

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Fotolia

Zweimal Ja für sichere Renten!

Am 24. September kommt eine der wichtigsten Vorlagen des Jahrzehnts zur Abstimmung, die Reform der Altersvorsorge. Der vorliegende Kompromiss sichert die Finanzierung unserer Vorsorge und behält dabei das Rentenniveau bei. Es ist ein Kompromiss, der für Jung und Alt etwas bringt. Wir brauchen die Reform jetzt, deshalb braucht sie unsere Zustimmung! **Seite 3**

Mehr Lohn für alle

Dass es der Schweizer Wirtschaft gut geht und die Aussichten positiv sind, dafür sind auch die Angestellten verantwortlich. Damit sie am Erfolg beteiligt werden, fordert Syna 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn – nicht individuell verteilt, sondern generell für alle. **Seiten 5 und 17**

Chance für die Familienarbeit

Dass Mütter wie auch Väter arbeiten, ist heute weit verbreitet und erwünscht. Wie aber Arbeit, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bringen sind, sorgt für Diskussionen – auch am dritten Syna-Dialog am 30. September in Fribourg. **Seite 6**

Inhalt

Abstimmung Altersvorsorge	Seite	3
Vaterschaftsurlaub	Seite	4
Lohnherbst	Seite	5
3. Syna-Dialog	Seite	6
Gesundheit: Neuenburg	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seiten	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
MEM-GAV	Seite	17
Hilfe für Asbestopfer	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Jugendurlaub	Seite	20

Deine Stimme zählt!


Die Vaterschaftsurlaub-Initiative steht

Noch vor den Sommerferien haben wir gut 107 000 beglaubigte Unterschriften für unsere Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub eingereicht. Was mit einem fröhlichen Umzug durch Bern bis vor das Bundeshaus endete, ist nur ein Zwischenhalt. Dank euren Unterschriften ist jetzt die Politik gefordert: zuerst der Bundesrat, dann das Parlament und zuletzt die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger. Wir schauen in dieser Ausgabe zurück auf die Einreichung der Unterschriften und nach vorn, wie es weitergeht. Wir wollen den Vaterschaftsurlaub jetzt!

Arbeitskampf

Ob Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Lohnerhöhungen oder Sozialplan: Wir haben den Anspruch, konstruktive Sozialpartnerschaft zu leben und den Arbeitgebern lösungsorientiert zu begegnen. Konfliktlos gehen Verhandlungen aber selten über die Bühne. Oft ist es schwer, die unterschiedlichen Interessen der beiden Partner unter einen Hut zu bringen. Wenn, wie zuletzt bei Valora oder im Gesundheitswesen im Kanton Neuenburg, sich die Arbeitgeberseite aus dem GAV verabschieden will, kann Syna im Auftrag ihrer Mitglieder auch Zähne zeigen. Denn wer Syna das Gespräch verweigert und keinen GAV will, muss damit leben, dass wir für die Interessen unserer Mitglieder kämpfen. Dies kann über die Medien geschehen oder indem wir vor Gericht die Rechte unserer Mitglieder einklagen. Und natürlich schrecken wir auch nicht davor zurück, im Auftrag und zusammen mit den Arbeitnehmenden zu streiken und so die Arbeitgeber wieder an den Verhandlungstisch zu zwingen.

Solche Konfliktsituationen sind nicht einfach für die Beteiligten. Ohne Wunden geht es kaum, und eine Erfolgsgarantie gibt es nicht. Darum sollte der Arbeitskampf wirklich nur als letztes Mittel ergriffen werden. Gleich zwei Berichte, aus dem Gesundheitswesen und dem Bau, geben dazu einen Einblick.

Doch vergesst vor lauter spannender Lektüre nicht: Stimmt bis spätestens 24. September zweimal Ja – für sichere Renten! Danke.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Ob Volksabstimmungen, Unterschriftensammlungen oder Arbeitskampf: Jede Stimme und jede Unterschrift zählt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ist wichtig. Demokratie und Sozialpartnerschaft sind grosse Errungenschaften. Damit diese erhalten bleiben, brauchen sie immer wieder Beteiligung von möglichst vielen – auch von dir!

Ja zu sicheren Renten

101 Stimmen waren nötig, damit die Altersreform durch den Nationalrat kam. Und genau 101-mal wurde der Ja-Knopf gedrückt und damit ein Absturz der Altersvorsorge verhindert. Am 24. September können wir über die Vorlage befinden, und es wird wieder auf jede Stimme ankommen. Syna ist – wie alle Gewerkschaften, verantwortungsvollen Parteien oder auch die Westschweizer Arbeitgeber – klar für sichere Renten und darum für diese Revision. Denn sie stabilisiert nicht nur die finanzielle Situation von AHV und beruflicher Vorsorge auf faire Weise, sondern sichert auch das Leistungsniveau der Altersvorsorge. Und erstmals seit langem gibt es einen Ausbau bei den AHV-Renten.

Ob Frau oder Rentner, junge oder ältere Arbeitnehmende, für alle gibt es gute Argumente, zweimal Ja zu stimmen. In dieser Ausgabe und unter www.syna.ch/av2020 informieren wir euch, warum diese wichtige Vorlage unbedingt angenommen werden muss. Tragt nicht nur euer Abstimmungsküvert an die Urne, sondern mobilisiert auch Bekannte und Familie: Jede Stimme zählt!



**LOHNERHÖHUNG UM 2 PROZENT?
FÜR SYNA AN DER ZEIT!**

Impressum

**Syna Magazin, offizielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage: 28 702 Exemplare (WEMF 2017)

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

Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen: info@syna.ch

Nächste Ausgabe: 13. Oktober

Redaktionsschluss: 27. September, 12.00 Uhr

Zweimal Ja am 24. September

Eine Reform für alle

Die Reform, über die wir am 24. September abstimmen, sichert unsere Altersvorsorge. Das heisst: Sie bleibt bezahlbar, auch während der nächsten Jahre. Und das heisst vor allem: keine Rentenverluste und sichere Renten für alle! Von der Reform profitieren Alt und Jung.

Die anstehende Reform modernisiert die Altersvorsorge. So wird etwa Teilzeitarbeit in der Pensionskasse besser versichert. Und die Senkung des Mindestumwandlungssatzes verhindert, dass die Pensionskassen von Jung zu Alt querfinanziert werden. Ausserdem bringt die Zusatzfinanzierung über die Mehrwertsteuer solide AHV-Finanzien und verhindert ein Milliardenloch in der AHV, das die jungen Generationen sonst allein decken müssten. Sie werden also mit der Reform nicht «verraten». Wenn aber die Altersvorsorge 2020 abgelehnt wird, drohen innert weniger Jahre viel drastischere Sparmassnahmen und massiv höhere Abgaben.

Mehr Sicherheit für Ältere

Ältere Arbeitslose werden von der heutigen beruflichen Vorsorge bestraft, sie verlieren mit ihrer Arbeit ihr Anrecht auf eine Pensionskassenrente. Dieser doppelten Bestrafung schiebt die Altersvorsorge 2020 einen Riegel: Wer nach 58 seine Stelle verliert, kann bei der bisherigen Pensionskasse bleiben und später eine Pensionskassenrente beziehen. Ausserdem wird ein wichtiger Vorwand für Altersdiskriminierung abgeschafft, indem sich die Pensionskassenbeiträge des mittleren Alterssegments und jene der 55plus annähern. So werden für Unternehmen ältere Arbeitnehmende im Vergleich zu jüngeren weniger «teuer».

Auch Pensionierte profitieren

Die Altersvorsorge 2020 würde «Rentner bestrafen», behaupten die Gegner. Doch das Gegenteil ist der Fall: Mit der Reform und der leicht erhöhten Mehrwertsteuer werden die Kosten der demografischen Alterung für die nächsten Jahre gedeckt.



Die Reform der Altersvorsorge 2020 ist gut für alle Generationen.

Bild: Travail.Suisse

Davon profitieren heutige Rentnerinnen und Rentner, denn nur so können ihre Renten alle zwei Jahre an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden.

Der wichtigste Kompromiss des Jahrzehnts

Die Reform der Altersvorsorge sichert die Renten ohne Kürzungen, bringt wichtige Modernisierungen und verteilt die notwendigen Opfer auf viele Schultern. Das ist ein fairer Kompromiss. Anstatt die Generationen gegeneinander auszuspielen, sollten die Reformgegner mit offenen Karten spielen. Denn ihr Ziel nach einem Nein ist einfach nur Abbau ohne Kompensation: weg mit dem AHV-Zuschlag, höheres Frauenrentenalter, tieferer Umwandlungssatz – und möglichst bald Rentenalter 67 für alle.

Die Reform bringt Alt und Jung mehr Sicherheit. Sie zu torpedieren, ist verantwortungslos, und zwar gegenüber allen Generationen. Der Kompromiss braucht unsere Zustimmung. Einen besseren werden wir nicht bekommen.

