

syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Foto: Arno Kerst #VA

Für die Väter

In 14 Städten sammelten wir am 6. April Unterschriften für unsere Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub. Ihr Ziel, die Initiative noch vor den Sommerferien einreichen zu können, hat die Allianz fest vor Augen. Dafür fehlen noch ein paar tausend Unterschriften. Mitmachen geht auch online unter www.syna.ch/vu.

Seite 8

Für die Pensionierten

Die Reform der Altersvorsorge gab Anlass zu Diskussionen. Auch Travail.Suisse brachte sich politisch ein. Syna verfolgte das Geschehen aufmerksam und beurteilt die Vorschläge kritisch. Die Vorlage ist ein Kompromiss für alle.

Seiten 2, 4 und 5

Für die Hölzigen

Bei Holzbau, Holzindustrie und Schreinergerber kämpfen wir für einen Vaterschaftsurlaub und ein Vorruhestandsmodell, wie es andere Branchen bereits kennen. Dies setzen wir den Forderungen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität entgegen.

Seite 18

Inhalt

Sozialpartnerschaft	Seite	3
Altersvorsorge	Seite	4
Travail.Suisse	Seite	5
AVIG-Revision	Seite	6
MEM-Industrie	Seite	7
Vaterschaftsurlaub	Seite	8
Grafische 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
Menschenrechte	Seite	17
Holzbranchen	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Schutz von Lernenden	Seite	20

Genau hinschauen



Am 20. März 2015 verfinsterte der Mond die Sicht auf die Sonne. Wer dieses Schauspiel beobachten wollte, benutzte dazu eine sogenannte Sonnenfinsternisbrille. Der Blick durch diese mit einer speziellen Folie versehene Brille verwandelte den hellen Tag in tiefe Nacht und zeigte die Sonne als eine vom Mond teilweise verdeckte weisse Scheibe. Während diese Brille mir beste Dienste für die Sonnenbeobachtung leistete und meine Augen schützte, wäre dieselbe Brille nicht sehr nützlich, um zum Beispiel dieses Editorial zu schreiben oder um Unterwasserwelten zu entdecken. Letzteres macht man mit Vorteil mit einer Taucherbrille.

Durch welche Brille betrachten wir Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter die jetzt vorliegende Reform zur Altersvorsorge? Es liegt auf der Hand, dass die Sonnenfinsternisbrille nur eine rabenschwarze Beurteilung des Resultates hervorbringen würde. Der Blick durch die rosarote Brille würde das Ergebnis schöner zeichnen, als es ist. Und mit einer «Haar-in-der-Suppe-Brille» würden diverse Schwachstellen dieses riesigen Reformpakets der Altersvorsorge in den Vordergrund gerückt.

Der Syna-Vorstand setzte an seiner Sitzung Ende März für die Beurteilung der vom Parlament verabschiedeten Altersvorsorge 2020 die Sehhilfe auf, durch die wir zuerst blicken: Wurden die Interessen unserer Mitglieder, der Arbeitnehmenden,

berücksichtigt? Die Anhebung der AHV-Renten bringt gerade für schlechter Verdienende eine substanzielle Verbesserung. Insgesamt kann dank dieser Stärkung der AHV das Rentenniveau der ersten und zweiten Säule – wie vom Bundesrat versprochen und von uns gefordert – beibehalten werden. Eine solide Finanzierung sichert die Altersvorsorge für die nächsten Jahre. Mit der Besserstellung von älteren Arbeitslosen – sie haben neu bei einem Stellenverlust ab 58 Jahren Anspruch auf eine Rente aus der letzten Pensionskasse – und Verbesserungen bei der Teilzeitarbeit werden weitere wichtige Forderungen von uns aufgenommen.

Der Blick durch die gleiche Brille zeigt aber auch, dass das Rentenalter der Frauen auf 65 Jahre angehoben werden soll. Dies, obwohl die von uns geforderte Lohngleichheit noch immer nicht realisiert ist. Das ist ein grosser Ärger! Auch verdienen die Lebensversicherer immer noch zu viel an unserer Altersvorsorge, und für eine nachhaltige Finanzierung der AHV hätten wir uns eine stärkere Erhöhung der Mehrwertsteuer vorgestellt. Was nun? Spätestens jetzt zeigt sich auch, dass für das Abwägen eines so umfangreichen Geschäfts eine Brille allein nicht genügt.

Doch im Brillenetui unserer sozialetischen Werte haben wir noch weitere wichtige Sehhilfen. So zum Beispiel Brillen, die das Gemeinwohl oder die Nachhaltigkeit ins Zentrum stellen. Und mit diesem Blick auf die Altersvorsorge stellte der Vorstand fest, dass niemand übervorteilt wird. Die Beibehaltung des Status quo wäre eine schlechte Lösung. Denn der kurzfristige Nutzen (kein Anheben des Frauenrentenalters und keine Senkung des Umwandlungssatzes) würde die Fortschritte bei der AHV oder eine solidere Finanzierung zunichtemachen. So würde die nächste Revision vor allem bei Leistungskürzungen (sprich länger arbeiten für weniger Geld) ansetzen, da bis dann die Verschuldung der Altersvorsorge stark anwachsen würde.

Wie der Syna-Vorstand entschieden hat, könnt ihr ab Seite 4 nachlesen – mit oder ohne Brille.

arno.kerst@syna.ch, Präsident


Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr
 Auflage: 29 076 Exemplare (WEMF 2016)
 Herausgeberin: Syna – Die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
 Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch
 Redaktion Travail.Suisse: [Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:Linda.Rosenkranz@travailsuisse.ch)
 Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 19. Mai
 Redaktionsschluss: 3. Mai, 12.00 Uhr

Nationale Sozialpartnerschaft

Partnerschaft wiederbeleben

Sozialpartnerschaft bedeutet, dass Vertretungen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern gemeinsame Lösungen erarbeiten. Leider wird sie heute auf nationaler Ebene nicht mehr gelebt. Travail.Suisse ist bereit für solche Gespräche, denn gemeinsam entwickelte Anliegen sind erfolgreicher und dienen dem Wohl der Arbeitnehmenden sowie der Wirtschaft.

Die Sozialpartnerschaft wird gerne als die grosse Errungenschaft und als ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Standort Schweiz gepriesen. In der Tat funktioniert der Dialog zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in vielen Branchen und Unternehmen. Dort ist er geprägt von Respekt und dem Verständnis, dass ein Miteinander besser ist als der Konflikt.

Auf verschiedenen Ebenen

Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit 2002 und der damit verknüpften flankierenden Massnahmen stieg die Anzahl abgeschlossener Gesamtarbeitsverträge (GAV) auf 602. Diesem sind fast zwei Millionen Arbeitnehmende (Stand 2014) unterstellt, was einem Abdeckungsgrad von rund 48 Prozent entspricht. Für einen Abschluss sind gemäss Statuten die Mitgliedorganisationen von Travail.Suisse zuständig. Als unser grösster Verband ist Syna an Verhandlungen von vielen GAV beteiligt – meist sehr erfolgreich. Als Dachverband sind wir zuständig für die nationale Sozialpartnerschaft, also für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Das heisst konkret: Travail.Suisse sitzt an einen Tisch mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) und dem Schweizerischen Gewerbeverband (SGV), um gemeinsame Nenner zu finden.

Zusammenarbeit wäre wichtig

Unter den genannten vier Verbänden ist die nationale Sozialpartnerschaft heute



In den Branchen und mit Unternehmen funktioniert die Sozialpartnerschaft, auf nationaler Ebene existiert sie nicht mehr.

Bild: Fotolia

jedoch praktisch inexistent. Würde man sich an den Regeln – wie auf Branchen- oder Unternehmensebene – orientieren, so müssten Schwerpunktthemen regelmässig besprochen und ein gegenseitiges Verständnis entwickelt werden. Beide Seiten müssten die aus ihrer Sicht bestehenden Probleme aufzeigen und gemeinsam Lösungen suchen, die alle unterstützen können. Liegt ein Lösungsweg auf dem Verhandlungstisch, kann die Politik involviert werden. In den vergangenen Jahren kam es jedoch immer weniger zu Verhandlungslösungen unter den Sozialpartnern. Tiefpunkt der Beziehungen war die Gesprächsverweigerung auf Arbeitgeberseite Anfang 2016 zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Der Bundesrat musste einschreiten und Schiedsrichter spielen, um einen Weg aufzuzeigen. Das ist insofern gefährlich, als dass gerade die Zustimmung zur Masseneinwanderungs-Initiative gezeigt hat, dass eine gemeinsame Haltung der Sozialpartner in Arbeitsmarktfragen zum Gedeihen des Standorts Schweiz wichtig wäre. Auch bei anstehenden Abstimmungen zu arbeitsmarktlichen Themen ist es besonders wichtig, dass sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf

gemeinsame Lösungen verständigen. So können die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz trotz der europapolitischen Öffnung geschützt werden. Nur so kann die Schweiz erfolgreich sein.

Konflikte eindämmen oder verhindern

Und das ist bei weitem nicht alles: Es gibt viele brandaktuelle Themen, die besser erst am Verhandlungstisch und abseits der Öffentlichkeit diskutiert würden. Etwa die Regulierung von Arbeitszeiten (Stichwort Gratisarbeit), die Arbeitszeiterfassung, Steuerthemen (Stichwort Unternehmenssteuerreform) oder auch die Altersreform, die uns über Jahrzehnte immer wieder beschäftigen wird.

