «l@s extranjero@s», por eso reivindicamos que



El tema del congreso «Mi trabajo, mi tiempo» era el punto principal del programa de la conferencia.
Foto: Rogério Sampaio

el aprecio y la solidaridad, que son elementos claves de un sindicato sean más que conceptos vacíos. Como miembros de la Syna tod@s podemos aportar ayudando a reducir temores, para que no se pueda volver a repetir un resultado de votación como aquel del 9 de febrero.

sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social

Trabajador@s del hogar

Ratificar el Convenio de la OIT

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la herramienta clave para mejorar la situación de l@s trabajador@s del hogar. Suiza tiene que ratificar el Convenio – por solidaridad internacional y por estar directamente afectada.

A nivel mundial más de 60 millones de personas se desempeñan como trabajador@s del hogar, 80 por ciento de ell@s son mujeres. Comúnmente cobran salarios bajos cumpliendo con una larga jornada laboral. Muchas veces son víctimas de violencia, particularmente de violencia sexual. Sólo el diez por ciento de tod@s l@s trabajador@s del hogar están bajo la protección del código general del trabajo. El Convenio que entró en vigor el

año 2013 contiene normas relativas al horario de trabajo, salario, seguridad, salud etc., además protege a l@s migrantes del abuso por parte de las agencias privadas de empleo.

En los últimos dos años 25 países al redor del mundo han mejorado la protección legal de l@s trabajador@s del hogar. En Brasil 6,5 millones de trabajador@s del hogar obtuvieron el derecho a un seguro de desempleo, a una jubilación y una semana laboral de máximo 44 horas. España fijó normas mínimas en materia de salario, días libres y remuneración de horas de guardia y ya son once los países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, entre ellos Italia y Alemania.

Un paso lógico

Con el envejecimiento de la población la demanda por trabajador@s del hogar está en alza. En Suiza ést@s trabajador@s del hogar frecuentemente trabajan en

condiciones precarias, tratándose generalmente de migrantes, muchas veces sin permiso de estadía a l@s que se hace difícil defender sus derechos. Suiza identificó el peligro de que esas personas vulnerables sean explotadas y estableció un contrato tipo para l@s trabajador@s del hogar siendo el único contrato tipo válido en todo el territorio nacional. La ratificación del Convenio 189 se puede interpretar como una continuación lógica del contrato tipo teniendo así una dimensión de política interna.

Tanto el consejo federal («Bundesrat») como los cantones recomiendan ratificar el Convenio 189. La comisión correspondiente del Senado («Ständerat») se pronunció claramente favorable a la ratificación el 10 de enero 2014.

Denis Torche, Responsable de la política tributaria y financiera,
torche@travailsuisse.ch

Espanha e Portugal

A formação profissional

Mais um ano realizou-se em Espanha e Portugal cursos de formação para trabalhadores da construção. Apesar dos tempos de crise, podemos confirmar que o empenho e o interesse das autoridades de Portugal e Espanha neste projecto continua. Estes cursos de formação continuam a ser coroados com grande sucesso.

A associação patronal e os sindicatos estão interessados em apoiar estes cursos em Portugal e Espanha e irão continuar a promovê-los. Também realizamos reuniões de trabalho com as entidades e responsáveis dos cursos portugueses e espanhóis resolvendo questões pendentes e informando sobre o andamento dos cursos.

La delegação

Um centro de formação está localizado em Artejo (Espanha) e dois centros de formação estão localizados no Porto (Portugal) CICCOPN e Lisboa (Portugal) CENFIC: A comitiva suíça era formada pelos Srs., Jean-Pierre Grossmann (AEC), Marco Gervasi, Nicole Bieri, Durdjicas Gervasi, André Kaufmann, Aurora Garcia, Marília Mendes (Unia) e Rogério Sampaio (Syna).

A visita teve lugar em uma atmosfera cordial entre as delegações suíça e às delegações de Espanha e Portugal. Constatamos benéfico à formação que os monitores recebem em Sursee, porque contribuiu para melhorar a qualidade de formação dos formandos. Notamos que aumentou o nível e o interesse em relação ao ano anterior, tendo participado muitos trabalhadores jovens.

Visita a Espanha

Fomos recebidos pela delegação espanhola suficiente. Estiveram presentes Hipolito Louzada, D. Lodeiro Jesus Varela, D. Jesús Romero, José Luis Prado, Sr. Fernando.