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

Weitere Infos auf www.syna.ch/av2020

Kommentar

An die Urnen für unsere AHV!

Am 24. September geht es um die Wurst. Für mich ist klar: Nur mit zweimal Ja stabilisieren wir die Altersvorsorge, sichern unsere Renten und das Rentenalter 65. Ich werde oft gefragt, was denn so schlimm wäre an einem Nein. Ich sage es Euch: Gibt es ein Nein am 24. September, so haben die Arbeitgeberverbände und die AHV-Abbauer gewonnen. Sie werden den AHV-Zuschlag streichen, den tieferen Umwandlungssatz und das Rentenalter 67 für alle einführen – ohne jede Kompensationsmassnahme. Das müssen wir wissen.

Klar, die Frauen zahlen für die Altersvorsorge 2020 mit dem Rentenalter 65 den höchsten Preis. Das Reformwerk ist aber ein guteidgenössischer Kompromiss mit Verbesserungen für alle – gerade auch Frauen.

Ich appelliere also an euch, liebe Syna-Mitglieder: Stimmt zweimal Ja für sichere Renten, die weiterhin an die Preis- und Lohnentwicklung angepasst werden können. Stimmt zweimal Ja für eine moderne Altersvorsorge mit grossen Verbesserungen für Teilzeitarbeitende, ältere Arbeitnehmende und Arbeitslose. Stärken wir die AHV, und gehen wir alle an die Urnen. Jede Stimme wird entscheidend sein. Vielen herzlichen Dank!

Adrian Wüthrich, Präsident,
wuethrich@travailsuisse.ch

Vaterschaftsurlaub-Initiative

130 000 Unterschriften gesammelt

Am 4. Juli konnten Syna und weitere Organisationen die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» einreichen. Am 15. August hat die Bundeskanzlei im Bundesblatt offiziell mitgeteilt, dass die Vaterschaftsurlaub-Initiative zustande gekommen ist. Nun ist der Bundesrat am Zug.

Dass die Initiative in nur einem Jahr zustande gekommen ist, ist den vielen unermüdlichen Syna-Mitgliedern und -Mitarbeitenden ebenso zu verdanken wie unzähligen Aktivistinnen und Aktivisten aus der Zivilgesellschaft. Am Schluss hatten sie sogar über 130 000 Unterschriften gesammelt. Gut 10 Prozent davon waren ungültig, und für knapp 10 000 Unterschriften reichte die Zeit für die Beglaubigung bei den Gemeinden nicht mehr aus.

Volksabstimmung 2020 oder 2021 wahrscheinlich

Jetzt geht die Initiative in die nächste Phase: Zuerst ist der Bundesrat dran. Er wird sich relativ schnell eine Meinung zum Vaterschaftsurlaub bilden müssen. Spätestens ein Jahr nach der Einreichung, also bis am 4. Juli 2018, muss er seine Botschaft mit der Abstimmungsempfehlung dem Parlament unterbreiten. Erarbeiten Bundesrat oder Parlament einen Gegenvorschlag, so erlaubt das Gesetz eine Verlängerung der Frist um ein Jahr. National- und Ständerat haben danach anderthalb Jahre Zeit für die Behandlung der Initiative. Ohne Gegenvorschlag könnte das bis am 4. Januar 2020 dauern. Die Schlussabstimmung müsste also in der ersten Session der neuen Legislatur erfolgen. Doch das sind alles Maximalfristen. Es ist sehr gut möglich, dass die Volksinitiative noch vor den nächsten Wahlen im Herbst 2019 fertig beraten wird.

Rund zehn Monate nach den Schlussabstimmungen im Parlament kommt die Initiative vors Volk. Das wäre also spätestens im zweiten Semester 2020



Die Syna-Mitarbeitenden freuen sich bei der Unterschriftenübergabe in Bern.

Bild: Dieter Egli

oder im ersten Semester 2021. Danach würde der Vaterschaftsurlaub nicht sofort eingeführt – unter Berücksichtigung aller Maximalfristen wird es spätestens 1. Januar 2025, bis die ersten Väter vier Wochen (Arbeits-)Zeit haben, um sich um ihre Familie zu kümmern. Da die Initiative einen flexiblen Bezug der 20 Arbeitstage vorsieht, kann der Vater diese Tage einzeln beziehen, was den unterschiedlichen Bedürfnissen der Familien und Unternehmen gerecht wird.

Finanzierung: Reserven sind vorhanden

Wie der Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbserersatzordnung (EO) finanziert werden. Die Gesamtkosten eines Vaterschaftsurlaubs schätzt der Bundesrat laut einem Bericht von 2013 auf rund 385 Millionen Franken, falls alle Väter die 20 Tage voll beziehen. Die aktuellsten Prognosen des EO-Finanzhaushalts des Bundesamtes

für Sozialversicherungen von Ende Juni 2017 zeigen, dass das Betriebsergebnis der EO bis 2035 jährlich positiv ist. Das Kapital des EO-Fonds wird bis dann auf fast 3,7 Milliarden Franken ansteigen. Die Abnahme der Militärdiensttage durch die Weiterentwicklung der Armee ist bereits miteinbezogen, und gerechnet wird mit 0,45 EO-Lohnprozenten. Mit der Annahme, dass (leider) nicht alle Väter die 20 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen, kann der Vaterschaftsurlaub mit der Anhebung der EO-Lohnbeiträge auf 0,5 Lohnprozent – also auf den Satz, wie er bis Ende 2015 galt – finanziert werden. Das ist machbar sowohl für die Wirtschaft als auch für die Arbeitnehmenden. Die Politik kann so also relativ günstig auf ein grosses gesellschaftliches Bedürfnis reagieren.

Adrian Wüthrich, Präsident Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» und Präsident Travail.Suisse, wuethrich@travailsuisse.ch

Lohnrunde 2018

Aufschwung auch bei den Löhnen!

Die Schweiz erlebt einen Wirtschaftsaufschwung: Viele Unternehmen sind mit dem bisherigen Jahr zufrieden und schauen zuversichtlich nach vorne. Jetzt müssen die Arbeitnehmenden am Erfolg beteiligt werden, denn vor allem sie haben dafür gearbeitet. Drei Fragen an Syna-Präsident Arno Kerst zur bevorstehenden Lohnrunde.

Dieter Egli: Jetzt beginnen die Verhandlungen für die Löhne 2018. Was fordert Syna?

Arno Kerst: Syna fordert über alle Branchen hinweg im Durchschnitt 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn. Das brauchen die Arbeitnehmenden. Denn dieses Jahr beträgt die Teuerung 0,5 Prozent, und auch die wiederum steigenden Krankenkassenprämien belasten die Haushaltskassen. In einigen Branchen des Gewerbes hat es schon seit drei Jahren keine Lohnerhöhungen mehr gegeben, und auch in der Industrie stagnieren die Löhne mehr oder weniger. Es besteht also Nachholbedarf!

Um die Löhne anzuheben, brauchen die Firmen Geld. Können Sie es sich leisten?

Absolut! In fast allen Branchen geht es aufwärts, und das Geschäft läuft rund. So auch in der Industrie. Die Möglichkeit ist da, mit generellen Erhöhungen endlich allen mehr Lohn zu zahlen. Die Lohnverhandlungen finden in den Betrieben und Branchen statt, und Syna wird selbstverständlich die jeweilige wirtschaftliche Situation beachten. Das Gleiche fordern wir aber auch von Gewerbetreibenden und Industriefirmen, die teils schon seit Jahren keine Lohnerhöhungen mehr gewährt haben.

Warum fordert Syna generelle Lohnerhöhungen? Soll der Einsatz der einzelnen Angestellten nicht belohnt werden?

Steigende Kosten betreffen alle Arbeitnehmenden, und am Unternehmenserfolg ist immer die ganze Belegschaft beteiligt. Deshalb sollen für 2018 wieder vermehrt Löhne generell angehoben werden.



Arno Kerst präsentierte den Journalisten die Lohnforderungen von Syna.

Bild: Travail.Suisse

Gegen individuelle Lohnanpassungen sperren wir uns nicht grundsätzlich. Voraussetzung ist aber, dass diese fair und transparent erfolgen. Besonders ärgerlich ist, wenn diejenigen profitieren, die sowieso schon gut verdienen. Das sorgt für schlechte Stimmung – und kann ja

nicht im Interesse der Betriebe sein. Erhöhungen, die Tieflohne anheben oder für Lohngleichheit sorgen, sind aber in unserem Sinn.

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

Gewerbe: Schluss mit Nullrunden!

