

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Alpen



Bild: Fotolia

Ihr habt es verdient

Mit der Medienkonferenz vom 9. August sind wir in den Lohnherbst gestartet. Wie ihr es von Syna kennt, nehmen wir bei unseren Forderungen Rücksicht auf die wirtschaftliche Situation in den einzelnen Branchen. Als Ausrede soll diese den Arbeitgebern jedoch nicht dienen. Denn es besteht Raum für Lohnerhöhungen, und ihr habt diese auch verdient. **Seiten 6 und 7**

Sag Ja!

An der Abstimmung vom 25. September kannst du entscheiden: Soll die Schweizer Wirtschaft nachhaltiger werden? Sollen die AHV-Renten um 10 Prozent erhöht werden? Stimme bei beiden Initiativen mit Ja. Für dich und die Arbeitnehmenden in der Schweiz. **Seite 3**

Was willst du?

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie soll 2018 erneuert werden. Da die Probleme in anderen Branchen ähnlich sind, machen wir eine grosse Umfrage unter den Arbeitnehmenden im Industrie-Sektor. Sag uns, wo der Schuh drückt. **Seite 8**

Inhalt

Initiative «Grüne Wirtschaft»	Seite	3
Spitzentreffen Fachkräfte	Seite	4
Spital La Providence	Seite	5
Lohnherbst	Seiten	6–7
Umfrage MEM-Industrie	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Initiative Vaterschaftsurlaub	Seite	17
Integration	Seite	18
Neue Arbeitsformen	Seite	19
Infos zur Lehre	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 776 Exemplare (WEMF 2015)

Herausgeberin Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 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

Satz Pascal Kemper, pascal.kemper@syna.ch

Druck und Versand LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 7. Oktober

Redaktionsschluss
Mittwoch, 21. September, 12.00 Uhr

Zusammen erfolgreich sein!



Ich wünsche euch, liebe Leserinnen und Leser, dass ihr erholsame, spannende und beglückende Sommerferien verbracht habt – ganz nach euren Wünschen. Und ich hoffe, dass ihr motiviert seid, über die Aktivitäten eurer Gewerkschaft zu lesen. Oder noch besser: Lust habt, daran teilzunehmen! Denn es gibt genügend Möglichkeiten, sich bei Syna zu engagieren, ganz nach euren Vorlieben.

Demo für die Altersvorsorge

Fast zeitgleich, wie ihr dieses Syna Magazin aus dem Briefkasten zieht, findet eine grosse nationale Demonstration in Bern statt. Syna macht sich zusammen mit anderen Gewerkschaften für sichere Renten stark und wehrt sich gegen die Abbaupläne des Parlaments. Wer nicht an der Demo dabei sein kann, erhält nochmals eine Gelegenheit, sich für eine starke und soziale Altersvorsorge auszusprechen: Mit einem Ja zur AHVplus-Initiative am 25. September sorgt ihr nicht nur für eine längst fällige Rentenanpassung. Ihr setzt auch ein deutliches Zeichen gegen die Pläne des bürgerlichen Parlaments, das Pensionierungsalter zu erhöhen und die Renten zu senken.

Für dich im Einsatz

Demonstrieren und Abstimmen sind nur zwei Werkzeuge aus unserem umfangreichen gewerkschaftlichen Werkzeugkasten. Diese Ausgabe berichtet von unseren verschiedensten Aktivitäten. Mit unserem Einsatz, immer wieder zusammen mit euch, wollen wir das Beste für die Arbeitnehmenden, für euch als Mitglieder erreichen. Dabei stehen eure Bedürfnisse immer am Anfang unseres Tuns. Auf Seite 8 könnt ihr über die zurzeit laufende Umfrage in der Maschinen-, Elektro- und

Metallindustrie (MEM-Industrie) lesen. Wir wollen von euch wissen, wie unser Forderungspaket für die nächsten Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen aussehen soll. Auf www.syna.ch fragen wir zudem Angestellte des Gesundheitswesens nach ihrer Arbeitssituation und den Wünschen für bessere Arbeitsbedingungen. Mach mit und bestimme mit!

Der Herbst steht vor der Tür und mit ihm die Lohnverhandlungen. Wie die Forderungen von Syna lauten, lest ihr auf den Seiten 6 und 7. Als Vorbereitung auf die Verhandlungen in den Branchen und Betrieben treffen sich Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre zudem zur traditionellen Lohnrunde-Tagung am 9. September in Olten.

Wir informieren dich

Ja, Bildung ist uns wichtig! Denn wer sich weiterbildet, macht sich mündig. Darum findest du auch in diesem Magazin wieder Hinweise auf interessante Kurse unseres Bildungsinstitutes ARC. Wie immer: für Syna-Mitglieder kostenlos! Bei Syna sind auch die Jugendlichen gut informiert: Mit der neuen Broschüre für Lernende helfen wir beispielsweise über die Klippen des Berufseinstiegs.

Syna versucht, wenn immer möglich, im Sinne einer konstruktiven Sozialpartnerschaft Lösungen am Verhandlungstisch auszuhandeln. Wenn dies aber die Arbeitgeber verweigern, sind wir auch bereit zu streiken. Dies haben wir mit dem Streik im Neuenburger Gesundheitswesen bewiesen. Zwei unserer Mitarbeitenden wurden deswegen vom Spital La Providence wegen Hausfriedensbruchs vor Gericht gebracht. Doch wir haben Recht bekommen. Ein wichtiges Urteil für Chantal Hayoz und Giorgio Bragoni – und für das gewerkschaftliche Streikrecht!

Über viele weitere Aktivitäten von Syna könnt ihr lesen – manche davon unter reger Beteiligung von euch. Woran nimmst du das nächste Mal teil?

Zusammen haben wir dieses Jahr ein grosses Projekt gestartet: Wir wollen einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen. Die Zeit ist reif dafür. Und die Unterschriftensammlung braucht deine Mithilfe. Herzlichen Dank.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Fachkräfte Schweiz

Jetzt muss gehandelt werden!

Mit der Alterung der Bevölkerung, der Frankenstärke und der Masseneinwanderungsinitiative hat sich eine zentrale Frage herauskristallisiert: Wie können mehr Fachkräfte mobilisiert werden? Damit setzt sich das Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz auseinander. Zentral ist für Travail.Suisse die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Am 12. September lädt Bundespräsident Schneider-Ammann Kantone und Sozialpartner zum Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz. Die Akteure werden ihre Bemühungen zur Mobilisierung der Fachkräfte präsentieren. Der Themenschwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da dort das grösste Potenzial vermutet wird. Die Fachkräfteinitiative wurde 2011 vom Bundesrat lanciert und verfolgt vier Hauptziele: Arbeitnehmende sollen besser qualifiziert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden, ältere Arbeitnehmende sollen länger im Arbeitsleben gehalten und Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Vereinbarkeit und Qualifizierung

Diese Ziele hören sich gut an, die Schwierigkeit liegt jedoch im Detail: Die Schweiz hat eine hohe Erwerbsquote. Wenn viele Erwerbswillige einer Arbeit nachgehen, die Arbeitslosigkeit im europäischen Vergleich tief ist und dennoch Fachkräfte fehlen, bleiben zwei Möglichkeiten: Entweder holen die Unternehmen fehlende Arbeitnehmende im Ausland oder man schafft im Inland Rahmenbedingungen, damit sich Erwerbstätige höher qualifizieren und Hochqualifizierte mit tiefen Teilzeit-Anstellungen ihr Pensum erhöhen. Also muss die Politik in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie in die Qualifizierung von Arbeitnehmenden investieren.

Frauen sollen aufstocken

Um das Ziel – mehr inländische Fachkräfte – erreichen zu können, müssten also



Eine grosse Herausforderung für die Schweizer Wirtschaft ist der Fachkräftemangel. Bild: Fotolia

gut qualifizierte Frauen (und natürlich auch Männer) wieder ins Berufsleben einsteigen. Jene, die Teilzeit arbeiten, müssten ihr Pensum erhöhen. Travail.Suisse und Syna stellen seit Jahren Forderungen in diese Richtung, aktuell mit der Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub (www.vaterschaftsurlaub.ch). Wenn es den Beteiligten ernst ist, braucht es zwingend ein breiteres und bezahlbares Kita-Angebot, Tagesschulstrukturen mit einem Schulferien-Angebot, ein nationales Programm für Wiedereinsteigerinnen und Unterstützung für pflegende und betreuende Angehörige.