As autoridades Espanholas continuam muito interessadas em prosseguir à nossa parceria e consideram importante que os espanhóis estejam a aproveitar os conhecimentos nos canteiros de obra suíços e a integrarem-se. Sr. Grossman proferiu uma palestra sobre a situação na Suíça, mostrando a necessidade da



Participantes do curso em Portugal.

Foto: Rogério Sampaio

Suíça continuar a recrutar e formar mão-de-obra estrangeira, justificando às razões pelas quais precisamos de continuar com estes cursos de formação. Durante à visita técnica às obras o Sr. Gervasi, pude observar os aspectos técnicos e debater com os monitores e formandos os detalhes dos trabalhos.

Visita a Portugal

No centro do Porto, a delegação foi recebida pelo Sr. Amílcar Sampaio, Sr Ferreira e Sr. Bastos. Durante o seminário, também foi elogiado a qualidade dos alunos e o interesse das autoridades Portuguesas em continuar a participar neste projecto.

Os alunos foram informados sobre a situação no sector da construção civil suíço e as vantagens de formação e os seus direitos salariais após à conclusão com sucesso no curso. Depois seguiu-se a visita com o Sr. Gervasi sobre questões técnicas. Ele fez questão de destacar o que é estava bem feito e o que poderia ser melhorado.

O Centro de formação profissional de obras públicas centro e sul no Prior Velho Novamente a recepção foi calorosa. Estiveram presentes Srs. Fernando Carvalho Mourato, e Sras. Maria de Fátima Raimundo, Ana Paula Pedro.

A situação é semelhante à do Centro do Porto, embora se tenha lamentado a fraca participação de formandos. Foi elogiado o interesse dos alunos e do Centro de formação. Compro-

vou-se que o investimento na formação (no inverno), vale a pena. O centro de Lisboa está em bom estado e bem equipado. Sr. Grossmann, Sr. Gervásio prometeram renovar algum material de construção que por causa do uso está um pouco deteriorado. Foi acordado que o próximo curso de Monitores terá lugar na semana 37.

rogerio.sampaio@syna.ch,
Secretário regional

Membros recrutam membros

Syna empenha-se pelos valores do mundo do trabalho.

Recruta para nós um novo membro, em seguida, oferecemos-lhe Fr. 100.-. Contacta via www.syna.ch ou 0848 848 868.



Juntos somos fortes!

Kursangebote von Syna



Sozialversicherungen – Was ich als Arbeitnehmende/-r unbedingt wissen sollte!

Donnerstag, 24. April (1. Kurstag) und Donnerstag, 8. Mai (2. Kurstag), je 9.00 bis 17.00 Uhr, Congress Hotel Olten, Olten

Inhalt: Halten Sie die AHV/IV/EO, die Pensionskasse, die Unfall- und Arbeitslosenversicherung für ein notwendiges Übel und wissen vielleicht gar nicht recht, wie die einzelnen Sozialversicherungen funktionieren und worauf Sie achten sollten? Dieser Kurs gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen und zeigt auf, welche persönlichen Ansprüche Sie geltend machen können. Anhand vieler Beispiele aus der Praxis erhalten Sie anschauliche Informationen und wissenswerte Tipps.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

Anmeldung: bis Donnerstag, 27. März 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Workshop: So bewerbe ich mich erfolgreich – Mein Bewerbungsdossier ist top!

Donnerstag, 15. Mai, 9.15 bis 17.00 Uhr (1. Kurstag), Freitag, 16. Mai, 8.00 bis 16.30 Uhr (2. Kurstag), comperio.ch AG, Bern

Inhalt: Der Stellenmarkt ist ein hart umkämpfter Markt. Umso wichtiger ist ein gut präsentiertes Bewerbungsdossier – genau das lernen Sie im Kurs! Ausserdem lernen Sie, Ihren Lebenslauf mit den wesentlichen Inhalten aussagekräftig darzustellen, ein aussagekräftiges Motivationsschreiben zu verfassen oder eine spannende Spontanbewerbung zu erstellen. Nach dem Workshop haben Sie ein auf Ihre Bedürfnisse optimal zugeschnittenes Bewerbungsdossier und können einen aussagekräftigen Bewerbungsbrief auf Grundlage Ihrer erstellten Standortbestimmung schreiben.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder, Coach und Supervisor BSO, NPO-Manager

Anmeldung: bis Freitag, 18. April 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Konstruktiv verhandeln: Theorie und Praxis.