Seit drei Jahren gab es im Marmor- und Granit- sowie im Carrosserie-Gewerbe keine Lohnanpassungen mehr. Dasselbe gilt für das Bauhauptgewerbe. Hier konnte man aber den Gesamtarbeitsvertrag erneuern und insbesondere den flexiblen Altersrücktritt ab 60 erhalten. Generell gab es auch in der Elektro- und in der Betonwarenbranche sowie bei der Gebäudetechnik seit drei Jahren nichts mehr und nur einmal in dieser Zeit eine individuelle Erhöhung. Syna fordert darum für diese Gewerbebranchen generell 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn, für das Bauhauptgewerbe monatlich 150 Franken mehr (aufgeteilt auf zwei Jahre).

Dienstleistung: Mehr für alle!

Im Detailhandel fordert Syna für alle Mitarbeitenden mit einem Lohn von weniger als 5000 Franken eine generelle Erhöhung von 100 Franken. Wer nach der Lehre im Verkauf bleibt, soll profitieren: In den ersten fünf Jahren nach Ausbildungsabschluss soll der Monatslohn jährlich um 100 Franken steigen. Die traditionell sehr flexiblen Arbeitszeiten

im Gastgewerbe und in der Hotellerie sind nur bedingt veränderbar, umso wichtiger ist eine faire Entlohnung. Aufgrund der positiven Zukunftserwartungen im Gastgewerbe fordert Syna um 2 Prozent höhere Mindestlöhne. Zu oft werden im Gesundheitswesen die Lohnerhöhungen individuell nach sehr undurchsichtigen Kriterien verteilt. Syna fordert deshalb mehr Transparenz und generelle Lohnerhöhungen von 1,5 Prozent. Insbesondere sollen auch langjährige Mitarbeitende profitieren.

Industrie: Arbeitnehmende endlich belohnen!

Von den Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche erwartet Syna neben einem deutlichen Bekenntnis zum Produktionsstandort Schweiz generelle Erhöhungen von 150 Franken oder 2 Prozent. Das bessere wirtschaftliche Umfeld in der MEM-Industrie stimmt positiv. Es ist höchste Zeit, dass der jahrelange Einsatz der Arbeitnehmenden belohnt wird. Generelle Erhöhungen von 100 Franken, in Grossfirmen bis 150 Franken, sind anstelle von Nullrunden und Einmalzahlungen angesagt.

Einladung zum 3. Syna-Dialog

Familienarbeit anerkennen

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die Erwerbsquote der Frauen soll angesichts des Fachkräftemangels erhöht werden. Die Entscheidung für oder gegen Familienarbeit ist immer seltener eine rein private. Welche Rolle dabei Politik, Staat und Wirtschaft spielen, untersucht der 3. Syna-Dialog.

Es ist nicht lange her, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem als Ausdruck der Selbstverwirklichung angeschaut wurde. In den 50er- und 60er-Jahren konnte das Einkommen eines ausgebildeten Arbeiters die eigene Familie ernähren. Diese Zeiten sind längst vorbei, und viele Paare und Familien müssen nun zwischen Kindererziehung, Pflege der Grosseltern und Erwerbsleben gekonnt jonglieren. Nachbarschaftshilfe und freiwilliges Engagement bleiben dabei oft auf der Strecke. Jetzt, wo die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen gefördert werden soll, wird umso klarer, dass Kindererziehung und Familienarbeit keine rein private Angelegenheit sind. Zögerlich befasst sich die Politik mit dem Thema, z. B. bei Subventionen von Kindertagesstätten oder der Kompensation von Erwerbsausfällen wegen der Pflege von betagten Familienangehörigen.

Care-Arbeit gesellschaftlich verkannt

Gemäss Bundesamt für Statistik werden in der Schweiz mehr Stunden für unbezahlte Care-Arbeit als für bezahlte Arbeit aufgewendet. Zwei Drittel dieser Arbeitsleistung werden von Frauen erbracht. Der Wert dieser unbezahlten Arbeit macht



Die Abstimmung zur Altersreform 2020 ist nur ein Element, um die diskriminierende Ungleichheit in der Altersabsicherung von Frau und Mann zu beheben.
Bild: Fotolia

Schätzungen zufolge gut 60 Prozent des jährlichen BIP oder 400 Milliarden Franken aus. Deswegen arbeiten immer noch hauptsächlich Frauen Teilzeit. Sie nehmen dadurch eine prekäre Altersabsicherung in Kauf. Ohne diese essenzielle Sorgetätigkeit würde die Gesellschaft gar nicht funktionieren, denn sie ist auf Nachwuchs angewiesen. So ist die Entscheidung, eine Familie zu gründen, Kinder zu zeugen, zu heiraten, ganz klar eine private. Sie aufzuziehen, ist aber auch eine gesellschaftliche Aufgabe, die spätestens mit dem Eintritt ins Schulalter offensichtlich wird. Wenn nun Eltern aus finanziellem Druck heraus arbeiten und ihre Kinder fremdbetreuen lassen müssen, kostet dies etwas. Bund und Kantone subventionieren Krippenplätze für Eltern mit tiefen Einkommen. Erziehung, Pflege und Betreuung von Familienangehörigen kosten den Staat etwas, wenn diese ausserfamiliär organisiert wird. Was fehlt, ist die gesellschaftliche Anerkennung dieser Arbeit, wenn sie innerhalb der Familie organisiert werden. Am Syna-Dialog werden dazu die politisch diskutierten Lösungen von Valérie Borioli, Projektleiterin von info.workcare.ch, vorgestellt.

Wirtschaftliche Zwänge

Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur die Mint-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), sondern aufgrund des demografischen Wandels auch Pflegeberufe. Hinzu kommt die

diskutierte Beschränkung der Zuwanderung infolge der Masseneinwanderungs-Initiative. Wirtschaftsverbände und Seco zielen mit der Fachkräfte-Initiative auf die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen ab. Diese ist seit 2010 bereits stark gestiegen; am Stärksten gerade in der Gruppe von Frauen, die Kinder unter sieben Jahren haben. Dort hat die Erwerbsquote mit knapp 10 Prozent enorm zugenommen. Eine zentrale Frage ist, ob Unternehmen bereit sind, Arbeitsmodelle anzubieten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich zulassen. Dies bedingt, dass sie ihre Lohnbücher und ihre Firmenkultur kritisch überprüfen und die Gleichbehandlung von Frau und Mann beim Lohn, bei der Weiterbildung und bei Karrieremodellen endlich einhalten. Kontrollen und Sanktionen wären nicht nötig, wenn Unternehmen von sich aus dieses Anliegen ernst nehmen würden.

Am Syna-Dialog wird der HR-Leiter des Spitalverbands Riviera-Chablais, Emmanuel Masson, die Gründe erläutern, weshalb in seinem Betrieb ein Vorruhestandsmodell eingeführt wurde. Und nicht zuletzt wird auf die grossen Unterschiede bei der finanziellen Absicherung im Alter hingewiesen, indem die Ergebnisse einer aktuellen Studie der Berner Fachhochschule vom Studienleiter Robert Fluder vorgestellt werden.

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

Der Syna-Dialog findet am 30. September 2017 von 11.00 bis 16.00 Uhr im Café du Jura in Freiburg statt. Die Veranstaltung ist für Mitglieder gratis, Besucher/-innen bezahlen 10 Franken. Anmeldung unter dialog@syna.ch, 044 279 71 71.

www.syna.ch/dialog

Gesundheitswesen Neuenburg

Der GAV Santé 21 bleibt bestehen

Trotz der Anzeige durch das Spital La Providence vor fünf Jahren und der derzeitigen Bedrohung durch einen Beschluss des Kantonsparlaments steht der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Santé 21 immer noch. Der Kampf für die Verteidigung der Gewerkschaftsrechte sowie für einheitliche und attraktive Arbeitsbedingungen im Interesse aller ist stärker denn je.

Im vergangenen Juni haben die Ex-Streikenden, unterstützt von Syna und dem VPOD, beim Kantonsgericht das Urteil des erstinstanzlichen Gerichts angefochten. Dieses hatte den im Winter 2012 geführten Streik als illegal erklärt und die Kündigung von 22 Arbeitnehmenden mit sofortiger Wirkung gerechtfertigt. Syna verweist auf den sehr summarischen Charakter dieses Urteils, das mit seiner knappen und wenig überzeugenden Argumentation schockiert. Im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts und die internationalen Standards bezüglich Streikrecht sind die Erfolgschancen der Einsprache gross.

Missbrauchsgefahr

Nur aufgrund der Streikdauer betrachtet der Richter den Streik als illegal und bezeichnet ihn im Spitalwesen als unverhältnismässig. Eine Behörde muss die Verhältnismässigkeit prüfen, wenn sie die Ausübung eines Grundrechts durch ein Individuum begrenzen will. Es liegt nicht an diesem, sich selbst einzuschränken. Das wäre ja, als ob man einen Besitzer bitten würde, sein Eigentumsrecht nur zurückhaltend geltend zu machen! Darüber hinaus hat der Richter andere Streiks in der Schweiz nicht berücksichtigt, die viel länger gedauert haben, wie in den Werkstätten der SBB Cargo in Bellinzona im Jahr 2010 (mehr als drei Monate) oder bei Gate Gourmet in Genf 2013 (fast ein Jahr).