Investition in die Zukunft

Ein grosses Potenzial ist in der Qualifizierung zu orten: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beispielsweise sollen eine Ausbildung nachholen können. Eine Studie von Travail.Suisse zeigt, dass sich von den rund 600 000 Personen ohne beruflichen Erstabschluss rund 50 000 dafür eignen würden, eine Nachholbildung über die Anerkennung von Bildungsleistungen zu erreichen. Eine zweite wichtige Personengruppe sind die älteren Arbeitnehmenden. Mit der

demografischen Entwicklung wird ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt weiter zunehmen. Allerdings haben sie auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Mühe. Dies zeigt etwa die überdurchschnittliche Zunahme der Arbeits- und Erwerbslosigkeit oder die Zunahme älterer Personen in Temporärarbeit und Sozialhilfe. Aus Sicht von Travail.Suisse muss die Politik zwingend in eine institutionalisierte Standortbestimmung in der Mitte des Erwerbslebens, also mit 40–45 Jahren, sowie in eine Weiterbildungsoffensive investieren. Der Bundesrat prüft dafür auf Vorschlag von Travail.Suisse einen Weiterbildungskredit mit einem substanziellen Betrag.

Will die Politik ernsthaft das inländische Fachkräftepotenzial mobilisieren, so muss sie griffige Massnahmen beschliessen und umsetzen. Gratis wird das nicht gehen, so viel ist klar. Doch Investitionen in beides – in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in die Qualifizierung von Arbeitnehmenden – sind Investitionen in die Zukunft der Schweiz.

Adrian Wüthrich, Präsident,
wuethrich@travailsuisse.ch

Initiative «Für eine nachhaltige und ressourceneffiziente Wirtschaft»

Zum Nutzen der Arbeitnehmenden

Die Initiative für eine grüne Wirtschaft strebt Effizienz und Nachhaltigkeit an. Weniger Ressourcen zu verschwenden, liegt auch im Interesse der Arbeitnehmenden. Nur so kann eine intakte Umwelt bewahrt und der Wohlstand langfristig gesichert werden.

Arbeitnehmende profitieren von einer nachhaltigen Wirtschaft, denn sie schafft eine beträchtliche Zahl von qualifizierten, nachhaltigen Arbeitsplätzen. Aber auch für die Wirtschaft ist die Initiative mehr Chance als Verpflichtung, da sie Anreize für energiesparende und ressourcenschonende Innovationen setzt. Das senkt die Produktionskosten.

Keine neuen Steuern

Die Initiative will die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft in der Bundesverfassung verankern. Ressourcen sollen minimal verwendet und wieder in den Produktionszyklus zurückgeführt werden. Zur Verwirklichung dieser Grundsätze soll der Bund Ziele festlegen. Er kann Forschung und Innovation fördern, Vorschriften für Produktionsprozesse und -produkte erlassen und Lenkungssteuern auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen erheben, die aber haushaltsneutral sein müssen. Auf neue Steuern wird verzichtet.

Wir haben keine Wahl

Die Schweiz verbraucht viel zu viele Ressourcen. Ergreift sie keine Gegenmassnahmen, werden die Grundlagen für die weitere Entwicklung der Wirtschaft zerstört. Die Initiative setzt eine Frist bis 2050. Dieses Ziel ist erreichbar, wenn unverzüglich die dazu notwendigen Massnahmen getroffen werden. Und sie steht in Einklang mit dem Ziel, die Treibhausgas-Emissionen pro Kopf bis 2050 auf eine Tonne zu beschränken. Der Bundesrat ist sich der Bedeutung der Initiative bewusst und beschloss 2014, ihr einen indirekten Gegenvorschlag in Form einer Revision des Umweltschutzgesetzes (USG) entgegenzusetzen. Trotz des positiven Echos im Vernehmlassungsverfahren hat das Par-



Die Initiative fordert, dass die Schweiz bis 2050 nachhaltig wirtschaftet. Bild: gruenewirtschaft.ch

lament den Entwurf erst verwässert und dann ganz begraben. Die Wirtschaftslobby sah nur wirtschaftsfeindliche Vorschriften und machte entsprechend Druck. Damit verpasste das Parlament die Chance, in der Revision des USG vorgesehene und für eine nachhaltige Wirtschaft wichtige Bestimmungen zu erlassen.

Arbeitsplätze erhalten und schaffen

Vermutlich hätte die Initiative zurückgezogen werden können, wenn das Parlament der Revision des USG zugestimmt hätte. Nun bleibt nur der Weg über die In-

itiative, um den notwendigen Druck aufrechtzuerhalten und die Nachhaltigkeit der Wirtschaftsprozesse zu fördern und zu stärken. Das ist wichtig für den Arbeitsort Schweiz sowie den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Schlussendlich trägt die Schweiz so zu einer gerechteren Welt bei und gewinnt international an Glaubwürdigkeit.

Denis Torche, Leiter Umwelt-, Steuer- und Aussenpolitik,
torche@travailsuisse.ch

Jetzt erst recht: Ja zur AHVplus-Initiative

Am 19. August hätte die Sozialkommission des Nationalrats der Altersreform 2020 einen Schub in die richtige Richtung geben können. Doch sie machte das Gegenteil und fuhr sie an die Wand – mit Anlauf! Rentenalter 67, Rentenkürzungen, Kürzungen bei Witwen und Kindern. Und das ohne sozialen Ausgleich und fast ohne Kompensationsmassnahmen. Ein starkes Stück!

Nach diesem Entscheid ist es umso wichtiger, am 25. September ein klares Ja zu AHVplus in die Urne zu legen. Der Nationalrat wird die Altersreform 2020 in der Woche nach der Abstimmung beraten und damit auf das Resultat reagieren.

Schneidet AHVplus schlecht ab, wird sich der Nationalrat ermutigt fühlen, die in seiner Sozialkommission vorgesehenen Leistungskürzungen und Rentenaltererhöhungen mit voller Härte durchzusetzen. Bei einem guten Abschneiden der Initiative können die Abbau-Verfechter gebremst werden. Auch ihnen dürfte dann klar sein, dass ohne einen tragfähigen Kompromiss die Altersreform 2020 spätestens vor dem Volk scheitern wird. Deshalb: Ja zu AHVplus.

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

Gerichtsurteil zum Streik in Neuenburg

Gewerkschaftsarbeit gestärkt

Hausfriedensbruch und Verleumdung. So lautete die Anklage gegen die beiden Syna-Sekretäre Chantal Hayoz und Giorgio Bragoni. Klägerin war die Genolier-Gruppe, die 2012 das Spital La Providence übernahm und den Mitarbeitenden deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen sowie die Auflösung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in Aussicht stellte. Nun endlich erging das Urteil – zugunsten der Gewerkschaftsarbeit. Die beiden Freigesprochenen erzählen.

Chantal: Lange mussten wir auf das Urteil warten. Bei einem Gerichtsurteil weiss man zudem nie, wie es gesprochen wird. Der Entscheid kann in die eine oder die andere Richtung gehen. Der Richter hat immer auch einen Ermessensspielraum. Eine Verurteilung hätte ich aber nicht einfach so akzeptiert. Ich wäre auch ins Gefängnis gegangen, um zu zeigen, dass die gewerkschaftlichen Rechte um jeden Preis verteidigt werden müssen, das Recht auf freie Meinungsäusserung gewährleistet sein muss. Ich wäre nicht damit einverstanden gewesen, eine Busse dafür zu bezahlen, dass ich künftig auch noch schweigen müsste.

Giorgio: Was eigentlich im Voraus sicher war: dass wir keinen Hausfriedensbruch begangen haben. Denn zu Beginn des Streiks, Ende November 2012, hatten wir die Zusicherung der Spitalverantwortlichen, dass wir unsere Jurte auf dem Gelände aufstellen dürften. Als wir die Aufforderung bekamen, das Gelände zu verlassen, wurde uns dafür nicht genügend Zeit eingeräumt. Denn die Klage wurde beim Gericht kurz vor Weihnachten 2012 eingereicht, und die Polizei kam vor Ablauf der Frist, um uns wegzuweisen. Das hat die Richterin jetzt berücksichtigt.

Was die vermeintlichen Beleidigungen angeht, muss gesagt sein, dass der Streiksprache eine gewisse Rhetorik eigen ist. Dass wir die Verantwortlichen



Giorgio Bragoni und Chantal Hayoz erinnern sich an den Streik im Neuenburger Spital La Providence.
Bild: Colette Kalt

von Genolier in einem Flyer als Gangster bezeichnet haben, ist jedoch nicht wahr. Zumindest wir von Syna haben das mit Sicherheit nicht geschrieben.