Das bedingt aber die Bereitschaft, offen, ehrlich und konstruktiv auf Augenhöhe zu diskutieren mit dem Ziel, die unterschiedlichen Interessen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen und offene Konflikte einzudämmen. Dass dies in der heutigen Medienwelt weniger interessant ist, mag hinderlich sein. Einen Versuch wäre es allemal wert.

Adrian Wüthrich,
Präsident,
wuethrich@travailsuisse.ch

Altersvorsorge 2020

Ein guter Kompromiss

Fotofinish in Bern: Hauchdünn verabschiedeten die eidgenössischen Räte die Reform der Altersvorsorge – nach jahrelangen Diskussionen, an denen sich auch die Gewerkschaften beteiligt hatten. Im Hinblick auf die Volksabstimmung im September ist für den Syna-Vorstand klar: Die Vorteile überwiegen die Nachteile.

Wir werden immer älter, die Ausgaben für unsere Renten steigen. Wenn die Altersvorsorge nicht in Engpässe kommen will, muss sie also Renten senken, neue Finanzierungsmöglichkeiten eröffnen – oder wir müssen länger arbeiten. Die vorliegende Reform ist ein Kompromiss, der alles kombiniert. Dabei werden beide Säulen der Vorsorge, die erste Säule der AHV und die zweite Säule der beruflichen Vorsorge, gemeinsam betrachtet.

Erwartungen erfüllt?

Auch für Syna ist der Handlungsbedarf klar. Wichtige Errungenschaften des Sozialstaats sollen jedoch erhalten bleiben. Am Kongress 2014 verabschiedeten die Delegierten wichtige Voraussetzungen zur Diskussion der Reform: kein Rentenabbau, gleiches Pensionsalter von Mann und Frau nur bei Lohngleichbehandlung, mehr Möglichkeiten für flexible Pensionierung, Besserstellung von Teilzeitarbeitenden in der AHV. Diese Erwartungen sind mehrheitlich, aber nicht vollständig, erfüllt. Der Vorstand von Syna spricht sich trotzdem für die Vorlage aus. Präsident Arno Kerst erläutert den Entscheid im Interview.

Dieter Egli: Wie ist dein Fazit nach der Verabschiedung der Altersreform?

Arno Kerst: Es ist ein Kompromiss, bei dem die Vorteile aus unserer Sicht die Nachteile überwiegen. Dazu stehe ich. Unsere wichtigste Forderung wurde erfüllt: Das Rentenniveau wird beibehalten. Und die generelle Erhöhung des Rentenalters konnte verhindert werden. Mit der Erhöhung der Lohnprozente und der Mehrwertsteuer bekommen wir diese Leistungen zu einem erträglichen Preis.



Präsident Arno Kerst unterstützt die Altersreform.

Bild: Syna

Und die Finanzierung der Vorsorge ist bis 2030 gesichert.

Mit der Erhöhung ihres Rentenalters bezahlen die Frauen den höchsten Preis für die Reform. Was sagt Syna dazu?

Das Frauen-Rentenalter 65 ist tatsächlich schwer verdaulich, denn die Lohngleichheit von Frau und Mann ist noch längst nicht erreicht. Insbesondere aus der Romandie gibt es deshalb grosse Vorbehalte zur Reform. Die Mehrheit im Vorstand ist aber bereit, diesen Kompromiss einzugehen. Nicht zuletzt deshalb, weil damit der Druck auf die Lohngleichheit erhöht wird. Jetzt kämpfen wir erst recht für griffige Massnahmen!

Gibt es denn auch für Frauen Gründe, sich hinter die Reform zu stellen?

Der AHV-Zuschlag von 70 Franken, der die notwendige Reduktion des Umwandlungssatzes bei den Pensionskassen ausgleicht, wird vor allem auch Frauenrenten verbessern. Zudem werden Teilzeitarbeitende mit der Senkung des Koordinationsabzugs bessergestellt. Ganz wichtig sind auch die Möglichkeiten zur flexiblen Pensionierung. Das haben wir immer gefordert. Die Modelle aus dem Baubereich möchten wir auch in anderen Branchen umsetzen. Denn es gibt immer noch Berufe, zum Beispiel in der Pflege, in denen die Arbeit bis 65 einfach unwürdig ist.

Mit Blick auf die Abstimmung; wie viel ist der Kompromiss, der hauchdünn zu Stande gekommen ist, vor dem Volk wert?

Die Diskussionen im Parlament drehten sich am Schluss um Detailfragen, in sehr vielen Punkten bestand Einigkeit. Ich glaube, es gibt eine breite Einsicht in der Bevölkerung, dass wir jetzt eine Reform brauchen – und dass diese ohne Erhalt des Rentenniveaus nicht zu haben ist. Die vorgesehene Stärkung der AHV ist besonders wichtig. Denn dies wird nicht die letzte Reform gewesen sein. Mit dem leichten Ausbau bei der AHV zeigen wir, wohin die Reise gehen soll.

Du glaubst, dass die Reform im September angenommen wird?

Ich bin zuversichtlich. Bei einer Ablehnung wären die Folgen fatal: Der finanzielle Druck auf die Vorsorge würde steigen. Und es käme unweigerlich zu neuen Vorlagen mit noch härteren Einschnitten für die Arbeitnehmenden – zum Beispiel der Senkung des Umwandlungssatzes ohne Ausgleich in der AHV. Das Rentenalter 67 würde wieder zum Thema werden. Mit einer Ablehnung würden wir gerade denen in die Hände spielen, die das ganze Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung auf die Arbeitnehmenden abwälzen wollen.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Wie arbeitet Travail.Suisse?

«Ich verhandle für 150 000 Arbeitnehmende»

Matthias Kuert ist Leiter Sozialpolitik bei unserem Dachverband Travail.Suisse und betreut die Reform der Altersvorsorge. Im Interview erzählt er, wie lang ihn die Vorlage schon beschäftigt und wie er die Anliegen von Syna an der richtigen Stelle einbringt. Ein Blick hinter die Kulissen der Bundespolitik.

Dieter Egli: Wann haben die Diskussionen um die Reform eigentlich begonnen?

Matthias Kuert: Über die Altersvorsorge wird ja diskutiert, seit es sie gibt ... 2009 scheiterte eine Reform zur Senkung des Umwandlungssatzes bei den Pensionskassen ohne Ausgleich. So war klar: Es brauchte eine neue, ausgewogenere Reform. Erste Konzepte wurden bald nach dem Amtsantritt von Bundesrat Alain Berset diskutiert – vor allem in den Expertenkommissionen des Bundes, in denen ich Travail.Suisse vertrete. Dort ging es stets um die Suche nach zielgerichteten, aber gleichzeitig mehrheitsfähigen Korrekturen.

Wann wurde es dann konkret?

Mit den Vorschlägen für die Vernehmlassung. Damit befragt der Bundesrat betroffene Organisationen um ihre Meinung zu einem neuen Gesetzesvorschlag, bevor dieser dem Parlament vorgelegt wird. Ich habe dazu – auch im intensiven Austausch mit Syna – unsere Stellungnahme erarbeitet. Wir haben auch direkt mit dem Bundesrat diskutiert. 2014 kam dann die überarbeitete Vorlage ins Parlament. In den vorberatenden Kommissionen konnte ich die Haltung von Travail.Suisse vorstellen. Zudem suchten wir früh den Kontakt zu den Meinungsführern in den Parteifraktionen.

Da begann dann die berühmte Lobbyarbeit?

Dieses Wort klingt nach Geheimverhandlungen. Meine Arbeit ist aber transparent: Man weiss, wen ich vertrete. Durch die

seriöse Grundlagenarbeit habe ich einen Wissensvorsprung: Ich beliebere Politikerinnen und Politiker mit Informationen zu einem komplexen, für sie neuen Geschäft. Dafür kann ich unsere Interessen und Wünsche anbringen. Dies geschieht vor allem vor und während der Ratsdebatten mit persönlichen Gesprächen. Für die unzähligen Apéros, die sich zum Beispiel Wirtschaftsverbände leisten können, haben wir kein Geld und keine Zeit. In der Wandelhalle des Bundeshauses gehe ich sehr gezielt vor. Man muss glaubwürdig argumentieren und ein Vertrauensverhältnis aufbauen. Dabei ist parteipolitische Unabhängigkeit wichtig.

Braucht es die Beeinflussung der vielen Interessenvertreter in Bern wirklich?

Wie gesagt; es geht ums Überzeugen, nicht um Beeinflussung. Zudem verhandle ich nicht für private Interessen, sondern für die 150 000 Arbeitnehmenden von Travail.Suisse. Politik findet nicht nur an der Urne, sondern auch im Parlament statt. Verbände können – und müssen! – da ihre Interessen einbringen. Der knappe Entscheid hat gezeigt, dass es durchaus darauf ankommt. Wichtig ist, dass wir schnell sind, wichtige Fragen laufend verfolgen und dazu immer wieder Stellung nehmen können. Nur so sind wir glaubhaft.

Was war aus deiner Sicht ausschlaggebend für den Entscheid?

Wir konnten mit anderen Organisationen und Parteien aufzeigen, dass eine Reform nur dann gelingt, wenn es keine Senkung der Renten gibt. Diese Erkenntnis hat sich «festgesetzt» – in der öffentlichen Diskussion und auch im Parlament. So entstand ein Kompromiss, bei dem alle Parteien etwas bekamen, aber auch auf etwas verzichten mussten. So funktioniert Politik in unserem Land.