Vor allem aber kann das Urteil fatale negative Folgen haben: Im Falle eines Streiks könnte es Arbeitgeber dazu ermutigen, so lange wie möglich nicht zu verhandeln



Der Kampf für gute Arbeitsbedingungen ist immer wichtig, ob vor Gericht, auf der Strasse oder an der Urne!
Bild: Bruno Payrard

und einfach abzuwarten, bis der Faktor Zeit den Streik illegal macht.

Das Urteil verstösst gegen die Bundesverfassung und verleugnet das Streikrecht sowie die Sozialpartnerschaft. Die Kündigung des GAV durch das Spital La Providence im Jahr 2012 stellte eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auf kantonaler Ebene dar: Mehr als 5000 Arbeitnehmende wurden auf einen Schlag vom GAV ausgeschlossen, was zu einem vertragslosen Zustand führte.

Angesichts der problematischen öffentlichen Finanzen und eines Gesundheitsmarkts unter starkem Kostendruck gewährleistet der GAV Santé 21 einen demokratischen und transparenten öffentlichen Meinungsaustausch. Und er ist ein Garant für eine gute und respektvolle Behandlung des Gesundheitspersonals und der Patienten.

juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Gesundheitswesen

Referenden zum GAV Santé 21: Ein erster Sieg

In drei Monaten wurden 16 000 Unterschriften gesammelt, obwohl 9000 genügt hätten. Die beiden Referenden für den Erhalt des GAV Santé 21 waren überaus erfolgreich. Es war ein Sieg für das Neuenburger Pflegepersonal, das sich stark mobilisiert hatte, unterstützt von Arbeitgebern und einer breiten verbandspolitischen Gewerkschaftsallianz. Das letzte Wort wird das Volk an der Urne haben.

Für diese Abstimmung ruft Syna auf, zweimal ein Nein zu den vom Grossen Rat angenommenen Gesetzesänderungen einzulegen. Sie sind inakzeptabel: Sie bezwecken, jegliche Verweise auf den GAV Santé 21 abzuschaffen, führen eine gefährliche Unterscheidung zwischen dem Pflege- und dem Reinigungspersonal ein und stellen eine unangemessene Einmischung in die Sozialpartnerschaft dar.

Für Syna ist ein Branchen-GAV die Garantie für harmonisierte und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden. Eine Aufteilung des Personals ist Unsinn. Eine Patientin, ein Patient lässt sich nicht aufteilen, die Behandlung findet bereichsübergreifend statt. Das Gesundheitsnetzwerk braucht Kontinuität, welche die Mobilität zwischen den Institutionen und die gegenseitige Übertragung von Zuständigkeiten möglich macht. Syna betont, dass der GAV im interkantonalen Vergleich keine Mehrkosten erzeugt. Im Gegenteil: Unter Berücksichtigung der begrenzten Mittel sollte der derzeitige Vertrag Einsparungen in Höhe von rund 14 Millionen Franken bringen. Ein einheitlicher GAV ist das beste Instrument, um die Attraktivität des Sektors zu sichern sowie dem höheren Gesundheitsbedürfnis und dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen.

IndustriAll Europe

Syna nimmt am Exekutivausschuss des europäischen Gewerkschafts-Dachverbands teil: Im vergangenen Juni trafen sich 225 Mitglieder des Exekutivausschusses von IndustriAll Europe in London für eine der zwei jährlichen Sitzungen. Üblicherweise finden die Sitzungen in Brüssel statt, diesmal wurde jedoch London gewählt. Das Treffen fand mehr oder weniger ein Jahr nach der Annahme des «Brexit» statt, dessen Auswirkung sämtliche europäischen Länder betrifft, aber auch Länder ausserhalb der EU wie die Schweiz.

In London wurde über den Brexit, aber auch über Digitalisierung und Bedingungen für faire Freihandelsabkommen diskutiert. Dabei wurde klar: Mit wenigen Nuancen sind die Herausforderungen der Schweizer Industrie und deren Arbeitnehmenden die gleichen wie die unserer Nachbarländer. Damit wir uns gemeinsam diesen Herausforderungen stellen können, tragen Syna und ihre Mitglieder den Einsatz und die europäische Solidarität im Rahmen von IndustriAll Europe mit.

Gesundheit

Am 20. September findet die zweite nationale **Branchenkonferenz von Syna zum Gesundheitswesen** im Zentralsekretariat in Olten statt. Im Fokus stehen die Gesundheitspolitik, die sich wandelnden Arbeitsbedingungen und das gewerkschaftliche Engagement von Syna im Gesundheitswesen.

Interessierte Mitglieder sind herzlich willkommen und können sich über ihre Regionalsekretariate oder direkt über juan.barahona@syna.ch anmelden.

Gerüstbau

Die Paritätische Berufskommission bietet auch im Jahr 2018 vielseitige **Kurse für Gerüstbauer** an – unter anderem zu Grundtechniken des Gerüstbaus, zu Arbeitssicherheit oder zu Spezialkenntnissen wie Staplerfahren.

Informiere dich in deinem Syna-Regionalsekretariat über die Kurse. Die Broschüre mit Programm findest du unter www.sguv.ch/aus-weiterbildungen/winterkurse. Anmeldeschluss ist der 23.10.2017.

Ausbildungskurse im Bau

Wie jedes Jahr finden auch im Winter 2018 wieder die **Ausbildungskurse für portugiesische und spanische Bauarbeiter in ihren Heimatländern** statt. Die Kurse werden vom Parifonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes finanziert. Sie bieten die Gelegenheit, sich mit den schweizerischen Baumethoden und -materialien vertraut zu machen sowie praktisches Fachwissen und Sprachkenntnisse zu verbessern.

Die achtwöchigen Kurse finden jeweils im Januar und Februar in den Ausbildungszentren in Santiago de Compostela und in Prior Velho bei Lissabon statt. Wer an einem Kurs teilnehmen will, muss in den letzten zwölf Monaten mindestens sechs Monate Praxis auf schweizerischen Baustellen vorweisen können. Teilnehmende können nur von ihrem Arbeitgeber angemeldet werden, pro Firma werden maximal zwei Teilnehmende berücksichtigt.

Interessiert? Auf www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse oder in deinem Syna Regionalsekretariat gibt es weitere Informationen.

Anlass: Angehörige pflegen

«Berufstätig sein und Angehörige betreuen: Wie gelingt das?»: So heisst die Veranstaltung am Tag der Angehörigenpflege, unterstützt von Travail.Suisse, Betreiberin der Plattform www.info-workcare.ch.

Wenn betreuende und pflegende Angehörige gleichzeitig berufstätig sind, haben sie eine anspruchsvolle Aufgabe zu meistern. Am 30. Oktober, dem Tag für pflegende und betreuende Angehörige, steht die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit im Fokus. Denn die Unterstützung von kranken, behinderten oder hochaltrigen Angehörigen ist eine Herausforderung – für den einzelnen Menschen, für die Gesellschaft und für die Wirtschaft. Die Impulsveranstaltung macht die aktuelle Situation sichtbar, fördert den Dialog zwischen Angestellten, Arbeitgebern und der öffentlichen Hand, thematisiert aber auch Erfolgsmodelle und Stolpersteine.

Montag, 30. Oktober 2017, 17 bis 19 Uhr, Careum-Auditorium Zürich
Mehr Infos unter www.angehoerige-pflegen.ch/workcare

Zahl des Monats

150

Franken mehr Lohn pro Monat verlangt Syna für die Beschäftigten im Bauhauptgewerbe. Nachdem der Lohn während dreier Jahre nicht mehr angestiegen ist, soll diese Erhöhung innerhalb der nächsten zwei Jahre umgesetzt werden.

Dass die Wirtschaft in der Schweiz rundläuft, dafür haben vor allem die Angestellten gesorgt. Deshalb sollen sie auch am Erfolg beteiligt werden! Deshalb fordert Syna für 2018 in allen Branchen 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn (s. auch Seite 5).

Due volte Sì il prossimo 24 settembre

Una riforma per tutti

La riforma per la quale ci re-cheremo alle urne il prossimo 24 settembre assicurerà la nostra previdenza per la vecchiaia. In altri termini, quest'ultima rimarrà finanziabile anche nei prossimi anni. Ma soprattutto: nessuna perdita sulle rendite e pensioni sicure per tutti! Della riforma beneficeranno sia gli anziani, sia i giovani.