Donnerstag, 8. Mai, 10.00 Uhr bis Freitag, 9. Mai, 16.00 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil

Inhalt: Verhandlungen sind immer wieder anspruchsvoll. Lohn-, GAV- oder Sozialplanverhandlungen müssen gut vorbereitet werden. Doch auch das tägliche Verhandeln mit den Arbeitskollegen und -kolleginnen, dem/der Chef/-in oder den pubertierenden Kindern fordern uns heraus. Im Kurs lernen die Teilnehmenden, auf ein Ziel ausgerichtet Verhandlungen vorzubereiten und durchzuführen. Sie erhalten Grundlagen zur Verhandlungsführung und Tipps zur Kommunikation.

Referenten: Josef Lustenberger, Zentralsekretär Syna und Arno Kerst, Vizepräsident Syna

Anmeldung: bis Donnerstag, 10. April 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Corso in italiano: Informatica PowerPoint.

Sabato, 10, 17 & 24 maggio dalle 9h00 alle 12h00 e dalle 13h00 alle 16h00, ENAIP Schweiz, Zurigo

Obiettivo

del corso: Il corso si prefigge di fornire le nozioni teorico pratiche necessarie per la conoscenza di base di PowerPoint. Argomenti del corso: Lo schermo di PowerPoint 2000, autocomposizione di una presentazione, Utilizzo, Inserimento e Visualizzazione di diapositiva, Tecniche di selezione e modifica dei testi, Modalità di visualizzazione di una presentazione, I Modelli e gli Schemi di diapositiva.

Responsabile: Francesca Iannella, coach e trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente d'impresa per la gestione strategica del cambiamento

Iscrizioni: entro venerdì, 11 aprile

Costi: la partecipazione è gratuita per i soci del Syna



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, E-Mail arc@travailsuisse.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Lohnverhandlung

Nur schleppende Fortschritte

Wiederholung der immer gleichen Übung und das gleich viermal.

Wie jedes Jahr haben sich die regionalen Arbeitgeberverbände der Uhrenindustrie getroffen, um über die Mindestanfangslöhne des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu verhandeln. Rein formal begrüsst Syna die Vereinfachung der Verhandlungen, da sich



Faire Löhne für die Uhrenindustrie

Bild: Fotolia

endlich alle Arbeitgebervertreter am gleichen Tisch versammelt haben, statt wie üblich Zweiergruppen zu bilden und immer wieder dieselbe Leier an jeder Sitzung neu vortragen zu müssen. Und vergessen wir nicht den grössten Nachteil in der Sozialpartnerschaft mit der Uhrenindustrie: Es gibt vier (!) verschiedene GAVs für die Westschweiz, dazu kommt noch ein zusätzlicher für die Deutschschweiz. Syna hat an den Verhandlungen noch einmal die Absurdität dieser Lage betont und bekräftigt, ab 2017 (neue Vertragsperiode) einen gemeinsamen GAV, für die ganze Uhrenindustrie, verhandeln zu wollen.

Enttäuschender Inhalt

Die derzeitigen Verhandlungsergebnisse sind für Syna noch längst nicht genügend. Die erreichten Erhöhungen sind nicht unwesentlich, aber das Niveau der Mindestlöhne bleibt dennoch bescheiden, gerade

wenn man die berauschenden Ergebnisse der Branche der letzten Jahre betrachtet: Seit zwanzig Jahren hat sich die Uhrenindustrie ständig gesteigert (bis auf 2009). Die Arbeitnehmenden der Uhrenindustrie sind sich bewusst, dass es ihrer Branche bestens geht. Die Schwächen von 2013 wurden behoben. Erfreulich dieses Jahr ist einzig, dass die Mindestlöhne der qualifizierten Mitarbeitenden angehoben wurden, was letztes Jahr nicht der Fall war. Dieses Signal hat wohl auch geholfen, dass am 9. Februar der Ja-Stimmen Anteil in den Grenzregionen (ausser im Tessin, wo die Mindestlöhne viel tiefer sind!) nicht höher war.

Keine Einigung für Neuenburg

Abgesehen von Neuenburg wurde in allen Regionen eine Einigung erzielt. Das letzte Angebot der Arbeitgeber wurde als zu tief befunden und in der Folge abgelehnt.

diego.frieden@syna.ch
Zentralsekretär

Rentnerbewegung

Mitbestimmen heisst mitgestalten

Was bringt mir eine Gewerkschaft wenn ich nicht mehr im Arbeitsleben stehe, für mich keine Lohnerhöhungen ausgehandelt werden müssen, die Arbeitszeit und die Ferien keine Rolle mehr spielen und rechtliche Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben nicht mehr zu befürchten sind?