Wie geht die Arbeit für Travail.Suisse und für dich jetzt weiter?

Der Parlamentsprozess ist abgeschlossen, jetzt steht die Volksabstimmung im Zentrum. Wir werden uns in die öffentliche



Matthias Kuert setzt sich auf politischer Ebene für die Arbeitnehmenden ein. Bild: Travail.Suisse

Diskussion zur Abstimmung einbringen. Zudem werden wir das Thema den Mitgliedern näherbringen. Sie haben jetzt die Verantwortung, nicht mehr «die Politik».

**dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation**

Altersvorsorge 2020: Stand der Dinge

An seiner Sitzung vom 25. März hat der Vorstand von Syna mit 12 zu 5 Stimmen beschlossen, kein Referendum gegen die Vorlage zu ergreifen – wie die anderen Arbeitnehmerorganisationen. Die weiteren Meilensteine:

- Unabhängig von Referenden wird über die Vorlage am 24. September abgestimmt.
- Am 19. Mai wird der Syna-Vorstand die Parole zur Volksabstimmung beschliessen. Das Syna Magazin wird in weiteren Beiträgen über die Reform informieren.

AVIG-Revision

Mehr ausgesteuerte Jugendliche

Bei der Revision der Arbeitslosenversicherung 2011 wurden deren Leistungen stark gekürzt. Besonders betroffen sind Jugendliche – mehr als doppelt so viele wurden seit der Revision ausgesteuert. Travail.Suisse kritisiert dies und fordert eine genauere Analyse der letzten AVIG-Reform.

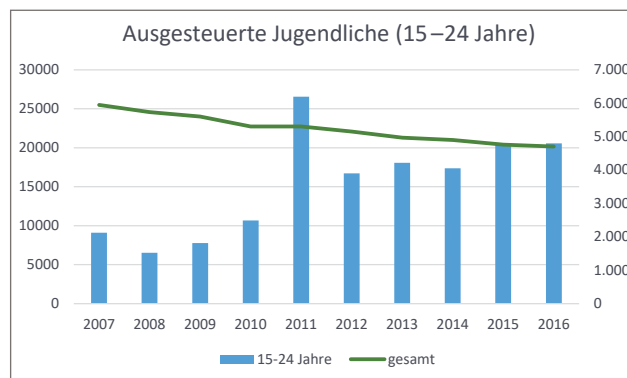
Nach der Finanzkrise von 2008 ist die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziell in Schieflage geraten. 2010 hat sie mit einem Schuldenstand von über sieben Milliarden Franken die gesetzliche Schuldenobergrenze überschritten. Damit wurde eine Revision notwendig. Mit dem Resultat, dass vor allem bei den Leistungen der ALV gekürzt wurde: Arbeitslose können danach weniger lang «stempeln». Betroffen sind insbesondere unter 25-jährige Stellensuchende. Sie können seit der Revision statt wie bisher 18 Monate nur noch neun Monate Arbeitslosengeld beziehen. Noch prekärer ist es bei Jugendlichen, die nach der Ausbildung den Berufseinstieg nicht sofort schaffen. Ihre Bezugsdauer wurde von zwölf auf vier Monate reduziert. Ganz aufgehoben wurden Ausnahmen von der Wartefrist nach Ausbildungsabschluss, sodass jüngere Stellensuchende 120 Tage warten müssen,

bevor das erste Mal Arbeitslosengeld ausbezahlt wird.

Jugendliche unter Druck

Eine neue Studie des Seco zeigt, dass die Reform die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im ersten Jahr nach dem Jobverlust um etwa zehn Tage gesenkt hat. Das hört sich zuerst gut an, ist aber alarmierend. Die Arbeitslosen finden nicht schneller einen Job, sondern melden sich einfach früher von der ALV ab. Die Autoren kommen zum Schluss, dass die Revision das Risiko für eine Aussteuerung bei Jugendlichen massgeblich erhöht hat.

Das zeigt auch der Blick in die Arbeitsmarktstatistik des Bundes: In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Ausgesteuerten insgesamt zwar von über 25 000 auf rund 20 000 Personen verringert. Anders bei der Kategorie der 15- bis 24-Jährigen: Vor der Revision wurden jährlich rund 2000 junge Stellensuchende ausgesteuert, nach der Revision sind es fast 5000! Ein zweites wichtiges Ergebnis der Studie zeigt, dass die Revision einen negativen Effekt auf die Lohnhöhe der neuen Arbeitsstelle hat – zumindest kurzfristig. Der Druck durch die gekürzten Leistungen führt dazu, dass die betroffenen Stellensuchenden deutlich



Entwicklung der Anzahl Aussteuerungen seit 2007. Grafik: Amstat

schlechter bezahlte Jobs annehmen als noch vor der Revision.

Weitere Analysen sind notwendig

Für Travail.Suisse sind dies problematische Entwicklungen. Erfahrungsgemäss ist für Ausgesteuerte der Weg zurück in den Arbeitsmarkt schwierig, für Jugendliche dürfte er noch schwieriger sein. Hinter der Statistik über ausgesteuerte Jugendliche verstecken sich zahlreiche Einzelschicksale. Eine genauere Analyse der Auswirkungen der letzten AVIG-Revision ist dringend notwendig – dies fordert ein Postulat von Nationalrat Marco Romano (16.4038), das von Travail.Suisse unterstützt wird.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Banken retten und bei Jugendlichen sparen?

Drei Fragen an Sabri Schumacher, Verantwortliche Fachstelle Junge Arbeitnehmende bei Syna.

Linda Rosenkranz: Was unterscheidet Jugendarbeitslosigkeit von sonstiger Arbeitslosigkeit?

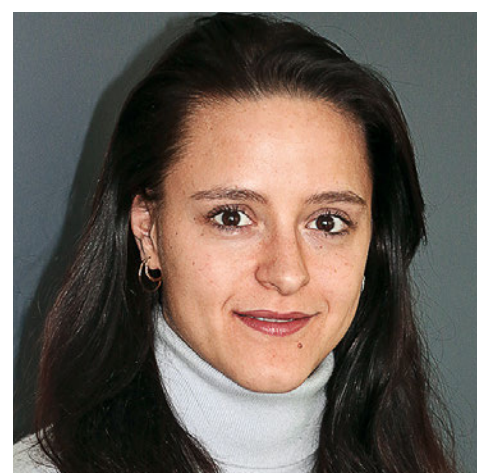
Sabri Schumacher: Jugendliche stehen am Anfang ihrer Erwerbskarriere. Bekommen sie so früh Steine in den Weg gelegt, ist das nicht nur demoralisierend, sondern wirkt sich auch negativ auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung aus.

Mehr als doppelt so viele ausgesteuerte Jugendliche in nur zehn Jahren – was sagt du dazu?

Das ist absolut inakzeptabel. Die Sparmassnahmen dürfen nicht zulasten der Jugend gehen, vor allem nicht in der wohlhabenden Schweiz. Jugendliche sind unsere Zukunft. Heute retten wir Banken und sparen bei den Jugendlichen – das ist sehr fragwürdig.

Was macht Syna für arbeitslose oder ausgesteuerte Jugendliche?

Wir setzen uns politisch für einen besseren Schutz der Jugendlichen und für Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt ein. Und: Als Syna-Mitglied profitieren Jugendliche von kostenlosen Weiterbildungen, die den Arbeitsmarkteintritt erleichtern.



Sabri Schumacher setzt sich bei Syna für die Jugendlichen ein. Bild: Pascal Kemper

MEM-Industrie

GAV 2018: Wir sind bereit!

Syna steht dafür ein, dass die wirtschaftlichen Risiken in der MEM-Industrie nicht einfach auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden. Deshalb diskutierte die gutbesuchte Syna-Branchenkonferenz den Forderungskatalog für die bevorstehenden Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Die wirtschaftliche Situation in der MEM-Industrie hat sich nach den Wirren um den starken Franken stabilisiert. Der Arbeitgeberverband Swissmem hat im August 2016 vermeldet, dass die Talsohle durchschritten sei. Dies sei der Startschuss



Die Teilnehmenden stimmten den Forderungen zum neuen MEM-GAV zu.

Bild: Guido Schluemp



Intensive Diskussion.

Bild: Dieter Egli

Forderungen für den MEM-GAV

Meine Arbeit – meine Zeit

Bessere Planbarkeit der Arbeitszeit und damit bessere Trennung von Arbeit und Freizeit: Dies soll auch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bringen, was wiederum dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann.

Meine Arbeit – mein Lohn

Besserer Lohn, aber auch bessere Aus- und Weiterbildung: Es braucht Regelungen, damit Arbeitnehmende gute Perspektiven für eine gerecht entlohnte Arbeit in der Branche haben.

Unsere Sozialpartnerschaft

Es braucht nicht nur gute GAV-Bestimmungen, sondern auch eine Kontrolle ihrer Einhaltung. In einer vertrauensvollen und konstruktiven Sozialpartnerschaft steht dem nichts entgegen. Dafür setzt sich Syna ein.

für eine positivere Entwicklung in der Branche. Im ersten Halbjahr 2016 verbesserte sich die Auftragslage um fast 10 Prozent. Im zweiten Halbjahr zeigte sich jedoch ein diffuses Bild: Die Aufträge nahmen zwar weiterhin deutlich zu, die Umsätze sanken jedoch. Vor allem die mittleren und kleineren Betriebe leiden nach wie vor unter der Überbewertung des Franken. Entwarnung gibt es also noch nicht. Umso wichtiger ist es, dass sich Syna weiter für gute und verbesserte Arbeitsbedingungen einsetzt. Das Mittel dazu ist einfach: ein solider und verbesserter MEM-GAV, fundiert auf einer funktionierenden und vertrauensvollen Sozialpartnerschaft.