L'imminente riforma modernizza la previdenza per la vecchiaia. Ad esempio, il lavoro a tempo parziale sarà meglio assicurato nel secondo pilastro, e la riduzione dell'aliquota minima di conversione LPP impedirà il finanziamento trasversale delle casse pensioni dagli assicurati giovani a quelli meno giovani. Inoltre, il finanziamento supplementare dell'AVS mediante l'imposta sul valore aggiunto garantirà al primo pilastro finanze solide, scongiurando un buco miliardario nelle casse dell'AVS che la giovane generazione si ritroverebbe a dover colmare da sola... La riforma non vi «tradisce». Se la Previdenza per la vecchiaia 2020 venisse respinta, in pochi anni potremmo andare incontro a misure di risparmio molto più drastiche ed a contribuzioni decisamente più elevate.

Più sicurezza per i lavoratori maturi

L'attuale previdenza professionale penalizza i disoccupati più anziani, che con il lavoro perdono anche il diritto a una rendita della cassa pensioni. La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 mette fine a questa doppia penalizzazione: chi perderà l'impiego dopo i 58 anni potrà rimanere assicurato nel secondo pilastro e percepire, in seguito, una rendita dalla sua ultima cassa pensioni. Inoltre, il ravvicinamento dei contributi LPP tra segmento d'età medio e ultra 55enni elimina un importante oggetto di discriminazione intergenerazionale. In questo modo, per le imprese rispetto ai lavoratori più giovani quelli più maturi risulteranno meno «costosi».

Benefici anche per chi è già pensionato

A detta degli oppositori, la Previdenza per la vecchiaia 2020 «penalizza i pensionati».



La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 è positiva per tutte le generazioni.

Foto: Fotolia

È vero però il contrario: questa riforma e il leggero aumento dell'IVA permetteranno di coprire nei prossimi anni i costi dell'invecchiamento demografico – a beneficio degli attuali pensionati, poiché soltanto così sarà possibile adeguare ogni due anni le loro rendite all'evoluzione dei salari e dei prezzi.

Il compromesso più importante di questo decennio

La riforma della previdenza per la vecchiaia assicura le rendite senza tagli alle stesse, introduce importanti ammodernamenti e distribuisce estesamente gli inevitabili sacrifici. Si tratta di un compromesso equo. Invece di mettere le generazioni una contro l'altra, gli oppositori della riforma dovrebbero giocare a carte scoperte. Infatti, con il NO perseguono semplicemente l'obiettivo di operare tagli senza offrire compensazioni: niente più supplemento AVS, innalzamento dell'età di pensionamento delle donne, riduzione dell'aliquota di conversione – e al più presto pensionamento per tutti a 67 anni!

La riforma Previdenza per la vecchiaia 2020 offre maggiore sicurezza sia ai giovani che agli anziani. Boicottarla sarebbe decisamente irresponsabile, nei confronti di tutte le generazioni. Questo compromesso ha bisogno della nostra approvazione – giacché non ne otterremo uno migliore.

Matthias Kuert Killer,
responsabile delle politiche sociali,
kuert@travailsuisse.ch

Informazioni: www.syna.ch/ppv2020

Il commento

Alle urne per la nostra AVS!

Il 24 settembre è una data cruciale. Per me è chiaro: soltanto con due Sì potremo stabilizzare la previdenza per la vecchiaia e assicurare le nostre rendite e l'età di pensionamento a 65 anni. Spesso la gente mi chiede che cosa ci sia di male a votare NO. È molto semplice: se il 24 settembre la riforma dovesse essere respinta, a guadagnarci qualcosa sarebbero soltanto le associazioni padronali e i detrattori dell'AVS, che saranno ben felici di stralciare il supplemento AVS e introdurre un'aliquota di conversione più bassa e l'età di pensionamento a 67 anni per tutti – senza la benché minima misura di compensazione. Tutti hanno il diritto di saperlo. È evidente che con l'innalzamento dell'età di pensionamento a 65 anni sono le donne a pagare il prezzo più alto della riforma Previdenza per la vecchiaia 2020, ma nell'insieme i provvedimenti sono un ottimo compromesso, con miglioramenti per tutti – soprattutto per le donne. Mi rivolgo a voi, stimati affiliati Syna: votate due volte Sì per rendite sicure che potranno continuare ad essere adeguate all'evoluzione dei prezzi e dei salari, votate due volte Sì per una previdenza per la vecchiaia moderna che porterà sensibili miglioramenti per i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori anziani e i disoccupati. Rafforziamo l'AVS e rechiamoci tutti alle urne: ogni voto è decisivo! Grazie di cuore.

Adrian Wüthrich, presidente,
wuethrich@travailsuisse.ch

Industria MEM: demandas para el CCT 2018

¡Ahora es nuestro turno!

El actual Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de Industria Eléctrica y Metal-Mecánica (MEM) termina a mediados de 2018 y las nuevas negociaciones están ad portas. La conferencia Syna de la Industria ha allanado el camino para el futuro del sector MEM y su lista de demandas fue adoptada.

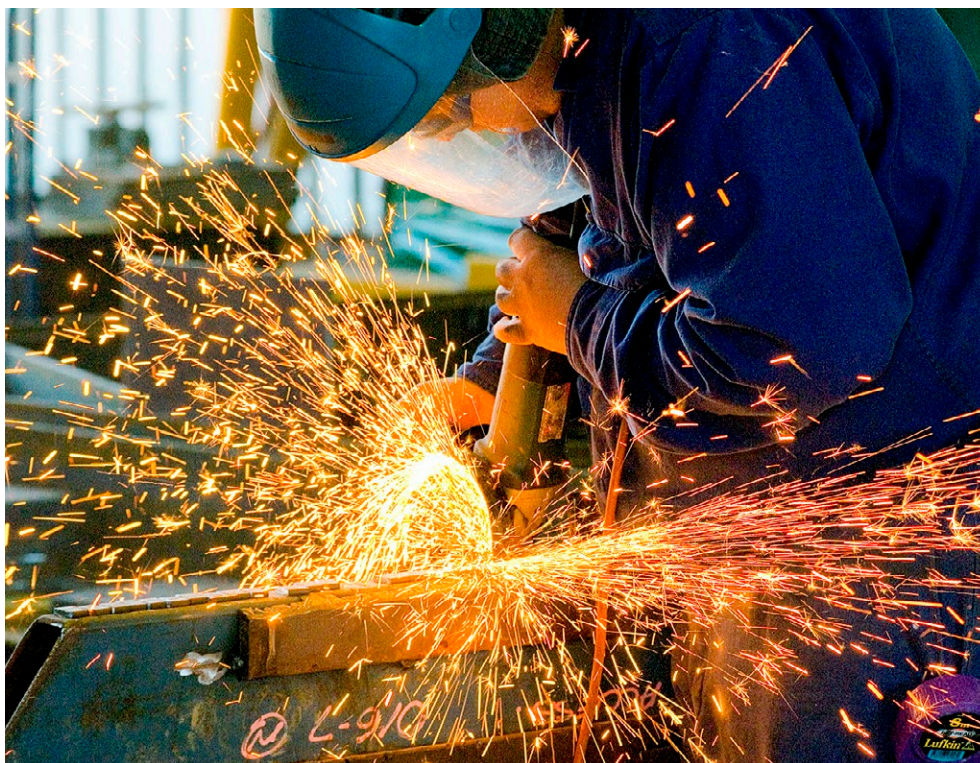
Durante los últimos dos años y medio, la mayoría de las empresas han podido adaptarse las circunstancias cambiantes y recuperarse de las dificultades causadas por la abrogación del precio mínimo Euro/Franco. Las exportaciones aumentaron continuamente y con ello se estabilizó también el número de empleados. Pero la superación de las dificultades es y fue posible únicamente gracias al esfuerzo de los trabajadores – ¡con un aumento de las horas de trabajo! Para Syna queda claro: Esto tiene que ser valorado en el nuevo CCT MEM. ¡Ahora es el turno de los trabajadores!

En tres rubros temáticos, Syna ha hecho demandas concretas para el CCT MEM 2018:

Mi trabajo – mi tiempo

Se necesitan mejoras concretas para mantener en equilibrio el trabajo y el tiempo libre – sobre todo en el sector MEM, ya que por las turbulencias de los últimos años las horas de trabajo fueron aumentadas, y los empleados fueron obligados a trabajar hasta cinco horas semanales adicionales gratuitas. Una planificación de ocio útil y también la conciliación del trabajo y de la familia requieren que las horas de trabajo sean proyectadas de forma clara y confiable. Por eso Syna exige que normativas claras sobre la planificación de la jornada laboral sean incluidas en el CCT. Los planes operativos tienen que ser anunciados muy pronto y estas decisiones tendrán consecuencias.

Las señales apuntan (hay evidencia) a que la semana de 40 horas va estar bajo presión. Syna se opone decididamente a ello. ¡La semana de 40 horas es un gran logro que no abandonaremos!



Los trabajadores son la clave del éxito del sector MEM. ¡Esto se tiene que ver reflejado en el CCT!