Chantal: Wir sind immer besonders umsichtig und vorsichtig ans Werk gegangen, haben alle unsere Texte für die Flyer und unseren Blog auf der Syna-Website sorgfältig überprüft und redigiert. Eben genau aus dem Grund, dass wir nicht Gefahr laufen, wegen Ehrverletzung oder Verleumdung belangt zu werden. Mit dem Freispruch vor dem Neuenburger Gericht haben auch die Gewerkschaften gewonnen. Es ist ein wegweisendes Urteil. Die gewerkschaftlichen Werte wurden respektiert. Recht auf Meinungsäusserung, auf eine dem Umstand angemessene Sprache. Denn wir haben mit unserem Streik ja auf eine Vertragsverletzung, auf die drohende Auflösung des GAV Santé21 reagiert. Die Arbeitnehmenden haben mit unserer Unterstützung gestreikt, weil sie um jeden Preis ihren GAV erhalten wollten. Wir haben zudem Recht gesprochen bekommen, dass an einem Arbeitsplatz gestreikt werden darf, wenn die Umstände es erfordern.

Doch für Syna steht immer der Dialog im Vordergrund. Wir suchen nicht die Konfrontation. In diesem Fall haben wir wirklich mit allen Mitteln versucht, die Rechte der Arbeitnehmenden zu verteidigen.

Denn die Verantwortlichen von Genolier haben den Arbeitnehmenden das Messer an den Hals gesetzt. Oder wie ist es einzuordnen, wenn die Geschäftsleitung den Mitarbeitern sagt: «Entweder ihr akzeptiert unsere Bedingungen oder ihr werdet entlassen!»

Giorgio: Für die Schweiz ist es eine Premiere, dass der Streik nicht als unrechtmässig, sondern als rechtmässig eingestuft wurde. Was nun noch ausstehend ist, ist die Behandlung der Klagen der Streikenden. Ihre Klage wegen widerrechtlicher Kündigung haben sie vor mehr als drei Jahren eingereicht. Sie fordern Korrekturen in ihrem Arbeitszeugnis, noch immer steht bei ihnen drin, dass sie entlassen wurden, weil sie gestreikt haben, unrechtmässig der Arbeit fernblieben. Da sie fristlos entlassen wurden, haben sie zudem Anrecht auf ausstehende Löhne. Für mich ist enorm wichtig, dass auch sie vor Gericht Recht bekommen. Die Streikenden wurden fristlos entlassen, weil sie laut Genolier unerlaubterweise gestreikt haben. Doch jetzt, da der Streik als rechtmässig eingestuft worden ist, denke ich, dass es für die Richter, die diesen Prozess führen müssen, nicht so einfach sein wird, den Klägern nicht Recht zu geben.

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

Lohnrunde 2017

Deutliche Lohnerhöhungen nötig und möglich

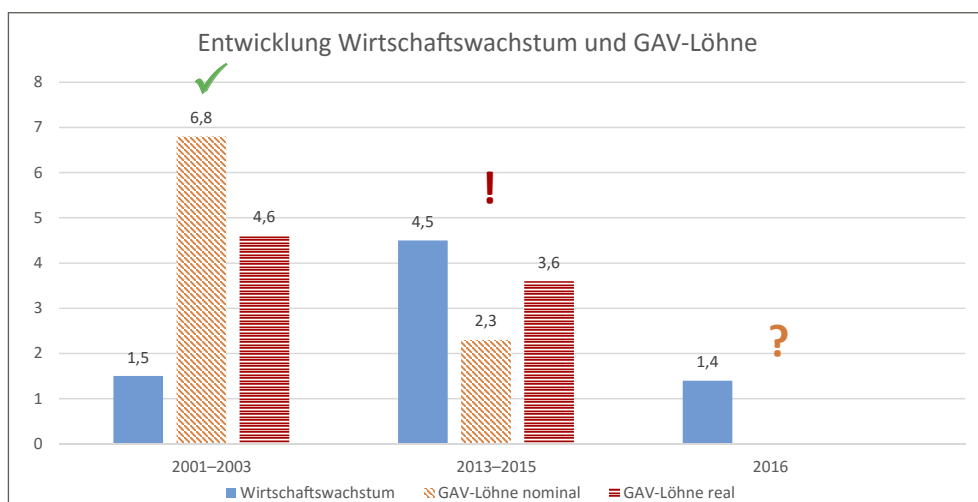
Die Löhne sind in den letzten Jahren vielerorts kaum mehr gestiegen. Dies sorgt zunehmend für Unmut bei den Arbeitnehmenden. Syna fordert für 2017, mit branchenspezifischen Abstufungen, 100 Franken mehr Lohn pro Monat.

Die Lohnentwicklung ist in vielen Branchen enttäuschend, wie nachfolgende Beispiele zeigen: Trotz guter Baukonjunktur und entsprechend hohem Arbeitsdruck gab es in mehr als zehn Gewerbebranchen für 2016 keine Lohnerhöhungen; in der Hälfte davon bereits im zweiten Jahr in Folge. Eine positive Lohnentwicklung in der (MEM-) Industrie ist in vielen Betrieben schon seit mehreren Jahren inexistent. Dazu kommen Angst vor Stellenverlust, längeres Arbeiten bei gleichem Lohn, Massentlassungen und sinkende Einstiegsgehälter. 20 Prozent der Tieflohnstellen sind im Detailhandel angesiedelt. Diese Verkäuferinnen und Verkäufer leiden zudem besonders unter den steigenden Krankenkassenprämien und höheren Mietkosten bei Wohnungswechseln und sind oft mit immer flexibleren Arbeitszeiten konfrontiert.

Diese und viele weitere Angestellte erwarten für 2017 Lohnerhöhungen. Die wirtschaftliche Situation bietet dafür Spielraum. Für dieses Jahr wird ein BIP-Wachstum von 1,4 Prozent und für 2017 gar von 1,8 Prozent erwartet.

Schluss mit Nullrunden auf dem Bau!

Nicht erst für 2016 prägten zahlreiche Nullrunden die Lohnabschlüsse im Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Besonders in den Holzbranchen ist der Wurm drin. Aber auch im Elektroinstallationsgewerbe, in der Gebäudetechnik und dem Metallbau ist eine Lohnentwicklung inexistent. Kombiniert mit hoher Arbeitsbelastung und wenig attraktiven Arbeitsbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigert dies die Unzufriedenheit auf dem Bau.



Viele Arbeitnehmende warten schon lange darauf, dass ihre Löhne steigen. Die Wirtschaftslage erlaubt es. *Quelle: Syna*

Syna fordert im Gewerbe, mit branchenspezifischen Abstufungen, Lohnerhöhungen von 50 bis 100 Franken. Fortschritte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. das Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit verbessern, würden zudem nicht nur den Arbeitnehmenden zugutekommen, sondern auch die Attraktivität der Branchen steigern und den Fachkräftemangel bekämpfen.

100 Franken mehr im Dienstleistungssektor

Noch immer werden im Detailhandel zu tiefe Löhne bezahlt. Syna fordert für alle Angestellten im Detailhandel, die weniger als 5000 Franken verdienen, eine generelle Lohnerhöhung von 100 Franken. Dass dies in einer Niedriglohnbranche möglich ist, zeigen die Lohnsteigerungen in der Reinigungsbranche. Dort sehen die Gesamtarbeitsverträge in der Deutsch- bzw. Westschweiz jährliche Erhöhungen der Mindestlöhne von 1,62 bzw. 2,17 Prozent vor.

Nutzniesser der steigenden Gesundheitskosten sind die dort beschäftigten Angestellten nicht. Im Gegenteil: Der Druck auf die Zulagen und Arbeitsbedingungen nimmt laufend zu. Der Einsatz, die Flexibilität und die Betriebstreue der Angestellten im Gesundheitswesen müssen belohnt werden. Syna fordert Lohnerhöhungen

von 100 Franken und für Mitarbeitende, die länger als sieben Jahre im Betrieb sind, 150 Franken mehr.

Industrie: Jetzt endlich die Arbeitnehmenden belohnen!

Erste bekannte Halbjahreszahlen stimmen optimistisch, die Auftragseingänge nehmen wieder zu, und nur noch etwa jede zehnte Firma setzt die Arbeitszeiterhöhung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) fort. Dass die Branche trotz Frankenstärke solide dasteht, verdankt sie im Wesentlichen ihren Mitarbeitenden. Nach Jahren von Nullrunden oder höchst bescheidenen individuellen Anpassungen erwartet Syna generelle Lohnerhöhungen von 100 Franken. Nur noch in klar belegten Einzelfällen sind wir bereit, Nullrunden zu akzeptieren, wenn dadurch verbindlich Arbeitsplätze in der Schweiz gerettet werden können. Will die MEM-Industrie wirklich etwas gegen den Fachkräftemangel tun, müssen der jahrelangen Stagnation der Löhne und den Entlassungen ein Ende gesetzt werden.

Der Chemie- und Pharmaindustrie gelingt es gut, die Herausforderung als Exportindustrie mit globaler Konkurrenz zu meistern. Syna fordert darum generelle Lohnerhöhungen von 150 Franken.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Interview

Es droht Gratisarbeit!

Bei Lohnverhandlungen gehen die Meinungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden auseinander. Doch auch was die Arbeitszeit angeht, können die Mitarbeitenden ins Hintertreffen geraten. Arno Kerst erklärt, wieso.