Eine faire Chance für alle

Der aktuelle GAV läuft Mitte 2018 aus. Frühzeitig hat Syna deshalb eine breit angelegte Branchenumfrage zu dessen Erneuerung lanciert. Die Rückmeldungen zeigen: Wichtige und zentrale Punkte müssen geändert und auch neue Aspekte aufgenommen werden. Basierend auf den Umfrageresultaten haben die Mitglieder unserer Industriekommission und Basisvertreter aller Syna-Regionen sowie der Schwesterorganisationen OCST und SCIV einen umfangreichen Forderungskatalog erarbeitet. Die zehn Hauptforderungen von Syna umfassen unter anderem eine bessere Planbarkeit der Arbeitszeit, den Vaterschaftsurlaub als wichtigen Schritt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Mindestlohn sowie Anpassungen

beim sogenannten Krisenartikel und beim Vollzug des MEM-GAV. Besonders wichtig ist uns, dass das Thema Aus- und Weiterbildung umfangreicher verankert wird. Vor allem auch den älteren Arbeitnehmenden soll die Branche eine gute Perspektive bieten. Alle Arbeitnehmenden sollen eine faire Chance erhalten, sich für den bereits in vollem Gange befindlichen Strukturwandel von Digitalisierung und Industrie 4.0 wappnen zu können. Dafür kämpft Syna.

Die Anwesenden haben auch die Delegation für die kommenden GAV-Verhandlungen gewählt. Syna ist also bereit, diese in Angriff zu nehmen. Die nächste ordentliche Branchenkonferenz wird am 25. Mai 2018 stattfinden. Voraussichtlich werden die Anwesenden dann über das Ergebnis der GAV-Verhandlungen abstimmen können.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Branchenkonferenz Chemie und Pharma

Am 27. April findet die alljährliche Branchenkonferenz der Chemie- und Pharmaindustrie im Zentralsekretariat in Olten statt. An der Konferenz können sich die Basismitglieder untereinander austauschen, wie der GAV bei ihnen umgesetzt wird oder welche Probleme sie in ihrer Firma haben.

Initiative

Vaterschaftsurlaub in Frühlingsstimmung

Die Vögel kommen zurück, Schneeglöckchen und Krokus bahnen sich ihren Weg durch den letzten Schnee, und die Unterschriften-sammlerinnen und -sammler zieht es wieder auf die Strasse. Die Vaterschaftsurlaubs-Initiative ist erfolgreich in den Frühling gestartet.

Als die ersten warmen Sonnenstrahlen den Frühling ankündigten, sammelten wir bereits wieder fleissig Unterschriften.

Den Auftakt bildete der Valentinstag. Am Tag der Verliebten und natürlich auch der zukünftigen Mütter und Väter sammelte Syna an verschiedenen Orten in der Schweiz. Mit Herzballons und Plakaten wünschten wir den Passanten einen schönen Valentinstag. Zusätzlich machten die Sammlerinnen und Sammler mit Syna-Schokoladenherzen vielen Leuten eine Freude und zauberten ihnen ein Lächeln ins Gesicht.

Gross angelegte Sammelaktion

Am 6. April folgte der zweite nationale Sammeltag. Wie schon im letzten Herbst, sammelten auch dieses Mal zeitgleich

über 70 Personen in der ganzen Schweiz Unterschriften. In insgesamt 14 Städten kamen an einem Tag 8329 Unterschriften zusammen! Ein hervorragendes Resultat und wieder ein Zeichen dafür, dass unser Anliegen bei einem Grossteil der Bevölkerung gut ankommt. Wir müssen aber weiterhin dranbleiben. Auch wenn schon viel geschafft ist; es zählt immer noch jede einzelne Unterschrift, damit wir unser Ziel erreichen und die Initiative im Sommer einreichen können.

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

Grafische Industrie

Kein GAV für alle – Branche in Bedrängnis

Vor einem Jahr wurde ein langer und komplexer Prozess zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) in der grafischen Industrie eingeleitet. Nun hat der Arbeitgeberverband Viscom die Ausweitung des GAV auf die ganze Branche einseitig gestoppt.

Im Februar 2015 war Viscom plötzlich der Meinung, dass sie das Quorum für die AVE nicht erreicht. Das ist umso erstaunlicher, weil noch vor Jahresfrist die Viscom selbst die notwendigen Daten ans Seco geliefert hatte. Zur Erklärung: Bedingung für die AVE ist, dass mindestens 50 Prozent der Unternehmen mit drei oder mehr Angestellten dem Arbeitgeberverband angeschlossen sind, und dass diese Unternehmen mindestens 50 Prozent der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden stellen.

Viscom schlägt die Tür zu

Natürlich hat die Krise in der grafischen Industrie im vergangenen Jahr viele Unternehmen gezwungen, zu schliessen, zu fusionieren oder Stellen abzubauen. Davon waren aber nicht nur Viscom-Mitglieder

betroffen. Die Sozialpartner Syna und Syndicom sind deshalb nach wie vor überzeugt, dass das Quorum seitens der Arbeitgeber erfüllt wird. Es fehlen ihnen aber Möglichkeiten, um die Anzahl der Angestellten selbst zu erheben.

Nach der Entscheidung des Viscom-Zentralvorstands schlugen die Gewerkschaften eine Anpassung vor: Um die Erfüllung des Quorums sicherzustellen, soll sich die AVE ausschliesslich auf Unternehmen mit fünf oder mehr Angestellten beziehen. Zudem soll der gültige GAV um ein Jahr verlängert werden, um der AVE eine reelle Chance zu geben. Leider lehnte Viscom auch diese Vorschläge Ende März ab – und schlug damit einer Lösung für die ganze Branche definitiv die Tür vor der Nase zu.

Die wahren Gründe

Diese fatale Entscheidung hat wohl weniger mit der Frage des Quorums zu tun. Vielmehr wollen die Arbeitgeber einfach nicht einsehen, dass eine AVE die Arbeit in der Schweiz schützen und so beiden Seiten dienen würde. Mit ihrem Entscheid trägt Viscom dazu bei, dass sich die Bedingungen in der Branche weiter verschlechtern. Diese Entwicklung schadet auch den Unternehmen im GAV: Sie werden den Konkurrenzdruck der Firmen, die schamlos



Lohndumping erhöht den Konkurrenzdruck in der grafischen Industrie. Bild: Bruno Fuchslin

Lohndumping betreiben, definitiv noch mehr zu spüren bekommen.

**tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär grafische Industrie**

Terzo rapporto alle Nazioni Unite

La Svizzera e i diritti umani

Nell'ambito dell'audit universale, per la terza volta la Svizzera sottoporrà alle Nazioni Unite un rapporto sul rispetto dei diritti umani nel Paese. Il termine scade a novembre di quest'anno, ma diverse organizzazioni sono già state esortate a prendere posizione – Syna inclusa!

Ammettiamolo: di primo acchito potrebbe sembrare strano che il rispetto dei diritti umani in Svizzera venga messo in discussione o sia oggetto di discussione. Nel confronto internazionale, il nostro Paese vanta un'elevata sicurezza del diritto, beneficia della pace sociale e garantisce la protezione dei diritti delle minoranze. Godiamo indiscutibilmente di molti diritti, ma questo ruolo esemplare ci mette anche nella posizione di assumere molti doveri! Alla tavola rotonda tra le ONG interessate e gli uffici federali competenti sono emerse diverse criticità.

Uguaglianza ancora lontana

Negli ultimi quattro anni la discriminazione salariale tra donne e uomini è diminuita soltanto marginalmente e nel settore privato è mediamente del 40 per cento. Nonostante gli incentivi statali (www.dialogo-parita-salariale.ch), non si è riusciti a sensibilizzare adeguatamente i datori di lavoro.

Il tempo parziale per gli uomini è ancora una chimera in molti rami professionali. Un muratore che desidera essere un padre più presente e chiede di lavorare all'80 per cento si trova in difficoltà dinanzi al suo superiore. Negli ultimi anni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata rispetto a quella degli uomini, ma all'elevato prezzo di moltiplicare il carico di lavoro. Nella maggior parte dei casi, sono ancora le donne ad assistere i famigliari. Le offerte di affido esterno alla famiglia finanziariamente sostenibili vanno ulteriormente potenziate. Occorrono inoltre soluzioni politiche per il doppio onere di lavoro e cura di famigliari non autonomi (www.info-workcare.ch). Il Parlamento potrebbe intervenire in



È molto difficile determinare nei singoli casi discriminazioni nelle procedure di assunzione, il che rende praticamente impossibile far applicare la legge.

Foto: Fotolia

maniera molto più incisiva nella legge federale sulla parità dei sessi, ma perché ciò avvenga occorre una presenza maggiore delle donne a livello legislativo.