Die Gewerkschaft Syna ist eine Bewegung von Menschen, die sich zusammengeschlossen haben, um gemeinsam für den Erhalt und die Verbesserung ihrer Arbeits-, Lohn- und Lebensbedingungen einzustehen. Das heisst, das gewerkschaftliche Engagement geht über das Erwerbsleben hinaus. Denn auch im Rentenalter gibt es viele

Themen, bei denen eine aktive Mitgestaltung notwendig ist.

Fast jede Syna-Region hat eine Rentnergruppe oder -sektion. Gesamtschweizerisch wird die Rentnerbewegung von Emil Hauser präsiert, Paul Rutz ist der Aktuar, und Kurt Regotz wirkt als unterstützender Zentralsekretär.

Aktiv und vielfältig

In den Regionen werden jährlich Anlässe zu aktuellen Themen organisiert. Doch auch das gesellige Zusammensein sowie der gemeinsame Erfahrungsaustausch werden gepflegt.

An der jährlichen Delegiertenversammlung nehmen Rentnerinnen und Rentner aus der ganzen Schweiz teil. Hier werden aktuelle Dossiers besprochen und wird Fachreferaten gelauscht.

Laufend wird zudem zu gesellschaftlichen Themen Stellung genommen. So fliessen auch die Meinungen und die Lebenserfahrung unserer Rentner-Kollegin-

nen und -kollegen in die Vernehmlassung zur künftigen Gestaltung der Altersvorsorge, dem Gesundheitswesen der Zukunft wie auch der Ausgestaltung der Krankenversicherung ein. Aber auch zur künftigen Altersbetreuung oder zum Erwachsenenschutzrecht äussern sie sich.

Kollege Henes Rudolf vertritt unsere Rentnerbewegung im Vorstand von Travail.Suisse.

Der Vorstand der Syna-Rentnerbewegung trifft sich das nächste Mal am 23. April 2014. Die Delegiertenversammlung findet am 4. Juni 2014 in Olten statt.

Ziel der Rentnerbewegung Schweiz ist es, dass alle Interessierten, über das Erwerbsleben hinaus, die Möglichkeit haben, sich mit ihren Ideen einzubringen. Denn so bleibt Syna eine Gewerkschaftsbewegung – lebenslang.

kurt.regotz@syna.ch
Präsident Syna

Auswirkungen Masseneinwanderung

Wie weiter?

Fast täglich gibt es neue Informationen über die Auswirkungen des Abstimmungsergebnisses vom 9. Februar. Das Ja zur Masseneinwanderungsinitiative beschäftigt alle. Die Abstimmung hat gerade auch in den Regionen, in welchen täglich Tausende von Arbeitnehmenden über die Grenze kommen, Konsequenzen.

Ob im Tessin, der Westschweiz, der Nordwestschweiz oder der Ostschweiz; überall herrscht momentan eine grosse Unsicherheit. Wie weiter nach der Abstimmung? Klar, gibt es diese dreijährige Übergangsfrist, doch um die Problematik in den Griff zu bekommen und um die Auswirkungen abschätzen zu können, sind die Partner schon jetzt gefragt.

Auf jeden Fall in der Pflicht sind die Arbeitgeber. In drei Jahren werden sie nicht mehr so einfach zu Arbeitskräften kommen, und damit stehen wir mitten in der brisanten Debatte. Gesundheitswesen in der Nordwestschweiz ohne Grenzgänger? Informatikwesen in Genf ohne Grenzgänger? Dienstleistung im Tessin ohne Grenzgänger? Undenkbar! Das überdeutliche Ja zur Initiative aus dem Tessin zeigt aber, wo der Schuh wirklich drückt. Es sind die Ängste vor Arbeitslosigkeit, vor Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen, welche wegen der knapp 60 000 Grenzgänger im Kanton gehörig unter Druck kommen. Oder der Realität angepasst gesagt: Es sind die Arbeitgeber, welche Grenzgänger den einheimischen Arbeitnehmenden vorziehen. Dass sich Arbeitgeber, im Sinne der Wirtschaftlichkeit, für günstigere Grenzgänger entscheiden, zeigt einen klaren Handlungsbedarf auf: Die Arbeitsmärkte, egal, ob im Tessin, in Genf oder in Basel, müssen besser geschützt werden. Und da es sich um ein gesamtschweizerisches Problem handelt, liegt die Verantwortung beim Bund, der Bundespolitik und dort insbesondere beim Seco.