Olivia Coray: Warum soll nach den mageren Lohnanpassungen für 2016 bei diesen Verhandlungen mehr herauschauen?

Arno Kerst: Weil bei den Löhnen Nachholbedarf besteht und die wirtschaftliche Situation Lohnerhöhungen zulässt.

Aber das Wirtschaftswachstum wird 2016 nur 1,4 Prozent betragen, sagt manch ein Arbeitgeber.

Was heisst denn «nur»? Von 2001 bis 2003 betrug die kumulierte Wirtschaftsentwick-



An der Pressekonferenz vom 9. August präsentierte Arno Kerst die Lohnforderungen von Syna.

Bild: Travail.Suisse

lung bescheidene plus 1,5 Prozent. Also etwa in drei Jahren gleich viel wie die Prognosen

für dieses eine Jahr. In den drei mageren Jahren zu Beginn des Jahrtausends stiegen die GAV-Löhne nominal um insgesamt 6,8 Prozent (bzw. 4,6 Prozent real). In den letzten drei Jahren war das Wirtschaftswachstum dreimal so hoch, die Löhne jedoch stiegen weniger stark als Anfang der 2000er-Jahre. Da läuft etwas schief!

An der Pressekonferenz Anfang August hast du Alarm geschlagen. Warum?

Weil für immer mehr Arbeitnehmende Gratisarbeit legalisiert werden soll. Die hängigen parlamentarischen Initiativen Graber bzw. Suter möchten faktisch für ganze Branchen oder Angestelltenkategorien die Arbeitszeiterfassung ausser Kraft setzen. Was nützt da noch eine Lohnerhöhung, wenn die dafür vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr aufgezeichnet wird? Überzeit wird so zu Gratisarbeit, das müssen wir verhindern.

Literweise
sparen!



Mit Reka-Geld wird Tanken günstiger.

Beziehen Sie Reka-Geld mit Rabatt und bezahlen Sie damit bei AVIA und BP. Übrigens akzeptieren insgesamt über 9'000 Annahmestellen in der ganzen Schweiz Reka-Geld. reka.ch



Mit Reka liegt mehr drin. **reka**

Reka-Geld: bei Syna mit Rabatt
Syna-Mitglieder erhalten Reka-Checks mit Rabatt.
Wenden Sie sich an Ihr Regionalsekretariat.

Umfrage MEM-Industrie

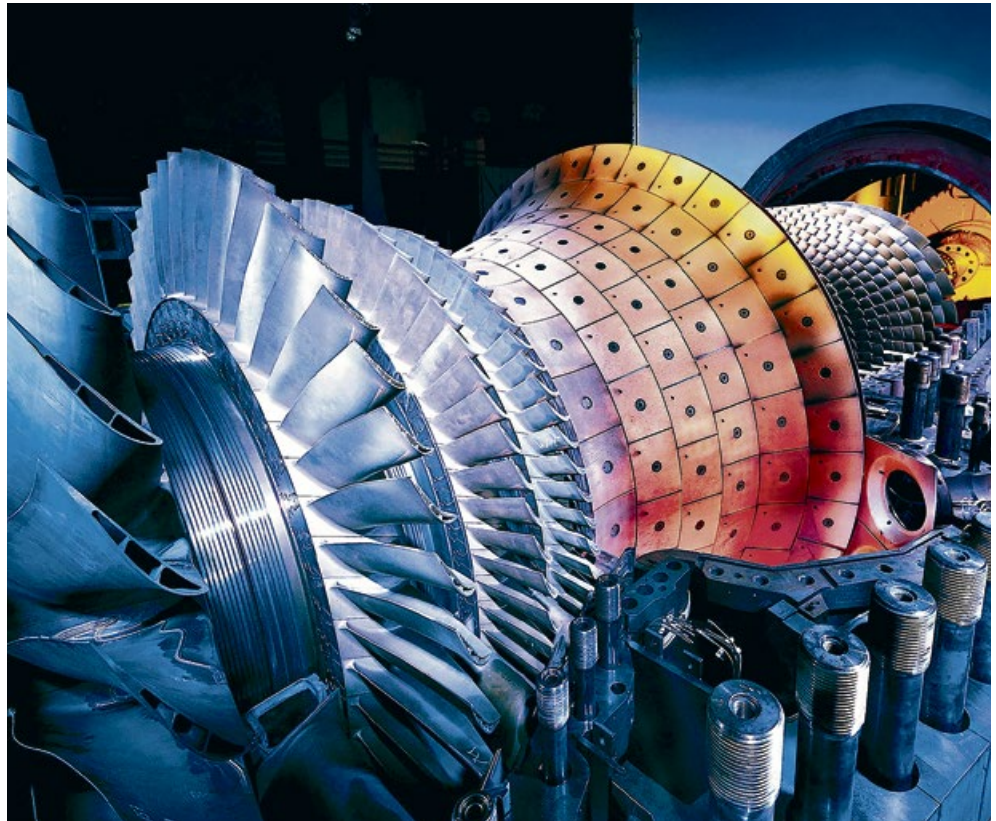
Deine Meinung ist wichtig!

Industrie – mit dir! Dieser Slogan ist kein Lippenbekenntnis. So informierten Syna, OCST und SCIV ihre Industrie-Mitglieder im Juli. Ihre Meinung ist ausschlaggebend: Wir wollen für die 2017 startenden Vertragsverhandlungen wissen, wo der Schuh drückt und welche Forderungen ihnen am Herzen liegen.

Die Schweizer Industrie befindet sich im Wandel. Industrie 4.0 ist in aller Munde, der starke Franken drückt auf die Margen. Fast keine Woche vergeht, ohne dass der Industriewerkplatz Schweiz weitere Arbeitsplätze verliert. In dieser für die Branche unstillen Zeit starten nächstes Jahr die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) der MEM-Industrie. Der älteste – und für einen grossen Teil der Industrie wichtigste – GAV der Schweiz hatte früher eine Signalwirkung für viele GAV in anderen Branchen. Diese Stellung wollen wir ihm wieder verschaffen. Umso gewissenhafter müssen die bevorstehenden Verhandlungen schon frühzeitig geplant werden. Ziel ist es, unseren Mitgliedern sowie der Öffentlichkeit per 1. Juli 2018 einen neu verhandelten GAV präsentieren zu können. Unter den gegebenen Umständen sind aber zähe Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu erwarten. Um gut vorbereitet zu sein und frühzeitig unsere wesentlichsten Forderungen präsentieren zu können, hat Syna diesen Juli eine breit angelegte Umfrage gestartet.

Was meinst du?

Die fünf Hauptfragen wurden anlässlich der letzten beiden Industriekonferenzen von den Syna-MEM-Mitgliedern erarbeitet und sind daher ein repräsentatives Abbild der aktuellen Anliegen und Probleme. Obwohl die Umfrageergebnisse vor allem den bevorstehenden MEM-GAV-Verhandlungen dienen sollen, ist es Syna auch ein grosses Anliegen, dass alle Betroffenen in Schweizer Industriebetrieben daran teilnehmen dürfen. Unabhängig davon, ob sie Mitglied bei Syna, OCST oder SCIV sind. Die



Wir schicken dir gerne unseren Umfrageflyer zu.

Bild: Archiv

Probleme der dem MEM-GAV unterstellten Firmen sind vielfach deckungsgleich mit denjenigen aus anderen Industriebranchen wie der Chemie- und Pharma- oder Uhrenindustrie. Deshalb ermutigen wir auch alle Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, an der Umfrage teilzunehmen. Wir bitten euch daher, auch eure Arbeitskolleginnen und -kollegen zur Teilnahme aufzufordern.

Je grösser der Rücklauf ist, desto aussagekräftiger, gefestigter und fundierter wird unsere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern sein. Einzelne Trends sind durch die jetzt schon zahlreich eingegangenen Antworten bereits zu erkennen: Die Angestellten haben eine genaue Vorstellung, was der neue GAV beinhalten soll, und sind auch bereit, dies mit Hilfe von Syna durchzusetzen. Wir werden uns nach dem Abschluss der Umfrage Ende Oktober intensiv mit der Auswertung befassen und die Resultate an der finalen Industriekonferenz im Frühjahr 2017 präsentieren. Basierend darauf werden wir den Forderungskatalog für die MEM-GAV-Verhandlungen verabschieden lassen. Mittels der Umfrage bestimmst du also aktiv mit!

So machst du mit

Solltest du noch keinen Umfrageflyer erhalten haben oder weitere Exemplare benötigen, schick eine E-Mail mit deiner Postadresse und dem Vermerk «Industrie-Umfrage» an industrie@syna.ch. Gib an, ob du die Unterlagen in Deutsch, Französisch oder Italienisch wünschst. Unter derselben E-Mail-Adresse nehmen wir aber auch gerne Anregungen und Ideen entgegen. Du kannst aber auch auf www.syna.ch an der Umfrage teilnehmen. Auf der Startseite in der rechten Spalte findest du den Link zum Formular.