Migranti

La politica di naturalizzazione è alquanto restrittiva in tutta la Svizzera. Secondo uno studio sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero, la naturalizzazione è un fattore importante del processo di integrazione. Tuttavia, l'attuale legge sulla cittadinanza la considera l'ultimo passo dell'integrazione. E dal 1° gennaio 2018 l'asticella sarà ulteriormente alzata. La revisione della legge prevede, ad esempio, preoccupanti ingerenze a livello di sfera privata, libertà d'opinione o protezione dalla discriminazione per le persone che hanno subito delle condanne o che percepiscono aiuti sociali.

Talvolta le lavoratrici e i lavoratori stranieri non trovano in Svizzera un impiego corrispondente alle loro qualifiche perché il diploma ottenuto all'estero non viene riconosciuto, e sono costretti ad accettare lavori ben al di sotto delle loro possibilità. La discriminazione salariale dei cittadini degli Stati terzi si attesta attorno al cinque per cento ed è aumentata dall'introduzione

della libera circolazione delle persone. Syna esige un'informazione trasparente e facilmente accessibile sulle procedure di validazione dei diplomi e la promozione di misure di qualifica professionale per adulti.

Discriminazioni multiple

Un'attenzione particolare va rivolta alle situazioni in cui le persone subiscono discriminazioni a più livelli. Il rischio di essere discriminati nei diritti più elementari è maggiore se, ad esempio, il suddetto muratore desideroso di lavorare a tempo parziale è pure straniero, o se la donna discriminata sotto il profilo salariale ha la pelle scura.

Syna esige che Confederazione e Cantoni attuino con più coerenza e credibilità il loro compito di informare riguardo ai casi di discriminazione, in collaborazione con i partner sociali. Gli uffici di mediazione ai quali compete la sensibilizzazione dell'opinione pubblica e dei datori di lavoro o la consulenza legale delle vittime devono essere valorizzati con mediatori interculturali per settori sociali specifici (ad es. istruzione o aiuto sociale).

**selina.tribbia@syna.ch,
servizio delle politiche sociali**

Industria MEM (Metalúrgica, eléctrica y mecánica)

CCT 2018: ¡Estamos listos!

Syna vela por que los riesgos económicos en la industria MEM (Metalúrgica, eléctrica y mecánica) no se transfieran a los trabajadores. Por lo cual, en esta conferencia a la que asistieron representantes de este sector industrial, Syna expuso la lista de demandas para las próximas negociaciones sobre el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

La situación económica en la industria MEM se ha estabilizado después de las turbulencias experimentadas por el franco suizo. La asociación de empleadores Swissmem anunció en agosto del 2016 que lo peor ya había pasado. Este fue el inicio de una evolución positiva en la industria MEM. En el primer semestre del 2016, la situación en la cartera de pedidos mejoró en casi un 10 por ciento; sin embargo, durante el segundo semestre del año, la imagen se tornó imprecisa: A pesar de los pedidos



Los participantes de la conferencia votan a favor de las exigencias.

Foto: Dieter Egli

continuaron aumentando significativamente, cayeron las ventas. Especialmente las pequeñas y medianas industrias MEM comenzaron a sufrir la sobrevaloración del franco suizo. En este sentido, es importante que Syna se comprometa con mejoras firmes en las condiciones de trabajo en la industria MEM. ¿Cómo lograr esto? Por medio de un mejor CCT-MEM, fundado en el principio de la cooperación social.

Oportunidades justas para todos

El CCT-MEM actual expira a mediados del 2018. Anticipándose a esto, Syna puso en marcha un amplio estudio de opinión sobre la renovación del CCT-MEM. Los resultados obtenidos pueden sintetizarse en: Los puntos centrales del CCT-MEM deben ser revisados y nuevos aspectos deben ser tomados en cuenta. Tomando como base los resultados de la encuesta, los miembros de la Comisión Industria de Syna, representantes de Syna de todas las regiones, así como las organizaciones asociadas OTSC y SCIV, recopilaron una extensa lista peticionaria. Las diez principales exigencias de Syna incluyen, entre otras: Una mejor planificación de la jornada laboral, el permiso de paternidad como un importante paso para una mejor conciliación entre trabajo y familia, el salario mínimo, así como ajustes en la aplicación del CCT-MEM y en los «artículos de crisis». Primordial importancia tiene para Syna el perfeccionamiento laboral a través de la formación, y que esta se vea fortalecida en el contrato colectivo

de trabajo. También la industria tiene la obligación de otorgar buenas perspectivas laborales a los trabajadores, especialmente a los de mayor edad. Absolutamente todos los trabajadores de la industria MEM deben tener la oportunidad de perfeccionarse para enfrentar los nuevos desafíos que nos trae la digitalización y la industria 4.0, pasos que conllevarán cambios estructurales profundos en el sector. ¡Para esto lucha Syna!

Durante la conferencia Syna-Industria MEM también se eligió a los delegados que negociarán el próximo CCT-MEM. De este modo, Syna ya está preparada para abordar las futuras negociaciones que se llevarán a cabo el 25 de mayo del 2018. Probablemente durante la conferencia también se someterá a votación los resultados y conclusiones de las negociaciones del CCT-MEM.

mathias.regotz@syna.ch,
director del sector industria

CCT-MEM: exigencias de Syna

Mi trabajo – mi tiempo

Mejorar la planificación del tiempo de trabajo, para así lograr una más clara separación entre trabajo y tiempo libre. Logrando una mejor conciliación entre trabajo y familia, se podría contrarrestar la escasez aguda de trabajadores cualificados.

Mi trabajo – mi salario

Mejores sueldos, acompañados de una mejor formación y educación: Al ser una industria en constante cambio, se requieren ajustes en el sector MEM que permitan a los trabajadores tener buenas perspectivas laborales en cuanto a una justa retribución por su trabajo.

Cooperación social

No solo se necesitan reglas claras para un buen CCT, sino también un control exhaustivo que vele por el cumplimiento de este. Ante una confiable y constructiva cooperación social no se interpone nada. Syna sigue trabajando en pos de esto.

Conferencia de la industria Química y Farmacéutica

El 27 de abril del 2017 tendrá lugar la conferencia anual con la industria química y farmacéutica, que se efectuará en la sede Syna de Olten. A esta conferencia pueden asistir todos los afiliados que tengan interés en informarse o deseen exponer algún problema en su trabajo.

Pensão de reforma 2020

Um bom compromisso

Meta alcançada em Berna: as confederações suíças aprovaram a reestruturação da pensão de reforma – após vários anos de discussões, nas quais as associações sindicais também participaram. Tendo em consideração o referendo de setembro, a Direção da Syna não tem dúvidas: as vantagens superam as desvantagens.

Estamos a envelhecer cada vez mais e cada vez mais as despesas para as nossas reformas aumentam. Se quisermos garantir a sustentabilidade do sistema de pensão de reforma, então as reformas têm de baixar e abrir novas possibilidades de financiamento – ou teremos de trabalhar mais tempo. A presente reforma representa um compromisso que combina tudo. Estão contemplados nesta os dois pilares da previdência: o primeiro pilar da AHV e o segundo pilar da previdência profissional.

Expetativas cumpridas?

Também para a Syna a necessidade de atuação é clara. Contudo, devem permanecer inalteradas as importantes conquistas do Estado Social. No congresso de 2014, os delegados definiram condições importantes para a discussão da reforma: nenhuma redução da reforma, a mesma idade de reforma para homens e mulheres apenas em situação de igualdade salarial, mais possibilidades para uma reforma flexível, melhorias das condições dos trabalhadores a tempo parcial na AHV. Estas expetativas são cumpridas na sua grande maioria, porém não por completo. No entanto, a Direção da Syna é a favor do modelo. O presidente Arno Kernst explicou a decisão na entrevista.

Dieter Egli: qual é a tua conclusão relativamente à promulgação da reestruturação da pensão de reforma?

Arno Kerst: trata-se de um bom compromisso, onde, na nossa opinião, as vantagens superam as desvantagens. É a minha opinião. A nossa principal exigência foi atendida: o nível da pensão de reforma será mantido. E o aumento geral



O presidente Arno Kerst apoia a reestruturação da pensão de reforma.

Foto: Syna

da idade da reforma foi impedido. Com o aumento da percentagem dos salários e do imposto sobre o valor acrescentado, obtemos esses serviços a um preço razoável. E é assegurado o financiamento da previdência até 2030.

Com o aumento da idade de reforma, as mulheres pagam o preço mais alto do acordo alcançado. O que tem a Syna a dizer sobre isto?

A idade da reforma das mulheres, de 65 anos, é realmente difícil de digerir, porque a igualdade salarial entre homens e mulheres ainda está longe de ser conseguida; em particular na Romandia, onde existem grandes reservas em relação à reforma. No entanto, a maioria a favor está preparada para assumir este compromisso. Essencialmente devido ao facto de assim a pressão sobre a igualdade salarial aumentar. Agora iremos lutar ainda mais por medidas mais substanciais!

Existem então razões para as mulheres também apoiarem a reestruturação da reforma?

A sobretaxa da AHV de 70 francos, que compensa a redução necessária da taxa de conversão para os fundos de reforma, irá beneficiar também e em particular as reformas das mulheres. Além disso, a redução da dedução da coordenação será uma mais-valia para os trabalhadores a tempo parcial. As possibilidades para a reforma flexível são também muito importantes. Sempre o reivindicamos. Pretendemos também implementar o modelo do setor da construção civil noutros setores.

Porque ainda existem profissões, como, por exemplo, de prestação de cuidados, onde o trabalho até aos 65 anos de idade é simplesmente indigno.

Considerando a votação, qual é o valor do compromisso, que foi conseguido com extrema dificuldade, para as pessoas?