Politischer Wille

Weder zu dieser Initiative noch zur Mindestlohninitiative hat es die politische



Damit künftig die Arbeit nicht liegen bleibt, müssen Politik und Arbeitgeber Verantwortung übernehmen.
Bild: Colette Kalt

Ebene geschafft, einen Gegenvorschlag zu präsentieren. Diese Passivität ist zermürbend für Arbeitnehmende, Gewerkschaften und ein Volk, das nicht zur dauernd reicher werdenden Seite gehört. Dass Allgemeinverbindlicherklärungen von Gesamtarbeitsverträgen oft Jahre dauern und die Hürden dabei nur marginal niedriger werden, ist absolut inakzeptabel. Das Tessin fühlt sich hier zu Recht von Bundesbern im Stich gelassen. Wie viele Hilferufe braucht es denn noch, damit die Politik endlich aktiv wird? Seit die Personenfreizügigkeit besteht, haben viele profitieren können. Nicht zuletzt auch die Wohlfahrt unseres Staates. Dennoch; von der Umsetzung der darin vorgesehenen und elementaren flankierenden Massnahmen sind wir noch immer weit entfernt. Nun hat der gesellschaftliche Wille dem politischen Lavieren ein Ende gesetzt. Zeigt das nicht allzu deutlich, dass die Politik hier schneller und effektiver werden muss? An Vorschlägen fehlt es nicht, vielleicht an Druck?

Angst; ein schlechter Berater

Während viele Personen ein Ja wohl aus Angst vor ständigem Wachstum, ständiger Überbauung, ständiger Neuzuzüger eingeleitet haben, wächst nun die Angst bei

den Grenzgängern. Viele sind verunsichert, wie es weitergeht. Ihre Existenzen sind bedroht, und die bisher freundschaftlichen Beziehungen zwischen Einheimischen und Grenzgängern werden belastet. Dabei hätten wir die Möglichkeit, mit Kontrollen eine Stabilität herzustellen, die beiden Seiten Vorteile bringt. Klar ist; anstatt abzuwarten, sind jetzt Lösungen gefragt.

Syna ist bereit, im Rahmen einer nationalen Lösung an den runden Tisch zu sitzen, um den Arbeitsmarkt so mitzugestalten, dass keine Seite Angst haben muss. Wir werden unsere Vorschläge mit Nachdruck in die Diskussionen einfließen lassen. Und alle haben wir am 18. Mai die Möglichkeit, ein deutliches Ja in die Urne zu legen, damit der Mindestlohn geschützt wird. Vor allem dort, wo bislang keine Regelungen bestehen. Gerade auch, um Lohndumping wirksam zu bekämpfen, brauchen wir den Mindestlohn. Und um eine Regelung in der Folge durchzusetzen, müssen die Kantone die dafür notwendigen Ressourcen bereitstellen. Denn dadurch kann das Vertrauen wiederhergestellt werden, das mit der Abstimmung vom 9. Februar so stark gelitten hat.

**sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik**

Simon Caviezel, Drucker und Ausrüster

Immer optimistisch bleiben

Für Simon Caviezel sind Zusammenhalt und Geselligkeit wichtig. Nicht immer ist er mit Syna einverstanden, hält der Gewerkschaft aber dennoch seit 45 Jahren die Treue.

Noch keine zwei Monate war er in der Lehre, als er bereits zum ersten Mal beim «Gautschen» dabei war. Es war die Tochter des Lehrmeisters, die eine kalte Abreibung bekam und damit offiziell aufgenommen war in der Gilde der Gutenbergjünger. In der Drucker- und Setzersprache ist das Gautschen der feierliche Taufakt, der die Ausgelernten erst berechtigt, sich zu den Berufsgenossen zu zählen. Auf den Ruf des Gautschmeisters «Packt an!» wird der Jünger gefasst, in eine mit Wasser gefüllte Wanne oder, wenn man es weniger drastisch machen will, auf einen wassergetränkten Schwamm gesetzt. Je mehr der Jünger sich dabei wehrt, um sich schlägt und beisst, desto mehr wird er auch noch von oben begossen.