Wir bedanken uns bereits jetzt ganz herzlich für dein Mitwirken. Deine Antworten helfen, den Industriewerkplatz Schweiz in Zukunft arbeitnehmerfreundlicher zu gestalten. So wird Syna, gemäss unserem Slogan «Industrie – mit dir!», gestärkt die kommenden Verhandlungen in Angriff nehmen können.

**guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Industrie und
mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie**

Sondaggio nell'industria MEM

La tua opinione è importante!

L'industria – con te! Uno slogan che non vuole essere semplici parole al vento. Così, nel mese di luglio Syna, OCST e SCIV hanno informato tutti gli affiliati del settore industria. In vista delle trattative per il CCL che prenderanno il via nel 2017 vogliamo, infatti, conoscere i punti dolenti e le rivendicazioni che più li preoccupano.

L'industria svizzera sta subendo una svolta. Industria 4.0 è sulla bocca di tutti e la forza del franco comprime i margini. Non passa quasi settimana senza che la piazza industriale elvetica perda altri posti di lavoro. In questo periodo inquieto per il settore, l'anno prossimo prenderanno il via le trattative per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria MEM. In passato, il CCL più vecchio della Svizzera – nonché il più importante, per gran parte dell'industria – è stato un importante punto di riferimento per molti CCL di altri rami professionali. Una posizione che desideriamo ristabilire. Pertanto, è con tanta più meticolosità e con largo anticipo che vanno pianificate le imminenti trattative salariali. L'obiettivo è quello di riuscire a presentare ai nostri affiliati e all'opinione pubblica un nuovo CCL entro il 1° luglio del 2018. Nelle circostanze attuali, però, i negoziati con i datori di lavoro si prospettano tutt'altro che semplici. Per prepararci al meglio e presentare con sufficiente anticipo le nostre principali rivendicazioni, a luglio Syna ha lanciato un sondaggio su vasta scala.

Che cosa ne pensi?

Le cinque domande del sondaggio sono state elaborate dagli affiliati Syna MEM durante l'ultima conferenza dell'industria e fornisco pertanto un quadro rappresentativo delle attuali esigenze e difficoltà del settore. Benché i risultati del sondaggio serviranno, in primo luogo, alle imminenti trattative per il CCL MEM, è fondamentale che possano parteciparvi tutti i diretti interessati delle aziende industriali sviz-



Il nostro impegno è per te.

Foto: Fotolia

zere – a prescindere dall'affiliazione (Syna, OCST o SCIV). I problemi che attanagliano le imprese sottoposte al CCL MEM sono praticamente gli stessi che preoccupano altri rami industriali, come l'industria chimica, farmaceutica od orologiera. Perciò, raccomandiamo anche alle lavoratrici e ai lavoratori non organizzati di partecipare al sondaggio: esorta, dunque, tutti i tuoi colleghi e le tue colleghe ad esprimere la loro opinione!

Maggiore sarà la partecipazione, più la nostra posizione negoziale potrà essere incisiva, determinata e fondata dinanzi ai datori di lavoro. Le numerose risposte già pervenute permettono sin d'ora di identificare alcune tendenze: le lavoratrici e i lavoratori hanno un'idea molto precisa di ciò che il nuovo CCL dovrà contenere e sono anche disposti ad imporlo con l'aiuto di Syna. Una volta concluso il sondaggio, da fine ottobre ci occuperemo intensamente dell'analisi dei risultati e presenteremo le conclusioni a primavera 2017, in occasione della conferenza dell'industria. Su questa base formuleremo e faremo varare il catalogo di rivendicazioni da presentare alle trattative per il CCL MEM. Attraverso il sondaggio, quindi, anche tu decidi attivamente!

Come partecipare

Se non hai ancora ricevuto il questionario, o se ti occorrono altri esemplari del questionario, manda un'e-mail all'indirizzo industrie@syna.ch indicando nell'oggetto «Sondaggio Industria» e precisando il tuo indirizzo postale e se desideri ricevere la documentazione in italiano, francese o tedesco. Allo stesso indirizzo raccogliamo volentieri ogni tua idea e suggerimento. Puoi partecipare al sondaggio anche tramite la nostra pagina internet www.syna.ch (il link verso il questionario MEM è pubblicato alla pagina iniziale, nella colonna di destra).

Ti ringraziamo sin d'ora della partecipazione: grazie alle tue risposte, Syna potrà affrontare con maggiore determinazione le imminenti trattative all'insegna, letteralmente, dello slogan «L'industria – con te!» – affinché in futuro la piazza industriale elvetica possa essere più favorevole a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

**guido.schluep@syna.ch,
segretario centrale industria, e
mathias.regotz@syna.ch,
responsabile settore industria**

Congreso del Consejo Sindical Interregional del Lago de Constanza

Sindicatos e integración

La integración de los refugiados en el mercado laboral requiere diferentes acciones como, por ejemplo, la promoción del idioma y formación, así como la prevención de dumping salarial. Los sindicatos han recibido estas peticiones y, en las regiones que rodean el Lago de Constanza, el Consejo Sindical Interregional (IGR, en alemán) está teniendo un papel muy activo.

El Consejo Sindical Interregional del Lago de Constanza (IGR Bodensee, en alemán) es una asociación de sindicatos de la zona que agrupa sindicatos de Alemania, Suiza, Austria y Liechtenstein. Colaboran estrechamente intercambiando experiencias así como detectando y resolviendo problemas con la máxima rapidez posible, y por supuesto también en el caso de la crisis de los refugiados.

En el comunicado de prensa que tuvo lugar en agosto en los cuatro países, se presentó la resolución conjunta que adoptó el Consejo Sindical Interregional entorno a los conceptos de humanidad y solidaridad. Los delegados solicitaron, entre otros puntos, una política europea común para asistir a los refugiados, ofrecer un trato justo, humano y respetuoso, ayudar a los refugiados en su proceso de integración a la sociedad y al mercado laboral, facilitar el acceso al mercado laboral europeo a los solicitantes de asilo y velar por una remuneración justa, es decir, una misma remuneración para un mismo trabajo.

El Consejo Sindical Interregional se posicionó en contra de la discriminación de las personas y de imponer topes. Los representantes sindicales destacaron la situación especial en el mercado de trabajo de la zona del Lago de Constanza y en Liechtenstein, así como los puntos destacables de cada uno de los países.

Suiza: promover la integración

La falta de formación, de dominio del idioma o de empleos apropiados son las principales dificultades para la integración.

La situación se agrava con el hecho de que los solicitantes de asilo se enfrentan durante el proceso de reconocimiento a la prohibición de trabajar que dura de tres a seis meses. En los cantones suizos buscan sus propias soluciones para mejorar la integración de los refugiados al mercado laboral. En St. Gallen se introduciría un modelo salarial parcial con el propósito de facilitar la introducción al mundo laboral que consistiría en admitir a los refugiados ofreciéndoles un empleo temporal durante un máximo de 18 meses. Las empresas contratantes pagarían un salario inferior al que estipula el convenio y la diferencia hasta alcanzar el salario mínimo sería asumida por el municipio. En el cantón de los Grisones se aplica este modelo desde el verano de 2014. Los sindicatos se encargan de velar para prevenir el dumping salarial, por ejemplo, con contratos de prácticas con sueldos extremadamente bajos o incluso sin remuneración alguna.

Hay que promover la formación de los refugiados en sus puestos de trabajo. A los empresarios que están abiertos a contratarlos les faltan conocimientos sobre su trasfondo, por lo que las campañas informativas deberían contrarrestar esta situación. También sería de gran ayuda que se tuvieran en cuenta las competencias y los conocimientos previos que los refugiados ya poseen para emplearlos en caso de que haya demanda de personal en determinados sectores.

Liechtenstein: falta de puestos de trabajo

Aquí los refugiados tienen permiso para trabajar desde el primer día, algunas veces con un contrato laboral, pero otras veces con ayudas a la comunidad o empleos esporádicos. Sin embargo, la situación económica provoca que estos últimos tipos de empleos vayan disminuyendo. Por lo tanto, hay que encontrar nuevas vías para la integración en el mercado laboral. En este caso, la promoción de la formación y el idioma también desempeñan un papel importante.

Austria: idiomas y prácticas laborales

El número de permisos de trabajo otorgados a personas refugiadas ha ido au-



Trabajo de integración de Syna presentado por Selina Tribbia en la conferencia de prensa en Liechtenstein el 18 de agosto.