As discussões no parlamento consistiram, no final, em pormenores detalhados, existindo consenso em vários pontos. Penso que existe uma grande compreensão por parte da população de que precisamos de uma reforma neste momento – e de que esta não é possível sem a preservação do nível de reforma. O reforço previsto da AHV é particularmente importante, uma vez que esta não será a última reforma. Com o ligeiro aumento da AHV mostramos até onde vai esta viagem.

Acreditas que a reforma será aceite, em setembro?

Estou confiante. Em caso de recusa, as consequências seriam fatais: a pressão financeira sobre a previdência aumentaria. Resultando, inevitavelmente, em novas propostas com cortes ainda mais severos para os trabalhadores – por exemplo, a redução da taxa de conversão sem compensação na AHV. A idade de reforma de 67 anos seria novamente proposta. Com uma recusa, apenas estaríamos a apoiar os que querem passar todo o risco do desenvolvimento económico para os trabalhadores.

dieter.egli@syna.ch,
diretor de comunicação

Kursangebote von Syna



Umgang mit Konflikten

Montag, 22. Mai, und Dienstag, 30. Mai 2017, jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Im Kurs lernen Sie die Signale für potenzielle Konflikte kennen. Sie können verschiedene Arten von Konflikten unterscheiden und gehen damit gekonnt um. Zusätzlich haben Sie durch Übungen an Ihren eigenen Praxisfällen den Umgang mit Konflikten gelernt und können Konflikte aktiver und bewusster bearbeiten.

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO, Sysens Management

Anmeldung: bis Montag, 24. April

Professionell visualisieren

Mittwoch, 31. Mai 2017, 9 bis 17 Uhr, Hotel Sedartis, Thalwil

Inhalt: Sehr viele Menschen können sich einfache Visualisierungen besser merken als standardisierte Powerpoint-Präsentationen. Nach dem Kurs können Sie den Inhalt Ihrer Präsentation mit einem Flipchart für Ihre Zuhörer verständlicher darstellen. Sie kennen die Grundlagen der Moderationsschriften, Rahmengestaltung und Schattierungen, zeichnen einfache Symbole und Figuren ohne Hilfsmittel und Zeichnungstalent. Sie stellen schwierige Visualisierungen professionell dar und erstellen im Kurs mindestens ein Beispiel für Ihre Tätigkeit.

Referentinnen: Irene Lehmann-Fäh und Gabi Schwiter-Jucker, Ausbilderinnen mit eidg. FA und Visualisierungstrainerinnen

Anmeldung: bis Freitag, 5. Mai

Innehalten 1

Von Donnerstag, 8. Juni, 16 Uhr, bis Freitag, 9. Juni 2017, 17 Uhr, Herzberg – Haus für Bildung und Begegnung, Asp

Inhalt: Der Rhythmus, den das Leben vielen von uns aufzwingt, wird immer schneller und anspruchsvoller. Sie lernen anhand einfacher physischer Übungen wieder durchzuatmen, Energie zu tanken, den Kopf zu lüften. Mit wenig Aufwand tun wir so Wirksames für Gesundheit und Erholung und lenken unsere Aufmerksamkeit bewusst auf Wesentliches. Wir werden einen Teil des Kurses in der Natur verbringen.

Referentinnen: Anna Christen, lic. phil, Therapeutin, und Anne-Laure Lovis, Therapeutin, Bäuerin

Anmeldung: bis Freitag, 12. Mai

Kurs für Teamleiter/-innen

Die Kunst der Entschleunigung – Mit Mikropausen entspannter durch den Arbeitstag

Montag, 29. Mai 2017, 9 bis 17 Uhr, Kloster Kappel, Seminarhotel und Bildungshaus, Kappel am Albis.

Inhalt: Wissenschaftliche Studien belegen seit langer Zeit, dass sich unser Organismus durch kurze Pausen kurzfristig regenerieren kann. Wer sich während des Tages immer wieder Mikropausen von einigen Sekunden bis wenigen Minuten gönnt, bleibt leistungsfähiger und ist am Abend weniger ausgelaugt. Sie erhöhen die Konzentration, verringern die Fehlerhäufigkeit und die Gefahr von muskulären Erkrankungen bei Tätigkeiten, die den Stütz- und Bewegungsapparat einseitig belasten.

Referent: Claude Weill, lic. phil. I, Erwachsenenbildner SVEB

Anmeldung: bis Montag, 1. Mai



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!

3. UNO-Bericht

Die Schweiz und die Menschenrechte

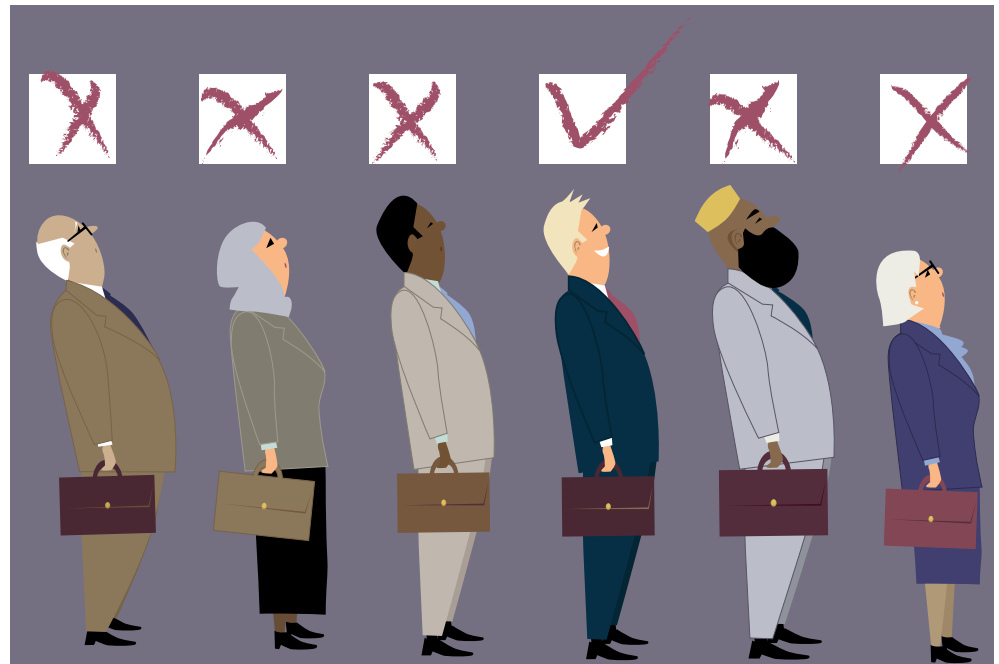
Zum dritten Mal wird die Schweiz der UNO im Rahmen der universellen Überprüfung einen Bericht über die Einhaltung der Menschenrechte vorlegen. Die Frist läuft im November dieses Jahres aus, und bereits jetzt wurden interessierte Organisationen zur Stellungnahme aufgefordert. Syna macht mit!

Zugegeben, bei oberflächlicher Betrachtung könnte man sich wundern, dass die Einhaltung von Menschenrechten in der Schweiz überhaupt in Frage gestellt wird oder Anlass zu Diskussionen geben soll. Wir weisen doch im internationalen Vergleich eine hohe Rechtssicherheit auf, bieten sozialen Frieden und schützen Minderheitsrechte. Dem können wir nur beipflichten – aber diese Vorbild-Funktion verpflichtet auch! Am runden Tisch zwischen betroffenen NGO und den involvierten Bundesstellen sind wesentliche Kritikpunkte dargestellt worden.

Gleichberechtigung in weiter Ferne

In den vergangenen vier Jahren ist die Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau nur ganz minim gesunken. Im privaten Sektor beträgt sie durchschnittlich 40 Prozent. Trotz staatlicher Anreize (www.lohngleichheitsdialog.ch) wurde die gewünschte Sensibilisierung bei den Arbeitgebern nicht erreicht.

Teilzeitarbeit für Männer ist in vielen Branchen immer noch unvorstellbar. Ein Maurer, der aufgrund seiner Vaterpflichten nur noch 80 Prozent arbeiten möchte, hat im Gespräch mit seinem Vorgesetzten einen schweren Stand. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen hat in den letzten Jahren stärker zugenommen als die der Männer, jedoch zum hohen Preis der Mehrfachbelastung. Nach wie vor sind es zumeist Frauen, die zu Hause Angehörige betreuen. Die Förderung von bezahlbaren, familienexternen Betreuungsangeboten muss stärker vorangetrieben werden. Zudem braucht es politische Lösungen für die Doppelbelastung von pflegenden und arbeitenden Angehörigen



Diskriminierungen im Bewerbungsprozess lassen sich im Einzelfall nur schwer nachweisen und vermöglichen so die Rechtsdurchsetzung bei Betroffenen.
Bild: Fotolia

(www.info-workcare.ch). Das Parlament könnte bei der Ausgestaltung des Gleichstellungsgesetzes viel stärker eingreifen, dafür bräuchte es aber eine repräsentative Vertretung der Frauen in der Legislative.

Migrantinnen und Migranten

Die Einbürgerungspolitik wird schweizweit restriktiv gehandhabt. Gemäss einer vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützten Studie stellt die Einbürgerung eine treibende Kraft im Integrationsprozess dar. Im aktuellen Bürgerrechtsgesetz wird sie jedoch als letzter Schritt bei der Integration gehandhabt, und die Hürden werden per 1. Januar 2018 nochmals verschärft. Mit der Gesetzesrevision sind beispielsweise problematische Eingriffe im Bereich der Privatsphäre, der Meinungsäusserungsfreiheit oder des Schutzes vor Diskriminierung bei ehemals straffälligen oder sozialhilfebeziehenden Personen verbunden.