Vollbepackte Zeit

Sein Beitritt zur Schweizerischen Grafischen Gesellschaft (SGG) ist mittlerweile 45 Jahre her. «Bei uns im Dorf gab es einen Setzer, der meinte, es wäre doch gut, wenn ich auch Gewerkschaftsmitglied werden würde. Zu der Zeit waren wir viele Lernende, der Zusammenhalt war gut, und in der Freizeit haben wir viel gemeinsam unternommen.» Er erinnert sich gerne an die Skiausflüge, die Reisen oder die gemütlichen Anlässe das ganze Jahr über. Heute ist das Leben schneller geworden, die Konsequenz: Alle haben weniger Zeit. Ihm geht es damit nicht anders. «In vier Jahren werde ich schon pensioniert. Das ist sicher auch ein Grund, warum ich nicht Regionalpräsident werden wollte. Denn wenn ich mich engagiere, dann richtig. Aber mir fehlt einfach auch die Zeit dazu.»

Simon Caviezel hat neben der Arbeit zahlreiche Hobbys und zwei Gärten, die sein ganzer Stolz sind. Im Obstgarten wachsen Quitten, Zwetschgen, Aprikosen, Kirschen, Trauben, Johannisbeeren. «Da kann man vom Frühsommer bis zum

Spätherbst ernten. Da muss ich natürlich immer schauen, dass während meiner Ferien jemand die Früchte erntet. Im letzten Herbst hat meine Tochter das gemacht. Die letzten zwei Jahre hatten wir so viele Zwetschgen, die Äste haben sich gebogen.» Im Gemüsegarten wachsen die Blätter für Capuns; Mangold. Das ist natürlich ganz wichtig für einen Bündner. Eigentlich werden die Blätter gefüllt und danach gerollt. «Aber irgendwann hab ich zu meiner Frau gesagt: Komm, wir schichten die doch und belegen sie, dann hast du weniger Arbeit.»

Beruf im Umbruch

Über die Jahre hat sich die gesamte grafische Industrie sehr gewandelt. Viele Zeitungen sind verschwunden, Druckaufträge gingen massiv zurück. «Im Bündnerland ist es nicht so schlimm wie im Unterland, wo ganze Betriebe geschlossen werden. Aber trotzdem; jetzt machen wir, um nur ein Beispiel zu nennen, noch ein paar Standardkarten für Weihnachten. Als ich in der Lehre war, haben wir für alle Kunden – und es waren viele – individuelle Drucke gemacht. Unser Gewerbe ist brutal im Umbruch.»

Bei der «Südostschweiz», wo Simon seit der Lehre arbeitet, existiert ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Als im letzten Jahr in der grafischen Industrie der vertragslose Zustand herrschte, ging – trotz funktionierendem GAV – auch er an einige der Berufsversammlungen. «Was ich da gehört habe, unter welchen Bedingungen manche heute arbeiten müssen, hat mich schon schockiert, so ist es bei uns nicht. Wir haben wirklich faire Arbeitsbedin-



Simon Caviezel muss mit Syna nicht immer einiggehen, um ein überzeugtes Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Bild: Colette Kalt

gungen.» Auch wenn er von Umwälzungen nicht verschont geblieben ist, sieht er das eher gelassen. Bis vor sechs Jahren habe er in Bonaduz gearbeitet. Als jene Filiale geschlossen wurde, wurden die Angestellten in Chur übernommen. Aber als Lehrlingsausbilder konnte er danach nicht weiterarbeiten; sie hatten schon einen. Auch einen Drucker hatten sie schon. Aber das hat Simon keine Sorgen bereitet. Jetzt leitet er stellvertretend die Ausrüsterei, das sei tiptop.

Simon ist überzeugt, dass sich mit Kompromissen mehr erreichen lässt. Deshalb wurmt es ihn noch heute, dass Syna die Ferieninitiative lanciert hat. «Von mir aus gesehen war das ungeschickt, sechs Wochen Ferien zu verlangen. Ich bin überzeugt, fünf Wochen wären beim Stimmvolk durchgekommen. Aber sechs sind einfach zu viel.»

colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Stärkung des dualen Bildungssystems

Mit Bruno Weber im Gespräch

Seit Jahren setzt sich Bruno Weber bei Travail.Suisse für den Bereich Bildung ein. Seit es die Jugendkommission Jeunesse.Suisse gibt, ist Bruno verantwortlicher Geschäftsstellenleiter. Anlässlich der Kommissionssitzung von Jeunesse.Suisse vom 22. Februar 2014 zeigte Bruno die neusten Entwicklungen im Bildungssystem auf. Wir haben nachgefragt und wollten es genau wissen.