Foto: Fotolia

También una razonable baja por paternidad forma parte de las demandas. Aparte de todas las razones convincentes para esta baja, también debe servir para hacer más atractivo el sector MEM. Porque solo un sector atrayente para los trabajadores puede resistir a la aguda escasez de mano de obra cualificada.

Mi trabajo – mi sueldo

Los salarios también son determinados desde abajo. Los salarios mínimos tienen una gran influencia sobre la estructura salarial. Después de años de congelación salarial, Syna exige que los salarios mínimos sean elevados sustancialmente, para así desarrollar todos los salarios del sector. Sobre todo los salarios aún mucho menores del Tesino tienen que ajustarse al nivel del resto de Suiza.

Por la digitalización (industria 4.0) la educación se vuelve cada vez más importante en el futuro. Los requisitos profesionales cambian cada vez más rápido, por lo que una formación continua es necesaria. Es aquí donde Syna quiere hacer un llamado a los empresarios a involucrarse más: Con asesorías profesionales y recomendaciones

sobre la carrera para examinar que formación profesional es adecuada. Todos los obstáculos para educación y formación – sean de tiempo o financiamiento – deben ser reducidos.

Nuestro compromiso social

A diferencia de otros CCT, el CCT MEM hasta ahora no conoce unos controles paritarios. ¡Es el momento de cambiarlo! Syna exige que finalmente se implementa un sistema paritario para la ejecución del CCT. Pero no solo en la ejecución se necesita un mayor involucramiento de los sindicatos, sino también para la superación de situaciones de crisis. Syna exige en consecuencia ajustes en el llamado «Artículo de Crisis» (Art. 57) para la extensión temporal de las horas de trabajo.

Con estas y otras demandas, Syna va a emprender las próximas negociaciones. El momento aún no es claro, pero Syna no se va a quedar de brazos cruzados: El siguiente paso será consolidar las demandas con otros interlocutores sociales.

**mathias.regotz@syna.ch,
responsable sector industria**

Injusta

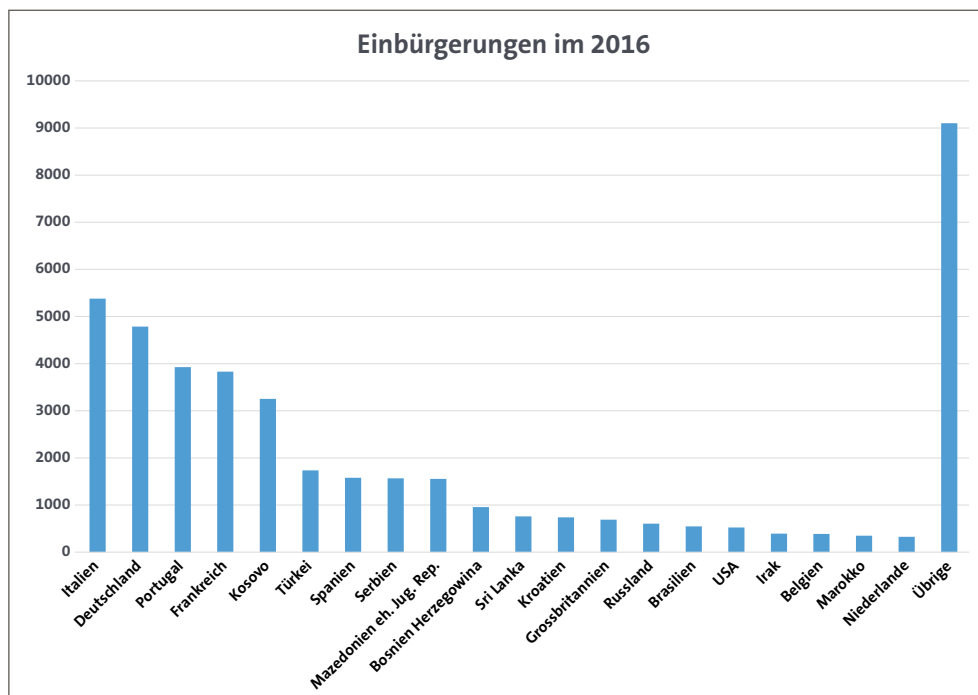
A naturalização será mais difícil

A nova lei de direito de cidadania vai entrar em vigor no início de 2018. Os diversos regulamentos foram agravados e a naturalização para certos grupos de pessoas será quase impossível. Aproveite o curto período de tempo até ao final do ano e entregue o seu formulário de naturalização na sua comuna de residência!

Com a nova lei de naturalização e o respetivo regulamento são, em princípio, introduzidos critérios mais objetivos que devem possibilitar determinar, se um estrangeiro já se tornou suficientemente suíço. Obviamente, tal não é uma tarefa assim tão fácil. São todos os suíços suficientemente «suíços» para poder possuir um passaporte com a cruz? Não existem também suíços bastante desintegrados? O discurso da «integração» foi exageradamente discutido durante os últimos anos e irá também estar futuramente no centro das atenções. Parece que são colocadas mais exigências de integração aos estrangeiros, que se querem integrar, do que a muitos suíços nativos. A Syna considera isso muito injusto – são exatamente essas exigências que excluem os estrangeiros e os induzem ao facto de atualmente 25 por cento da população da Suíça estar impedida de participar politicamente e de moldar as condições de vida de acordo com os princípios democráticos.

Critérios claramente definidos

Um critério muito evidente para poder determinar o nível de integração dos estrangeiros são os conhecimentos do idioma oficial. A nova lei define agora o comprovativo do nível B1 em expressão oral e A2 em expressão escrita. Este regulamento discrimina as classes sociais com um nível de instrução mais baixo, que quase não dominam a escrita da própria língua materna. É também necessário lembrar que aprox. 16 por cento dos adultos (até aos 65 anos) residentes na Suíça manifestam dificuldades em ler simples textos quotidianos (iletrismo). Metade dos afetados nasceram na Suíça e completaram 9 anos de escolaridade.



No ano 2016, 42 974 pessoas foram naturalizadas. A metade delas era oriunda de Itália, Alemanha, Portugal, França e Kosovo. Aproximadamente um terço dos processos abrange naturalizações facilitadas (por exemplo se o cônjuge for suíço).
Fonte: www.sem.admin.ch

A partir do próximo ano, só os portadores do bilhete de identidade C poderão ser naturalizados. Porém, a concessão da autorização de residência não estabelece um direito legal. Muitas vezes, a naturalização apoia-se na permanência de 10 anos no país, mas os cantões têm a liberdade de aplicação.

Um outro critério mais agravado é a «Participação na Vida Económica». Tal significa que a pessoa não pode ter recebido apoio financeiro da segurança social durante o período mínimo de três anos antes da entrega da candidatura ou tenha de ter reembolsado os mesmos. Uma vez mais, os cantões podem impor condições mais restritas. Por exemplo, no cantão de Berna aplica-se um prazo de 10 anos! E além disso: não está «integrado», porque, apesar de ter trabalho e obrigações familiares, não consegue suportar uma família com um ordenado de empregado do setor de serviços? Por outro lado, está demonstrado que o parlamento tentou determinar critérios mais distintos – mas ainda assim, o problema não será resolvido!

Porquê naturalizar-se?

Muitos dos estrangeiros que vivem na Suíça estão já integrados – é esta a

nossa opinião! Pagam impostos, os seus filhos frequentam a escola pública – eles falam o dialeto local que muitas vezes não conseguem entender. Trabalham juntamente com suíços, cumprem as leis, mesmo quando tal não é fácil e tentam adaptar-se ao comportamento do seu espaço público. A naturalização não é sempre o último passo antes de concluir a integração. A concessão do direito de cidadania pode até incentivar a integração e, por conseguinte, a identificação com o país de acolhimento, tal como demonstrado num estudo do ano 2015 – tal aplica-se principalmente a cidadãos de países marginalizados, como por exemplo a Turquia e aos estados dos Balcãs. A participação na vida política no país de acolhimento é um direito fundamental para o qual deve ser lutado! E tão paradoxo quanto possa parecer: a naturalização assegura a sua mobilidade! Se você ou os seus filhos permanecerem por um período de tempo mais longo no estrangeiro, poderão ter a certeza de poder retornar à Suíça!

selina.tribbia@syna.ch,
departamento da migração

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Burnout – Oder wie schiebe ich rechtzeitig Holz nach?

Montag, 23. Oktober, und Dienstag, 24. Oktober 2017, Beginn 1. Kurstag: 9.30 Uhr, Schluss 2. Kurstag: 17.00 Uhr. Bildungszentrum 21, Basel

Inhalt: Der Begriff «Burnout» ist heutzutage in aller Munde. Praktisch jede Person kennt jemanden, der schon ein Burnout hatte. Ist es eine Zivilisationskrankheit, der wir nicht ausweichen können wie früher der Pest? Bin ich dem schutzlos ausgeliefert, oder kann ich proaktiv etwas dagegen tun? Gemeinsam werden wir Antworten finden, die Sie in Ihrem Alltag praktisch anwenden können.