Ausländische Arbeitnehmende finden mitunter in der Schweiz keine ihren Qualifikationen entsprechende Anstellung, weil das im Ausland erworbene Diplom nicht anerkannt wird. Sie verrichten Arbeiten, die deutlich unter ihren Möglichkeiten liegen. Die Lohndiskriminierung bei Drittstaatsangehörigen liegt bei rund

fünf Prozent und hat seit Einführung der Personenfreizügigkeit zugenommen. Syna fordert eine transparente und einfach zugängliche Information über Validierungsverfahren sowie die Förderung der berufsqualifizierenden Massnahmen für Erwachsene.

Mehrfachdiskriminierungen

Ein besonderes Augenmerk muss auf Situationen gerichtet sein, in denen Personen mehrfach diskriminiert werden. Das Risiko, bezüglich elementarer Grundrechte diskriminiert zu werden, ist um ein Vielfaches höher, wenn beispielsweise der erwähnte, teilzeit arbeitswillige Maurer zugleich Ausländer ist oder die unter Lohndiskriminierung leidende Frau eine dunkle Hautfarbe hat.

Syna fordert, dass Bund und Kantone ihre Aufklärungsarbeit bei Diskriminierungsfällen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern verstärken und glaubhaft umsetzen. Bei Ombudsstellen, die Öffentlichkeit und Arbeitgeber sensibilisieren oder Betroffene rechtlich beraten, müssen auch interkulturelle Mediatoren, zum Beispiel für Schulwesen oder Sozialhilfe, arbeiten.

**selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik**

Lohn- und GAV-Verhandlungen

Holzbranchen – Flexibilität für wen?

Syna verhandelte mit den Arbeitgebern des Holzbaus, des Schreinergewerbes, und der Holzindustrie über Lohnperspektiven, über einen grosszügigeren Vaterschaftsurlaub und über ein Vorruhestandsmodell. Vor allem aber ging es um Flexibilisierung.

Positiv ist, dass die Arbeitgeber bereit sind, Arbeitnehmenden mehr Spielraum zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzuräumen. Hier wurden gute Zeichen gesetzt und konkrete Lösungen gefunden. Die Kehrseite ist die eigentliche Flexibilisierungswelle, die in dieser Branche auf uns zurollt. Alle Arbeitgeberverbände – offenbar untereinander abgesprochen – legten den Fokus in den Verhandlungen auf die Flexibilität: Kundenwünsche sollen schneller und besser erfüllt werden, zu jeder Zeit. Damit wollen die Arbeitgeber im Markt konkurrenzfähig bleiben und Stellen erhalten. Wir nehmen sie beim Wort, mit Hinweis darauf, dass meistens die Mitarbeitenden die Nachteile der Flexibilität zu tragen haben. Denn sie bedeutet nichts anderes als eine Ausweitung der Arbeitszeit, mehr Arbeit am Wochenende und in der Nacht.

Gefährlich für Arbeitnehmende und Arbeitgeber

Flexibilität kann schnell zur Burnout-Falle werden. Zwar entspricht sie durchaus den modernen Lebensformen und -entwürfen der jungen Angestellten, die ihre Hobbys, Weltreise-Ambitionen, persönliche Weiterbildung und vieles mehr mit dem Beruf in Einklang bringen wollen. Vielleicht sieht dies aber im Alter anders aus, wenn die persönliche Lebenssituation sich verändert hat und die Gesundheit nicht mehr alles mitmacht? Dass ältere Arbeitnehmende auch mal einen gemächlicheren Gang einlegen müssen, ist berechtigt und sicher für alle nachvollziehbar. Da wäre dann auch Flexibilität vom Arbeitgeber gefordert.

Flexibilität ist also nur dann eine gute Sache, wenn sie auf Gegenseitigkeit beruht.

Wie flexibel Arbeitnehmende sein können, hängt von Lebenssituation, Alter, Familie und Freizeit ab. Auf jeden Fall ist Flexibilität nicht die Zauberformel für das ganze Arbeitsleben, wie das die Arbeitgeber gerne darstellen. Folgen des Flexibilitätswahns können Burnouts, Stressdepressionen und Erschöpfungszustände sein. Arbeitgeber müssen wissen, dass dies auch für sie fatal sein kann. Und Arbeitnehmende sollten von Zeit zu Zeit ihr Arbeitsverhalten überdenken und prüfen, ob es noch mit ihrer Lebenssituation und mit ihrem Tag- und Nachtrhythmus vereinbar ist.



Mit mehr Flexibilität wollen auch die Arbeitgeber der Holzbranchen die Wettbewerbsfähigkeit sichern.
Bild: Ernst Zülle

Verhandlungen für Holzindustrie, Holzbau und Schreiner

Die Lohnverhandlungen in der Holzbranche sind abgeschlossen. Syna konnte zusammen mit den Sozialpartnern zahlreiche Verbesserungen erreichen. Einige wichtige Forderungen bleiben allerdings in Verhandlung.

Holzindustrie

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Holzindustrie, seit April 2017 in Kraft, bringt eine Erhöhung der Mindestlöhne um ein Prozent und drei freie Tage bei der Geburt eines Kindes. Für Arbeit im Zwei- und Dreischichtbetrieb wird ein Zuschlag von 2.30 Franken pro Stunde bezahlt. Für Nachtarbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr

gibt es pro Arbeitsstunde einen weiteren Zuschlag von fünf Franken.

Holzbau

Die beteiligten Sozialpartner sind sich in diesen Tagen endlich einig geworden: Der neue GAV Holzbau tritt ab 2018 in Kraft. Zudem wird der Prozess gestartet, um den GAV für die ganze Branche allgemeinverbindlich zu erklären. Syna hat den Ergebnissen der GAV-Vollverhandlung sowie der Lohnverhandlung zugestimmt. Im GAV festgeschrieben sind die Erhöhung der Mindestlöhne um ein Prozent und vier bezahlte freie Tage bei der Geburt eines eigenen Kindes.

Schreinergewerbe

Der aktuelle GAV ist noch bis Ende 2017 allgemeinverbindlich gültig. Neu gibt es Lohnerhöhungen von monatlich 20 Franken generell und 30 Franken individuell. Die individuelle Zuteilung erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Verhandlungen für die GAV-Weiterführung ab 2018 sind im Gange. Syna setzt sich dabei für ein Vorruhestandsmodell ein. Wenn die Verhandlungen optimal verlaufen, dann dürfte ein solches Modell frühestens im Jahr 2021 Realität werden.

daniel.arm@syna.ch,
Zentralsekretär Holzbranchen

Kampf für Gesamtarbeitsverträge (GAV)

«Wir dürfen etwas eingebildeter sein»

Silvia Haddaji liebt ihren Job als Pharma-Assistentin auch nach 30 Berufsjahren noch. Deshalb kämpft sie für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen – mit Syna an ihrer Seite.

Silvia ist wohl kein typisches Syna-Mitglied: Sie arbeitet schon seit über 30 Jahren als Pharma-Assistentin. Zur Gewerkschaft gestossen ist sie erst vor rund anderthalb Jahren, als Syna eine Petition lancierte und einen GAV forderte. Denn für Pharma-Assistentinnen gibt es noch keinerlei Schutz. Deshalb hat Silvia auch eine Wut im Bauch: «Mit einem Lohn unter 5000 Franken kommt man mit Familie in der Stadt Zürich kaum durch. Als junge Einsteigerin kann man damit noch eher leben. Aber wenn es nach vielen Berufsjahren kaum eine Lohnerhöhung gibt, wird man einfach nicht wertgeschätzt.»

Viel Verantwortung, kaum Aufstiegschancen

Man spürt, dass Silvia ihren Job liebt: Pharma-Assistentinnen verkaufen nicht einfach Medikamente, sie beraten vor allem Menschen. «Wir sind für viele eine Vertrauensperson, auch ein wenig Psychologin.» Sie müssen immer mehr Regulierungen zu Sicherheit und Qualität beachten und neue medizinische Dienstleistungen wie Impfungen organisieren. So tragen die Pharma-Assistentinnen eine grosse Verantwortung, die zu den im Verkauf üblichen harten Arbeitsbedingungen hinzukommt.

Umso schwieriger ist es deshalb, dass Pharma-Assistentinnen auch mit Weiterbildung keine Aufstiegschancen haben und weder auf einen garantierten 13. Monatslohn noch auf einen Mindestlohn zählen können. Einen GAV, der solches festlegen würde, gibt es nicht – höchstens unverbindliche Empfehlungen von den Apothekerverbänden. Da ortet Silvia ein wesentliches Problem: «Pharma-Assistentinnen werden nicht von ihresgleichen geführt, sondern von Apothekern. Das sind Akademiker mit einem ganz anderen Berufsverständnis.» Zudem seien es Einzelkämpfer, die sich wenig mit anderen



Silvia Haddaji, seit anderthalb Jahren Syna-Mitglied.

Bild: Dieter Egli

austauschen und kaum zusammenarbeiten. So ist es auch für Syna schwierig, überhaupt einen Partner für Verhandlungen über Arbeitsbedingungen zu finden.