Bruno, welches sind momentan die neusten Entwicklungen im Bildungssystem?

Ganz wichtig ist, dass die höhere Berufsbildung besser positioniert wird. Zur höheren Berufsbildung gehören die höheren Fachschulen, die Berufsprüfungen und die höheren Fachprüfungen. Um die Berufsprüfungen oder höheren Fachprüfungen bestehen zu können, wird üblicherweise ein Vorbereitungskurs besucht. Bisher waren Studierende in der höheren Berufsbildung gegenüber Studierenden an Hochschulen benachteiligt. Das soll sich ändern. Die Finanzierung durch die öffentliche Hand (Bund, Kantone) soll verbessert werden. Zudem soll in Zukunft Freizügigkeit herrschen. Das heisst: Wie

bei den Hochschulen ist auch in der höheren Berufsbildung die öffentliche Hand (der Bund oder der Wohnortkanton) künftig verpflichtet, den Studiengang mitzufinanzieren, auch wenn der oder die Studierende nicht im eigenen Wohnortkanton studiert. Schliesslich soll ein nationaler Qualifikationsrahmen eingeführt werden. Er ermöglicht die Vergleichbarkeit von Studiengängen. Es wird sich zeigen, dass Abschlüsse der höheren Berufsbildung vergleichbar sind mit Bachelor-Abschlüssen an Hochschulen. Die Inhalte sind verschieden, nicht aber das Niveau!

Was heisst das für die Berufsbildung?

Mit diesen Entscheidungen zeigt die Politik, dass sie begriffen hat, dass die Stärke des schweizerischen Bildungssystems darin besteht, berufsbildende und allgemeinbildende Bildungswege gleichwertig anzuerkennen. In der Schweiz wird nicht, wie in vielen andern Ländern, nur auf das akademische System vertraut, sondern



Kennt sich aus im dualen Bildungssystem: Bruno Weber.

Bild: Travail.Suisse

auf eine starke Allgemeinbildung und auf eine starke Berufsbildung.

Das bedeutet, dass die Lehre attraktiver wird?

Die Lehre ist heute schon attraktiv. Aber mit der besseren Positionierung der höheren Berufsbildung, wird die Attraktivität zusätzlich unterstrichen und gestärkt.

Was heisst das für die Lernenden konkret?

Wer sich für eine Berufsbildung entscheidet, dem stehen heute verschiedene interessante Wege offen. Nach der Lehre können über die höhere Berufsbildung oder über die Berufsmaturität und Fachhochschule interessante Abschlüsse gemacht werden, die auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt und mit einer hohen Bildungsrendite verknüpft sind.

Und für Ausgelernte, die an eine Weiterbildung denken?

Personen, die sich für eine höhere Berufsbildung interessieren, sollten spätestens ab 2017 von den beschriebenen Veränderungen profitieren können, gerade auch im finanziellen Bereich.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Haltung von Jeunesse.Suisse

Jeunesse.Suisse, die Jugendkommission von Travail.Suisse, in der Syna mit fünf Delegierten vertreten ist, hat sich an der letzten Vorstandssitzung am Samstag, 22. Februar 2014, mit dem Bildungssystem der Schweiz beschäftigt. Der Vorstand betont die Wichtigkeit eines differenzierten Bildungssystems, in dem berufsbildende und allgemeinbildende Bildungswege gleichwertige Anerkennung finden. Der Vorstand schätzt die gegenwärtigen Bestrebungen der öffentlichen Hand, die höhere Berufsbildung durch eine verbesserte Freizügigkeit, die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens und

eines Diplomzusatzes wie auch durch eine erhöhte Finanzierung besser zu positionieren. Er wünscht aber auch, dass auf Sekundarstufe I die Gleichwertigkeit besser gelebt wird. Er fordert, dass in Zukunft die Progymnasialklassen, in welche die schulisch starken Schülerinnen und Schüler zusammengefasst werden, Promaturitätsklassen heissen. Sie sollen nicht nur für das Gymnasium, sondern auch auf die Berufsmaturität vorbereiten und im Rahmen der Berufswahlvorbereitung sowohl den allgemeinbildenden wie auch den berufsbezogenen Bildungsweg thematisieren.