Fachreferent: Martin Frei, Dipl. Coach FH BSO, Organisationsentwickler FH

Anmeldung: bis spätestens Montag, 25. September

Betreuende und pflegende Angehörige im Fokus – Wie kann ich meine Berufstätigkeit mit der Betreuung von Angehörigen vereinbaren?

Donnerstag, 26. Oktober 2017, 9.00–17.00 Uhr. Pädagogische Hochschule, Zürich

Inhalt: Die Situation betreuender und pflegender Angehöriger, Belastungen und Herausforderungen, Beziehungsveränderungen als Hauptbelastung, die Bedeutsamkeit der Motive, Entlastung als zentrales Element in der Pflege, Lösungen zur Vereinbarkeit zwischen Job und Care-Arbeit, Organisation zu Hause und am Arbeitsplatz, die Informations-Plattform info-workcare.ch kennen und nutzen lernen.

Referentinnen: Dr. phil. Bettina Ugolini, Universität Zürich, Zentrum für Gerontologie, Psychologische Beratungsstelle LiA, und lic. phil. Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 29. September

Verstehen und verstanden werden – Gewaltfreie Kommunikation

Freitag, 27. Oktober 2017, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Oft sind Streit und schlechte Stimmung am Arbeitsplatz nicht das Resultat tiefgreifender Konflikte, sondern fehlender oder falscher Kommunikation. Die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg ist ein Gesprächsführungsmodell, das Hilfe bietet, um sich über seine Bedürfnisse klarzuwerden und sie dann verständlich auszudrücken.

Fachreferentin: Andrea Dönni, Diplom-Pädagogin und Mediatorin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 29. September

50plus – Ich nutze meine beruflichen Chancen

Donnerstag, 2. November, und Freitag, 3. November 2017, Beginn 1. Kurstag: 9.00 Uhr, Schluss 2. Kurstag: 17.00 Uhr. Campus, Sursee

Inhalt: Die Kursteilnehmenden erstellen ihr Kompetenzprofil und reflektieren ihren Auftritt und dessen Wirkung auf andere. Sie lernen alle Schritte des «strukturierten Vernetzens» kennen und erforschen den Arbeitsmarkt in ihrer Branche. Sie formulieren ihre Stärken und vermitteln ihre Kompetenzen auf sympathische Art. Sie üben, sich im Vorstellungsgespräch als die idealen Mitarbeitenden für die gewünschte Stelle zu präsentieren.

Referentin: Regula Zellweger, dipl. Psychologin IAP, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Ausbilderin FA, Journalistin BR

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 6. Oktober



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!

MEM-Industrie: Forderungen GAV 2018

Jetzt kommen wir zum Zug!

Der aktuelle Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der MEM-Industrie läuft Mitte 2018 aus, und die Neuverhandlungen stehen vor der Tür. Die Syna-Industriekonferenz hat die Weichen für die Zukunft gestellt und ihren Forderungskatalog verabschiedet.

Im Verlauf der letzten fast zweieinhalb Jahre konnten sich die meisten Unternehmen auf die geänderten Umstände einstellen und sich langsam, aber sicher von den Schwierigkeiten erholen, die die Aufhebung des Franken-Euro-Mindestkurses verursacht hatte. Die Exporte zogen kontinuierlich an, die Auftragseingänge nahmen wieder zu, und auch die Beschäftigungszahlen haben sich stabilisiert. Die Überwindung der Schwierigkeiten war und ist aber nur dank der Sondereinsätze der Arbeitnehmenden – mit Arbeitszeiterhöhungen! – möglich. Für Syna ist deshalb klar: Das muss im neuen MEM-GAV honoriert werden. Jetzt kommen die Arbeitnehmenden zum Zug! In drei Themenbereichen hat die Industriekonferenz konkrete Forderungen für den MEM-GAV 2018 aufgestellt.

Meine Arbeit – meine Zeit

Es braucht endlich konkrete Verbesserungen, um Arbeit und Freizeit besser im Gleichgewicht halten zu können – vor allem in der MEM-Industrie. Denn aufgrund der Turbulenzen der letzten Jahre wurde oft die Arbeitszeit erhöht, und die Arbeitnehmenden mussten bis zu fünf Stunden pro Woche gratis mehr arbeiten. Eine sinnvolle Freizeitplanung sowie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordern klare und verlässliche Arbeitszeiten. Darum fordert Syna, dass detaillierte Bestimmungen über die Planbarkeit der Arbeitszeit in den GAV aufgenommen werden. Einsatzpläne müssen früh genug bekanntgegeben werden und ein Abweichen davon muss Konsequenzen haben.

Es verdichten sich die Zeichen, dass die 40-Stunden-Woche in der Branche unter Druck kommen wird. Dem tritt Syna entschlossen entgegen. Die 40-Stunden-Woche



Die Angestellten sorgen für den Erfolg der MEM-Industrie. Das muss im GAV honoriert werden!

Bild: Guido Schluep

ist eine grosse Errungenschaft, die wir um keinen Preis aufgeben!

Auch ein vernünftiger Vaterschaftsurlaub gehört zu den Forderungen. Neben allen anderen überzeugenden Gründen für diesen Urlaub soll er aber auch dazu dienen, die MEM-Industrie attraktiver zu gestalten. Denn nur eine Branche, die für die Arbeitnehmenden attraktiv ist, kann dem verschärften Fachkräftemangel Paroli bieten.

Meine Arbeit – mein Lohn

Die Löhne werden auch von unten her bestimmt. Die Mindestlöhne haben also einen grossen Einfluss auf das Lohngefüge. Nach Jahren von Nullrunden fordert Syna, dass die Mindestlöhne substantiell angehoben werden, um die gesamten Löhne der Branche anzuschieben. Vor allem die nach wie vor massiv tieferen Löhne im Tessin müssen endlich an das Niveau der Restschweiz herangeführt werden.

Wegen der Digitalisierung (Industrie 4.0) wird Bildung in Zukunft immer wichtiger. Die beruflichen Anforderungen ändern sich immer schneller, eine fortlaufende Weiterbildung ist notwendig. Hier will Syna die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. Sie sollen sich stärker beteiligen: Bei

regelmässigen Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen soll geprüft werden, welche Bildung Sinn macht. Alle Hürden für Aus- und Weiterbildung – in finanzieller wie auch zeitlicher Hinsicht – müssen beseitigt werden.

Unsere Sozialpartnerschaft

Im Gegensatz zu anderen GAV kennt der MEM-GAV bislang keine paritätischen Kontrollen. Es ist Zeit, dies zu ändern! Syna fordert, dass endlich ein paritätisches System für den GAV-Vollzug eingeführt wird. Doch nicht nur beim Vollzug braucht es eine stärkere Einbindung der Gewerkschaften, sondern auch bei der Bewältigung von Krisensituationen. Entsprechend fordert Syna vor allem Anpassungen beim sogenannten «Krisenartikel» (Art. 57) zur temporären Arbeitszeitverlängerung.

Mit diesen und weiteren Forderungen werden wir die kommenden GAV-Verhandlungen in Angriff nehmen. Deren Zeitpunkt ist noch unklar, aber Syna bleibt bis dahin nicht untätig: Als nächster Schritt werden die Forderungen mit den anderen Sozialpartnern konsolidiert.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Entschädigungsfonds

Endlich Hilfe für Asbestopfer

Ab sofort können Asbestopfer auf Hilfe zählen. Ein weiterer Meilenstein im langen gewerkschaftlichen Kampf gegen die verheerenden Asbest-Auswirkungen.

Viel zu lange wurde Asbest als billiges Material in Technik und Bau eingesetzt. Erst spät merkte man, dass bei der Verarbeitung feinste Fasern freigesetzt werden, die schon in kleiner Konzentration das Risiko für einen bösartigen Tumor im in den Lungen oder im Bauchfell massiv erhöhen. Seit 1990 ist der Baustoff verboten. Schon länger dauert der Kampf für die Opfer, die wegen Asbest erkrankt sind.

Stiftung hilft finanziell

Syna hat mitgeholfen, die Stiftung «Entschädigungsfonds für Asbestopfer» (EFA) zu gründen. Es ist eine private Initiative von verschiedenen Unternehmen und Verbänden, darunter auch Syna und Travail.Suisse.

Die Stiftung wird freiwillig finanziert und schafft die Grundlage, um Asbestgeschädigten und ihren Angehörigen schnell, fair und unbürokratisch zu helfen – finanziell und mit psychologischer Beratung. Denn oft treten die Schäden erst Jahre nach der Berufstätigkeit auf. So ist es schwierig, deren Einstufung als Berufskrankheit gegenüber der Versicherung durchzusetzen.

Wie profitieren Betroffene?