Es braucht Engagement

Deshalb müssten sich die Pharma-Assistentinnen organisieren. Silvia ist etwas enttäuscht von ihren Kolleginnen. Wenn sie von einem «typischen Frauenberuf» redet, meint sie das aber nicht abschätzig: «Mit diesen Löhnen bleibt es halt ein Beruf für Einsteigerinnen, die sich weiterbilden und dann abspringen, sowie für Teilzeitarbeiterinnen und Wiedereinsteigerinnen.» Diese trauen sich oft nicht, für bessere Löhne einzustehen. «So bleibt es ein Teufelskreis: ohne Engagement keine besseren Arbeitsbedingungen und ohne diese keine engagierten Berufsleute.» Deshalb unterstützt die 51-Jährige den Kampf von Syna, vorerst im Kanton Zürich mit den Apothekern einen Vertrag auszuhandeln und Mindestlöhne zu vereinbaren. Und sie fühlt sich auch in ihrem persönlichen Engagement für den Beruf unterstützt.

«Wenn es nie geregelte Arbeitsbedingungen gibt, dann geht unser Beruf unter», ist Silvia überzeugt. Deshalb engagiert sie sich immer wieder. «Wir Pharma-Assistentinnen sind gut gebildet, wir dürfen auch etwas eingebildeter sein. Das sind wir diesem Beruf schuldig.» Ganz Berufsfrau,

sagt sie es in freundlichem Ton. Die Entschlossenheit ist ihr aber ins Gesicht geschrieben – eben doch als typische Gewerkschafterin!

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Syna kämpft für einen GAV

Auch für die Pharma-Assistentinnen hat Syna einen GAV als Ziel. Er gibt die Möglichkeit, Löhne, Ferien, Spesen und andere Arbeitsbedingung zwischen den Sozialpartnern auszuhandeln. So profitieren Angestellte mit einem GAV oft von höheren Löhnen und von Arbeitsbedingungen, die besser sind als das gesetzliche Minimum.

Syna betreut über 100 GAV in diversen Branchen und Firmen. Viele Verträge gibt es im Baugewerbe und in der Industrie. Doch auch im Dienstleistungssektor nimmt ihre Zahl zu. Syna kämpft vor allem im Gesundheitsbereich sowie in der Gastronomie und im Detailhandel für faire Arbeitsbedingungen.

Zu einem GAV gehören immer zwei Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die als Sozialpartner zusammenarbeiten. Das hilft der Branche und den Angestellten. Dafür setzt sich Syna ein. Mit ihren Mitgliedern, mit dir!

Bäcker-Lernende

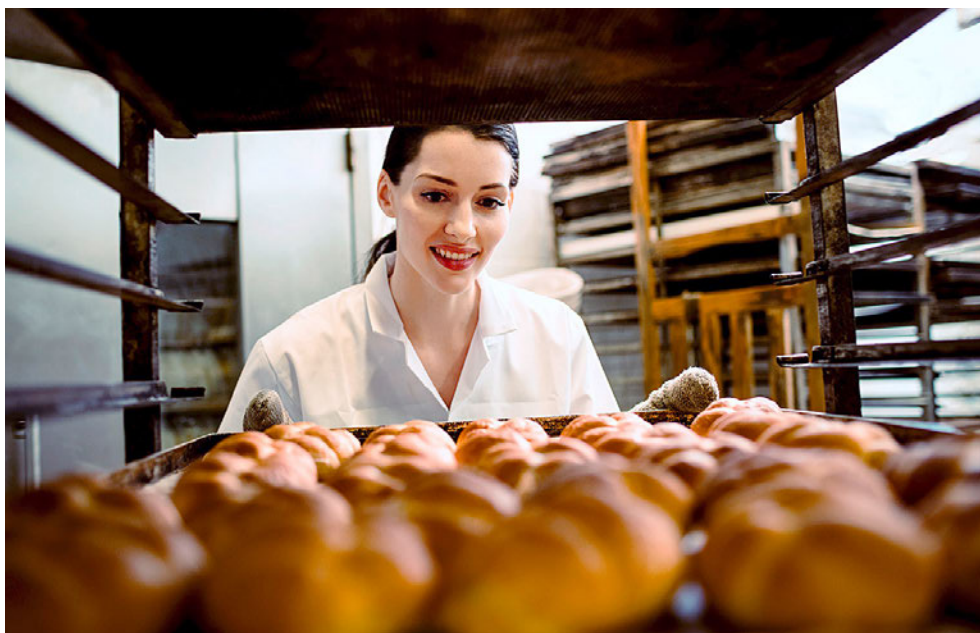
Gesundheitsschutz in Gefahr

Die hart erkämpften Arbeitsbedingungen für junge Arbeitnehmende sind konstant unter Druck der Arbeitgeber- und Branchenverbände. Wir als Gewerkschaft setzen uns dafür ein, dass sich die Bedingungen nicht verschlechtern und die Jugendlichen auch in Zukunft vor Gefahren geschützt sind.

Jugendliche haben in der Schweiz grundsätzlich gute Arbeitsbedingungen, im europäischen Vergleich laut ETH Zürich sogar die besten. Während sich die Arbeitsqualität für Jugendliche in einigen EU-Ländern infolge der Finanzkrise verschlechtert hat, gab es hierzulande sogar eine leichte Verbesserung. Ein Blick auf die Geschichte zeigt jedoch, dass diese Bedingungen nicht selbstverständlich sind, sondern nur dank langjährigem gewerkschaftlichem Engagement erlangt werden konnten.

Historischer Rückblick

Nicht allzu lange ist es her, als während der Industrialisierung neun- oder sogar sechsjährige Kinder bis zu 16 Stunden in den Fabriken schufteten mussten, oft auch nachts. Erst durch die Einführung der obligatorischen Schulpflicht 1877 konnte die Kinderarbeit eingeschränkt werden. Im Schweizer Arbeitsgesetz wurden erst im Jahr 2000 im Zuge einer Revision die dringend notwendigen Sonderschutzvorschriften für junge Arbeitnehmende eingeführt. Unter anderem wurden die Arbeitszeit von 15- bis 18-Jährigen auf neun Stunden pro Tag beschränkt sowie die Nacht- und Sonntagsarbeit verboten. Zum Gesundheitsschutz der Jugendlichen wurde 2008 schliesslich die Jugendarbeitsschutzverordnung verabschiedet. Betätigungen, die für Gesundheit und Arbeitssicherheit ein Risiko darstellen – zum Beispiel die Arbeit an extremer Hitze oder der Umgang mit gefährlichen Maschinen – wurden fortan verboten. Vorerst noch für 16-Jährige, mit der Einführung des neuen Lehrplanes wurde das Mindestalter dann auf 15 Jahre gesenkt.



Junge Bäckerinnen und Bäcker leben auch jetzt schon gefährlich genug.

Bild: Fotolia

Angriff auf den Jugendschutz

Das klingt soweit ganz gut. Leider sind diese Gesetze aber nicht in Stein gemeisselt. Arbeitgeber- und Branchenverbände üben ständig Druck aus, um ihre Interessen durchzusetzen – mit negativen Auswirkungen für die jungen Arbeitnehmenden. Ein aktueller Fall beschäftigt Syna in der Bäcker-, Konditoren- und Confiseurbranche. Wenn es nach den Branchenvertretern ginge, könnten die Lernenden neu auch Arbeiten ausführen, die für sie körperlich zu anstrengend oder deren Umstände gesundheitsgefährdend (wie extreme Hitze oder Lärm) sind. Bei dieser Ausnahmeregelung handelt es sich um eine komplette Umkehrung des bestehenden Gesetzes. Gleichzeitig wollen sie bei der Betreuung der Lernenden Fachkräfte sparen. Syna ist vehement gegen solche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und hat sich mit einer Stellungnahme dagegen gewehrt. Mit der bisherigen Gesetzeslage ist eine Ausbildung in dieser Branche vollumfänglich möglich. Jugendliche erhöhten Gefahren auszusetzen, dient folglich allein den ökonomischen Interessen der Arbeitgeber.

Was wir fordern

Jugendliche verstärkt Gefahren aussetzen und gleichzeitig die Anzahl betreuende Fachkräfte verringern? Nicht mit uns!

Dies setzt die Lernenden einem massiv erhöhten körperlichen und psychischen Risiko aus. Jugendliche sind stärker zu schützen als erwachsene Arbeitnehmende, da sie noch kein vollständig entwickeltes Sicherheitsbewusstsein haben und Gefahren unterschätzen können. Vor dem Hintergrund des herrschenden Lehrlingsmangels täten Arbeitgebende besser daran, die Bedingungen zu verbessern, um ihre Lehrstellen möglichst attraktiv zu machen. Insbesondere in Branchen wie der Gastronomie, wo die Unzufriedenheit unter den Lernenden bereits jetzt schon gross ist.

Gibt es noch Unklarheiten in Bezug auf deine Rechte und die Pflichten deines Arbeitgebers? Dann besorg dir unsere Lehrlingsbroschüre, oder nimm Kontakt mit deinem Regionalsekretariat auf.

**sabri.schumacher@syna.ch, Leiterin
Fachstelle Jugend und Gleichstellung**

Jeunesse.Suisse

Willst du deine Interessen vertreten und politisch aktiv werden? Dann komm an den Jugendrat von Jeunesse.Suisse vom 28./29. April in Bern. Anmeldung über das Bildungsinstitut ARC: 031 370 21 11 oder www.formation-arc.ch.