Foto: Danilo Ronzani

mentado de forma positiva y constante. Sin embargo, la formación insuficiente, la carencia de certificado de escolaridad básica y de conocimientos de alemán han demostrado ser muy perjudiciales para los solicitantes de empleo. Por lo tanto se debe comenzar con los cursos de formación y del idioma durante la espera de la resolución de asilo.

Alemania: formación e información

Las carencias formativas de los refugiados, bastante notables en algunos casos, deben ser apoyadas con programas que fomenten la integración y la inserción al mercado laboral. Esto es especialmente importante para los refugiados más jóvenes. Por desgracia, en Alemania la falta de oferta en lo que a la formación en el idioma se refiere, es un hándicap añadido. Además, la Federación Sindical Alemana se preocupa por la posible amenaza en los salarios bajos.

En los cuatro países, los sindicatos van a velar para que los refugiados puedan formarse y aprender el idioma al mismo tiempo que reciben salarios justos.

cornelia.bickert@syna.ch,
secretaria regional

Zurique e Lucerna

Campanha de sensibilização

É altura para ações públicas! A Comissão para a Migração da Syna quer demonstrar o empenho do nosso sindicato para com os trabalhadores estrangeiros e tomar uma posição relativamente a temas sociais importantes.

Existem temas relacionados com a livre circulação de pessoas, refugiados ou a integração em destaque nos meios de comunicação, no trabalho e na vida social (veja também os outros artigos desta página). Certas questões aqui suscitadas são importantes e têm de ser discutidas num processo público. A Comissão para a Migração quer participar na discussão e desenvolveu uma posição própria em relação a temas centrais.

As mudanças no mercado de trabalho

A ameaça de limitação da migração laboral dos cidadãos da UE/EFTA, juntamente com o baixo crescimento do PIB

nos últimos anos, colocou certos dados adquiridos em questão. Se forem realmente introduzidos contingentes para controlar a demanda da força laboral, tal seria um retrocesso social e um consentimento de fraqueza económica. Tal significaria um aumento da burocracia e a anulação de contratos comerciais internacionais, ou seja, a perda de postos de trabalho.

...e na convivência social

Nem todos os cidadãos têm interesse nestes temas não quotidianos. Os adversários da livre circulação de pessoas utilizam métodos simples para colocar a maioria dos cidadãos do seu lado. Eles criam a imagem que os estrangeiros são potenciais criminosos e perigosos (iniciativa de controlo); eles tentam desvalorizar outras culturas e religiões (proibição do uso do véu, iniciativa da minarete); eles lutam contra tratados internacionais relativos aos direitos fundamentais (iniciativa de autodeterminação) e tentam sabotar o papel dos juizes federais como poder judicial (contestação de iniciativas populares e da Constituição Federal).



Posições da Comissão para a Migração da Syna.

Por isso que nós nos empenhamos e contribuimos para formar a opinião pública no dia 24 de setembro em Lucerna e no 1 de outubro em Zurique. Ajuda tu também!

selina.tribbia@syna.ch,
responsável pelo serviço de imigração

Política

Iniciativa de expulsão

A iniciativa de controlo foi rejeitada com sucesso pelos eleitores suíços a princípios de 2016.

Também a Syna se empenhou em diversas campanhas. Um importante argumento contra a iniciativa foi o facto que ela iria entrar em vigor no outono de 2016.

Chegamos quase a essa altura.

A Suíça vai, a partir de 1.10.16, diferenciar no tratamento parcialmente justificável, entre estrangeiros e suíços, no caso de certos crimes. Os crimes que coloquem em perigo a vida e integridade física, o património e a integridade sexual pessoal resultam, com a entrada em vigor desta iniciativa, num expulsão do país por um

período de 5 a 15 anos. Tal poderia ser justificada devido à gravidade destes crimes, caso o interesse nacional seja considerado na manutenção da segurança pública.

Atenuação parcial

Pelo menos os crimes que são investigados só mediante pedido não estão mais listados no catálogo de delitos. O facto do abuso da segurança social ser motivo de expulsão é incompreensível. Com o art. 148a do CP vai ser instaurado um novo crime (adicionalmente ao até agora aplicado art. 146 §1 relacionado à fraude) que leva à expulsão. Os assistentes sociais e funcionários encarregados dos casos têm assim um enorme poder de decisão sobre a permanência ou expulsão. Tal não está, de modo algum, em relação com a gravidade do crime! Muitas organizações sociais opõem-se assim contra a introdução deste artigo.

Gestão confusa dos casos críticos

Os crimes mencionados levam agora, em princípio, automaticamente à expulsão do país. Os tribunais podem, em certos casos, renunciar à expulsão, caso a mesma signifique uma agravante para o autor do crime. A situação dos Secondos teria então que ser especialmente tida em conta.

A discussão pública está, em conjunto com a iniciativa submetida pelo SVP «Direito suíço em vez de juiz estrangeiro», uma vez mais iminente. A validade dos direitos fundamentais estão novamente sabotados com esta «iniciativa de autodeterminação». A Syna vai, uma vez mais, empenhar-se contra esta tendência reacionária!

selina.tribbia@syna.ch,
responsável pelo serviço de imigração

Kursangebote von Syna



Kunden aus verschiedenen Sprach- und Kulturräumen – wir nutzen unser Potenzial!

Montag, 10. Oktober 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Wir schauen in die verschiedenen Kulturen rein. Was gilt es zu erkennen im Umgang mit Menschen aus verschiedenen Sprachräumen und Kulturen? Wie kann man sich mit Menschen, die unsere Sprache nicht sprechen, unterhalten? Nach dem Kurs kennen Sie die Andersartigkeit der wichtigsten Kulturen, die in der Schweiz vorkommen, sowie verschiedene Möglichkeiten im Umgang mit Menschen, die unsere Sprache als Zweitsprache sprechen.

Referenten: Doris Gervasi-Flühler und Rolf Summermatter, beide Coaches, Supervisoren BSO, Auszubildende

Anmeldung: bis Montag, 12. September 2016

Mit Selbstcoaching zu mehr Erfolg im Beruf.

Freitag, 14. Oktober, und Freitag, 21. Oktober 2016, jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Sorell Hotel Krone, Winterthur.

Inhalt: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen im Kurs, mit einfach anwendbaren Selbstcoaching-Werkzeugen zu arbeiten, um Herausforderungen im beruflichen Alltag besser zu meistern, Probleme aktiv anzugehen und diese eigenständig zu lösen. Im Zentrum stehen Hilfestellungen für ein erfolgreiches Aufgaben-, Erwartungs-, Stress-, Entscheidungs- und Fehlermanagement. Zudem setzen sich die Teilnehmenden mit eigenen Werten, Zielen und Stärken auseinander, um neue Impulse zu erlangen und die Basis für eigenverantwortliches Agieren im Beruf zu schaffen. Dies erlaubt eine erfolgreiche Laufbahngestaltung, erhöht die Motivation und fördert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Referentin: Bettina Bichsel, Systemisches Personal & Business Coaching

Anmeldung: bis Freitag, 16. September 2016

Informationen aus erster Hand zur Energie- und Wirtschaftspolitik.

Montag, 31. Oktober 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die Energie- und Wirtschaftspolitik ist in Bewegung. Grundlegende Entscheidungen stehen an, die auch den Arbeitsmarkt beeinflussen werden. Für die Arbeitnehmenden und die Arbeitnehmerverbände ist es wichtig, Informationen aus erster Hand zu erhalten, um sich mit den richtigen Massnahmen auf die Zukunft vorzubereiten. Im Kurs werden folgende Themengebiete erarbeitet: Energiewende und wo sie hinführt, anstehende Entscheidungen, Folgen für die Arbeitnehmenden, Bedeutung der Bilateralen Verträge für unsere Wirtschaft und Arbeitsplätze, Chancen und Probleme der Personenfreizügigkeit.

Referenten: Dr. Stefan Müller-Altermatt, Nationalrat und Präsident Transfair

Anmeldung: bis Montag, 3. Oktober 2016



Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.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

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Stimmen von der Strasse

Seit bald vier Monaten sammeln die Initianten Unterschriften für die Initiative für einen flexibel bezieharen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen. Unermüdlich stehen die Sammelnden im Einsatz, doch was meinen die Menschen auf der Strasse zum Vaterschaftsurlaub?

In über 120 mobilen Sammel- und Standaktionen zeigte Syna ihren enormen Enthusiasmus. Ob im strömenden Regen in Luzern, in der prallen Sonne in Chur oder einfach am eigenen Familienfest; es wird gesammelt, was das Zeug hält. Dabei trifft man unzählige Menschen mit unterschiedlichen Meinungen und Erfahrungen. Wir möchten euch ein paar von ihnen vorstellen.

Thomas aus Adliswil ...

... ist vor fünf Jahren Vater geworden. Sein Arbeitgeber hat ihm damals zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gewährt. Dafür war er extrem dankbar, doch zwei Wochen waren zu wenig. Er hätte sich mehr Zeit für seine Familie gewünscht. Dass man in der Schweiz gerade einmal Anrecht auf einen Freitag hat, findet er unglaublich. Man verpasse so viel, wenn man am Anfang nicht dabei sei.

Familie Wolf ...

... war mit allen drei Kindern unterwegs. Vater Markus findet die Initiative eine gute Sache, denn es braucht Zeit, sich als Familie und als Paar neu zu organisieren. Das funktioniert nicht von einem Tag auf den anderen. Mutter Nora fügt hinzu, dass sie besonders beim letzten Kind froh gewesen wäre, wenn Markus etwas mehr



Die Unterschriftensammler von Syna sind unermüdlich im Einsatz.

Bilder: Syna

Zeit für die Betreuung der beiden älteren gehabt hätte. Die eine Woche, die Markus unbezahlt freinehmen konnte, war nicht genug und belastete zusätzlich das Familienbudget.

Lena und Marc ...

... sind frisch verheiratet. Zwar ist noch kein Kind in Planung, wenn es dann aber vielleicht einmal so weit sei, wollen sie sich die Arbeit teilen. Marc möchte von Anfang an mit dabei sein und sein Arbeitspensum reduzieren. Lena will auf jeden Fall auf die Unterstützung durch Marc zählen können. Lachend fügt sie an, dass Marc ihr aber vermutlich fast mehr Arbeit machen würde als das Kind.

Frau Eichenberger ...

... hat Jahrgang 1923. Stolz erzählt sie, wie sie bereits 2004 für den Mutterschaftsurlaub gekämpft hat. Sie findet einen Vaterschaftsurlaub wichtig. Es sollen ruhig auch die Männer in die Pflicht genommen werden, wenn es um die Kinder geht. Dass es früher keinen Vaterschaftsurlaub gab,

lässt sie nicht gelten. Früher hätten sie auch für die AHV kämpfen müssen, das hätte davor auch niemand gehabt.

Nino aus Lauperswil ...

... ist gerade im WK. Er findet, vier Wochen Vaterschaftsurlaub seien ohne Probleme umsetzbar. Er fehle gerade jetzt drei Wochen bei der Arbeit und könne diese Abwesenheit gut mit seinem Chef regeln. Dann sollte es doch auch möglich sein zu fehlen, wenn man Vater wird. Und die 20 Tage müssten ja nicht einmal am Stück bezogen werden, dann sei es ja noch viel einfacher, mit dem Chef eine Lösung zu finden.

Leider sind nicht alle Passanten so freundlich und interessiert. Davon lassen sich die Sammlerinnen und Sammler von Syna jedoch nicht beeindrucken. Über jede gesammelte Unterschrift freut man sich und kommt dem Ziel einen Schritt näher.

**andre.marty@syna.ch,
Mitarbeiter Initiative Vaterschaftsurlaub**

Sämtliche Namen geändert



Hilf mit am nationalen Sammeltag!

Sammele mit uns am 21. September an 13 Standorten in der ganzen Schweiz Unterschriften. Melde dich bei andre.marty@syna.ch.

Wenn du nicht dabei sein kannst:

- Melde dich in deinem Regionalsekretariat, wenn du bei einer anderen Standaktion mit-

helfen möchtest: www.syna.ch/regionen.

- Sammele in deinem Umfeld; Familie, Nachbarn und Freunde dürfen die Initiative gerne unterschreiben.

Weitere Informationen findest du auf www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub.

Tagung des IGR Bodensee

Gewerkschaften und Integration

Die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt bringt viele Aufgaben, wie Sprachförderung und Ausbildung sowie Verhinderung von Lohndumping, mit sich. Die Gewerkschaften sind gefragt. In den Ländern rund um den Bodensee ist der Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) sehr aktiv.

Der IGR Bodensee ist ein Zusammenschluss von Gewerkschaften um den Bodensee aus Deutschland, Schweiz, Österreich und Liechtenstein. In enger Zusammenarbeit werden Erfahrungen ausgetauscht, Probleme möglichst frühzeitig erkannt und bewältigt – so auch in der Flüchtlingskrise. Der IGR hat eine gemeinsame Resolution für Menschlichkeit und Solidarität verabschiedet, die im August auf der Preetour im Vierländertreck vorgestellt wurde. Die Delegierten fordern unter anderem eine gesamteuropäische Lösung der Flüchtlingspolitik, eine faire, menschliche und respektvolle Behandlung der Asylsuchenden, die Unterstützung der Flüchtlinge bei der Integration in die Gesellschaft sowie in den Arbeitsmarkt, einen erleichterten Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt für die Asylbewerber und gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Der IGR positioniert sich gegen das Auseinanderdividieren von Menschen und gegen Obergrenzen. Die Gewerkschaftsvertreter verdeutlichten die spezielle Situation am Arbeitsmarkt rund um den Bodensee und in Liechtenstein sowie die ganz eigenen Schwerpunkte in jedem Land.

Schweiz: Integration fördern

Fehlende Ausbildung, Sprachkenntnisse oder geeignete Stellen sind Probleme der Integration. Erschwerend zeigt sich, dass Asylbewerber während des Anerkennungsverfahrens ein drei- bis sechsmonatiges Arbeitsverbot haben. Bei der Integration in den Arbeitsprozess suchen die Kantone nach eigenen Lösungen. In St. Gallen soll zur Erleichterung des Einstieges ein Teillohnmodell eingeführt werden. Es würde Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene während maximal



An der Pressekonferenz in Liechtenstein vom 18. August präsentierte Selina Tribbia die Integrationsarbeit von Syna.
Bild: Danilo Ronzani

18 Monaten zu einem tieferen als dem branchenüblichen Lohn beschäftigen. Den Differenzbetrag bis zum Existenzminimum würde weiterhin die Gemeinde tragen. Graubünden wendet dieses Modell seit Sommer 2014 an. Die Gewerkschaften müssen hier besonders darauf achten, dass es nicht zu Lohndumping kommt, beispielsweise bei Praktikumsstellen mit sehr tiefen Löhnen oder sogar ohne Lohn.

Die Ausbildung der Flüchtlinge am Arbeitsplatz bedarf einer Förderung. Dafür fehlt den Arbeitgebern, die offen für Flüchtlinge sind, Hintergrundwissen. Eine Informationsoffensive sollte dies unbedingt verbessern. Aber auch die Vorkenntnisse und Kompetenzen, welche Schutzsuchende bereits mitbringen, sollten berücksichtigt und beim Fachkräftemangel in gewissen Branchen genutzt werden.

Liechtenstein: Mangel an Stellen

Hier dürfen Flüchtlinge ab dem ersten Tag arbeiten; etwa eine direkte Anstellung im Arbeitsvertrag, Nachbarschaftshilfe oder sporadische Beschäftigungsprogramme. Diese Stellen wurden aufgrund der wirtschaftlichen Lage jedoch immer weiter abgebaut. Es müssen daher neue Wege für die Integration in den Arbeitsmarkt gefunden werden. Die Förderung der Ausbildung und die Sprache spielen auch hier eine grosse Rolle.

Österreich:

Spracherwerb und Arbeitspraxis

Die Zahl der Arbeitsaufnahmen von bleiberechtigten Personen hat sich positiv und ständig steigend entwickelt. Die schlechtere Ausbildung, der fehlende Pflichtschulabschluss sowie mangelnde Deutschkenntnisse erweisen sich aber als sehr nachteilig für diese Arbeitssuchenden. Daher sollte mit Ausbildungsmöglichkeiten und Sprachkursen bereits während des Wartens auf den Asylbescheid begonnen werden.

Deutschland:

Ausbildung und Information

Die teilweise sehr mangelnden Qualifikationen der Flüchtlinge sollen mit Programmen zur Integration und besseren Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt gefördert werden. Besonders für jüngere Flüchtlinge ist dies sehr wichtig. Leider herrscht in Deutschland ein Mangel an Sprachausbildungsmöglichkeiten. Ausserdem sieht der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Gefahr im Niedriglohnssektor.

In allen vier Ländern werden die Gewerkschaften sehr darauf achten, dass die Flüchtlinge in Sprache und Ausbildung gefördert und nicht bei der Entlohnung ausgenutzt werden.

cornelia.bickert@syna.ch,
Regionalsekretärin

Share Economy und Selbstständigkeit

Die Freiheit als Chance und Illusion

Immer mehr Menschen arbeiten freiberuflich. Es entstehen vermehrt Beschäftigungsformen, die weniger Grundkapital benötigen oder wo die Ressourcen mehrerer Menschen genutzt werden. Der Fahrdienstanbieter Uber gehört zu den prominenten – leider negativen – Beispielen. Abgesehen davon muss diese Entwicklung sachlich beurteilt werden.



Die meisten Selbstständigen sind glücklicher, wenn sie sich den Schritt reiflich überlegt haben. Andere fühlen sich als Angestellte besser.

Bild: Fotolia

Für freiberuflich Tätige stellt sich immer wieder die Frage, ob sie selbstständig für den Auftraggeber tätig sind oder eine abhängige Beschäftigung besteht. Selbstständigerwerbende treten nach aussen mit eigenem Firmennamen auf. Sie verfügen über eine eigene Infrastruktur und stellen in eigenem Namen Rechnung, tragen das Inkassorisiko und rechnen unter Umständen die Mehrwertsteuer ab. Sie entscheiden selbst, wie sie sich organisieren, wie sie arbeiten und ob sie Arbeiten an Dritte weitergeben. Zudem sind sie für mehrere Auftraggeber tätig. Die Ausgleichskasse prüft, ob eine Person im Sinne der AHV selbstständigerwerbend ist.

Selbstständig und glücklich?

Sind die Voraussetzungen für eine selbstständige Tätigkeit erfüllt, sollten unbedingt ein paar Vor- und Nachteile bedacht werden. Die Freiberuflichkeit kann glücklicher machen. Beispielsweise fällt das Pendeln zur Arbeit weg. Diese kann ausgesucht und frei eingeteilt werden, mühsame Vorgesetzte oder Mitarbeitende gibt es nicht, es sind weniger Regeln und Vorschriften einzuhalten. Und man hat die Chance, das Einkommen zu steigern.

Dass das Glück nicht immer in der Selbstständigkeit liegt, zeigt die Realität: Die Arbeit muss allein bewältigt und geplant werden, wegen der fehlenden Kolleginnen und Kollegen ist man isoliert. Kunden zu finden und zu binden, gestaltet sich als schwierig, zu viele Aufträge und Termindruck können schnell überfordern. Aber auch das Fehlen des Schutzes bei

Arbeitslosigkeit, die unbezahlten Ferien und zahlreiche zusätzliche Aufgaben können eine Last sein.

Mehr Freiheiten – weniger Schutz

Wer auf eigene Rechnung arbeitet, hat mehr Freiheiten, verzichtet aber auf den Schutz eines Angestellten. Selbstständige haben keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Wer sich selbstständig machen will, sollte sich professionell beraten lassen. Das Einkommen muss auf die Dauer für die geleistete Arbeit und für die Auslagen ausreichen, hilfreich dafür ist beispielsweise ein Businessplan.

Selbst und ständig

«Selbstständig zu arbeiten, bedeutet selbst und ständig zu arbeiten.» Diesen Spruch haben wohl alle Freiberufler schon einmal zum Besten gegeben. Die meisten wissen genau, wie viel Wahrheit er enthält. Die Selbstständigkeit steht für grosse Herausforderungen, für finanzielle Unsicherheiten, eine immense Verantwortung – nicht nur für sich selbst; teilweise auch für Angestellte. Der Schritt will gründlich überlegt sein. Und vor allem soll diese Entscheidung niemandem aufgezwungen werden – das hätte definitiv nichts mehr mit Selbstständigkeit zu tun.

**carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung**

Freelancer

Freie Mitarbeitende, englisch Freelancer, sind Selbstständige, die für ein Unternehmen (in der Regel persönlich) Aufträge ausführen, ohne dabei Angestellte zu sein. Bei Mitarbeitenden, die als Selbstständige bezeichnet werden, aber weisungsabhängig und wie Arbeitnehmende in den Betrieb eingegliedert sind, liegt klar ein Arbeitsverhältnis vor – dies ist Scheinselbstständigkeit.

Share Economy

Share Economy oder Sharing Economy sind ein Marktmodell und eine Bezeichnung für Unternehmen, deren Geschäftskonzept aus der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen besteht. Im deutschsprachigen Raum wird der Begriff Kokonsum (kurz für kollaborativer Konsum) verwendet. Das Konzept gewinnt dank dem Internet an Bedeutung, weil Inhalte und Wissen zunehmend weiterverbreitet werden.

Uber

Uber ist ein Online-Vermittlungsdienst für Fahrdienstleistungen. Er vermittelt via App oder Website Fahrgäste an Mietwagen mit Fahrer, private Fahrer mit eigenem Auto und reguläre Taxis. Uber erhebt dabei eine Provision. Immer wieder protestieren Taxifahrerinnen und -fahrer. Unter anderem wird kritisiert, dass Uber die Scheinselbstständigkeit fördert und die Preise kaum für ein faires Einkommen ausreichen. Die Vermittlung von privaten Fahrten wurde in einigen Ländern verboten.

Rund um die Lehre

Alles, was Recht ist

Syna setzt sich für gute Lehrbedingungen und einen geglückten Einstieg ins Berufsleben ein. Zudem bilden auch wir Lernende aus. Unsere aktualisierte Broschüre gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen im Berufsalltag.

In verschiedenen Regionen haben unsere Lernenden ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen können. Wir freuen uns sehr über diese Erfolge, die unser Engagement in der Ausbildung von Lernenden belohnen. Folgende Lernende haben diesen Sommer das kaufmännische Fähigkeitszeugnis im Profil E erhalten:

- Maja Bogdanovic, Regionalsekretariat Altdorf
- Giovanni Luca Casili, Regionalsekretariat Visp
- Sara Kifle, Regionalsekretariat Villars-sur-Glâne
- Raffaella Wirth, Zentralsekretariat Olten

Auch ein Praktikum zur Erlangung der kaufmännischen Berufsmaturität wurde bei uns absolviert und erfolgreich abgeschlossen:

- Anh Thu Ho, Regionalsekretariat Villars-sur-Glâne
- Wir gratulieren herzlich und wünschen unseren ehemaligen Lernenden für ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute!

Vielfältige Arbeitswelt

Mit der Ausbildung nimmt der Lehrbetrieb eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe wahr. Indem sich Syna hier engagiert, kann sie den jungen Menschen die Arbeitswelt auch aus einer anderen Perspektive zeigen. Unsere Lernenden können sich bei Interesse auch für gewerkschaftliche Anliegen engagieren. Berufliche Bildung geht für uns einher mit persönlicher und politischer Entfaltung. Deshalb freuen wir uns besonders, dass wir Giovanni Casili ab September 2016 eine feste Anstellung anbieten konnten.

Informationen zur Lehre

Seit vielen Jahren bedient Syna ihre jungen Mitglieder in einer Broschüre mit

Informationen zu Fragen rund um die Lehre und den Berufseinstieg. Diese Broschüre liegt nun komplett überarbeitet und im neuen Format für dich bereit! Oft ist es so, dass man sich erst dann Gedanken über die eigenen Lehrbedingungen macht, wenn Schwierigkeiten im Betrieb, in der Schule oder im zwischenmenschlichen Bereich auftreten. Mitunter muss dann unter Zeitdruck gehandelt werden, was die Handlungsoptionen einschränkt. Deshalb ist es wichtig, sich frühzeitig zu informieren, z. B. bezüglich

- Überstunden: Was ist, wenn ich dazu angehalten werde, über längere Zeit Mehrarbeit zu leisten, und meine schulischen Verpflichtungen zu kurz kommen?
- Berufsfremde Arbeiten: Ich habe das Gefühl, dass mein Arbeitgeber mir absichtlich Tätigkeiten zuschanzt, die nichts mit dem Beruf zu tun haben, weil er keine Zeit hat, mich auszubilden. Ich muss oft einkaufen gehen oder das Lager in Ordnung halten.
- Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung: Ich arbeite in einem Beruf mit einem kleinen Lohn, der Arbeitgeber zieht mir auch noch die Prämien für diese Versicherungen ab. Darf er das?

Bei Fragen – fragen!

Du findest aber auch Anlaufstellen, an die du dich wenden kannst, wenn du schwierige zwischenmenschliche Erfahrungen in deinem Lehrbetrieb machst. Das Jugendalter ist eine Zeit, in der man die eigene Identität entwickelt und den Umgang mit anderen Menschen «als Erwachsener» probt. Dabei muss man sich



Die aktualisierte Broschüre liefert eine grundlegende Orientierung...

bei Übergriffen abgrenzen können oder gar Zivilcourage zeigen. Und das in einer Art und Weise, die vom Lehrbetrieb akzeptiert wird. Keine einfache Sache!

Du erhältst vertiefte Informationen zu diesen und weiteren Themen, wenn du Mitglied von Syna bist oder wirst. Dein Regionalsekretariat steht dir für eine persönliche Beratung gerne zur Verfügung. Vereinbare einen Termin und stelle deine Fragen an eine ausgewiesene Fachperson. Wir wünschen dir viel Erfolg in der Lehre und im Berufseinstieg!

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik



...zu den wichtigsten Fragen rund um Lehre und Berufseinstieg.

Bilder: Syna