Personen, die ab 2006 an einem asbestbedingten bösartigen Tumor erkrankt sind, oder deren Familienangehörige können finanzielle Unterstützung beantragen. Der Umfang orientiert sich an den Leistungen, die die obligatorische Unfallversicherung Suva an Patientinnen und Patienten mit einer anerkannten, asbestbedingten

Gesuchsformulare für finanzielle Hilfe, die Anmeldung für den Care Service sowie alle weiteren Informationen zu den Leistungen der Stiftung gibt es auf www.stiftung-efa.ch.



Asbest ist in höchstem Mass gesundheitsschädigend.
Bild: Suva

Berufskrankheit ausrichtet. Wer eine finanzielle Leistung beziehen will, verzichtet im Gegenzug auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Unternehmen oder Versicherungen.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

**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.



**Bei Syna
mit Rabatt**

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

Arbeitskampf

«Allein könnten wir nicht kämpfen!»

Im Februar kündigte das Bauunternehmen Walo unvermittelt an, seine Niederlassung in Genf zu schliessen. 40 Mitarbeitende, davon rund die Hälfte über 50, erhielten die Kündigung. Mit der Hilfe von Syna konnte ein anständiger Sozialplan ausgehandelt werden. Ohne Konfrontation ging das aber nicht. José* berichtet.

Tania Séverin: Im Februar habt ihr plötzlich von der Schliessung eures Betriebes in Genf erfahren. Was ist danach passiert?

José: Wir haben schnell realisiert, dass wir allein nicht die Kraft haben, gegen unseren Arbeitgeber zu kämpfen. Er kennt Gesetze und Reglemente sehr genau, im Gegensatz zu uns. Der uns präsentierte Sozialplan erschien uns aber inakzeptabel: Es war uns klar, dass der Betrieb aus ökonomischen Gründen schloss, aber er war sicher nicht bankrott. Wir glaubten schon, dass wir das Recht hätten auf gewisse Entschädigungen.

Was habt ihr dann gemacht?

Wir haben gleich mit unseren Gewerkschaften Kontakt aufgenommen. Ich habe mich bei Carlos Massas im Syna-Regionalsekretariat Genf gemeldet, der sich sofort der Dossiers angenommen hat. Zusammen mit den anderen Gewerkschaftsvertretern hat er einen Vorschlag für einen Sozialplan entwickelt, über den mit der Direktion von Walo verhandelt wurde.

Wie liefen diese Verhandlungen ab?

Sie waren schwierig. Walo lehnte zahlreiche unserer Forderungen ab. Die Verhandlungen waren für uns so aussichtslos, dass wir uns entschieden, die Arbeit niederzulegen. Während der ganzen Dauer hat uns Carlos Massas täglich unterstützt. Ich glaube, ohne ihn hätten wir nicht durchgehalten. Denn die Situation war psychisch schon belastend. Deshalb sind wir ihm dankbar für die Hilfe in schwieriger Zeit. Zudem erhielten wir auch eine finanzielle Hilfe, schnell und ohne bürokratische Hürden. Bei anderen Gewerkschaften ging das etwas länger.



Syna steht ihren Mitgliedern im Arbeitskampf zur Seite.

Bild: Fotolia

Wie sieht es heute aus?

Walo hat, wie im Sozialplan ausgehandelt, eine Jobvermittlung angeboten. Einige Kollegen liessen sich dadurch Arbeit in anderen Kantonen vermitteln, andere haben selbst wieder etwas gefunden. Ich arbeite jetzt in einer Temporärstelle. Die Mitarbeitenden von Syna haben uns weiterhin unterstützt – bei der Stellensuche und auch bei der Regelung der Pausenzeit, die uns nie ausbezahlt worden war. Carlos Massas ist hartnäckig: Er lässt nicht locker und informiert laufend, wie die Verhandlungen weitergehen. Ich schätze sehr, dass wir weiter betreut und immer transparent informiert werden.

Was bedeutet Syna für dich?

Ich bin jetzt seit 16 Jahren Syna-Mitglied. Ich schätze den menschlichen Umgang sehr, den guten Kontakt zum Regionalsekretariat Genf und natürlich die persönliche Unterstützung. Um nichts in der Welt würde ich die Gewerkschaft wechseln wollen.

** Name geändert. Arbeitskonflikte sind in der Schweiz oft ein Tabu. José bleibt anonym, weil er sich vor allfälligen Repressionen zukünftiger Arbeitgeber fürchtet.*

**tania.severin@syna.ch,
Redakteurin Region Romandie**

Streik? Das allerletzte Mittel

Syna will Konflikte zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern am Verhandlungstisch lösen. Für Guido Schluop, Zentralsekretär Bauhauptgewerbe, ist das Wichtigste: «Wir würden den Angestellten nie einen Streik aufzwingen, dazu müssen sie sich wenn nötig selbst entscheiden – im Zentrum sind allein ihre Interessen.» Wenn es aber zu einer Konfrontation kommt, unterstützt Syna ihre Mitglieder beim Arbeitskampf.

Ein gesetzliches Recht auf Streik gibt es in der Schweiz nicht. Das Instrument Streik ist aber in der Bundesverfassung erwähnt und insofern legitim. Für Syna gibt es dazu grundsätzlich drei Bedingungen: Als Erstes nennt Schluop noch einmal den freien Entscheid der Belegschaft. «Zweitens ist Streik nur eine Option, wenn wir am Tisch nach mehreren Verhandlungsrunden keine Einigung gefunden haben.» Streiken kann man – drittens – nur in einem vertragslosen Zustand. Gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag, gilt dort meist die Friedenspflicht, also ein Streikverbot. «Streik ist das allerletzte Mittel, wenn man keine Einigung gefunden hat, die Interessen unserer Mitglieder krass missachtet werden und nur durch eine Arbeitsniederlegung der Arbeitgeber wieder an den Verhandlungstisch gezwungen werden kann.»

Jugendurlaub

Urlaub für eine gute Sache

Bist du noch keine 30, berufstätig oder in der Lehre und hast Lust, dich für andere Jugendliche zu engagieren? Oder machst du das bereits und bist ständig unter Zeitdruck? Dann ist es höchste Zeit, den Jugendurlaub einzufordern! Marcel Urquizo von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) erklärt, wie das funktioniert.

Sabri Schumacher: Für welche Aktivitäten kann ich den Jugendurlaub einfordern?

Marcel Urquizo: Eigentlich alles, was ausserhalb der Schule stattfindet und für Kinder oder Jugendliche ist. Wenn du z. B. für eine Organisation Veranstaltungen, Lager oder Kurse planst und durchführst oder du dabei eine betreuende Funktion hast, kannst du dafür Jugendurlaub beziehen. Wenn du also als Trainerin oder Trainer ein Sportlager begleitest, dann fällt das auch darunter. Es muss nicht zwingend eine Organisation oder ein Verein dahinterstehen, es kann auch von Jugendlichen selbst organisiert werden, wie zurzeit eine Gruppe von Jungen daran ist, eigenständig ein Musikfestival auf die Beine zu stellen.

Was sind die Voraussetzungen? Brauche ich Vorkenntnisse oder Fähigkeiten, um den Jugendurlaub beziehen zu dürfen?

Die Aktivitäten müssen sich explizit an Kinder oder Jugendliche richten, und du darfst dafür nicht bezahlt werden. Eine weitere Voraussetzung ist, dass du bei einem Schweizer Unternehmen fest angestellt bist, auf Stundenbasis kannst du leider keinen Jugendurlaub nehmen. Um ihn zu beziehen, brauchst du aber an sich keine Vorkenntnisse oder nachweisbare Kompetenzen. Es reicht, wenn du motiviert bist, dich zu engagieren. Klar, wenn du ein Kletterlager durchführen willst, solltest du das Klettern schon im Griff haben.

Kann mir meine Vorgesetzte den Jugendurlaub verbieten? Und ist sie verpflichtet, mir den Lohn in dieser Zeit zu bezahlen?



Leitest du Lager, Ausbildungskurse oder andere Jugendaktivitäten? Dann stehen die Chancen gut, dass du Anrecht auf Jugendurlaub hast. (Symbolbild)

Bild: Fotolia

Solange du die zweimonatige Frist einhältst, ist dein Arbeitgeber verpflichtet, dir den Jugendurlaub zu bewilligen. Ausserdem musst du dafür nicht fünf Tage am Stück nehmen; der Jugendurlaub kann auch tage- oder halbtagsweise bezogen werden. In den meisten Fällen folgt der Arbeitgeber dem Gesetz. Es gibt aber auch Ausnahmen und Betriebe, die als zusätzliche Anerkennung der wertvollen Arbeit den Lohn auch während des Jugendurlaubs weiterzahlen. Das müssen sie aber nicht.

Wieso sollte ich das machen? Was bringt mir das?

Jede Person, die sich freiwillig engagiert, lernt dabei etwas, eignet sich der Tätigkeit entsprechend neue Kompetenzen an – in erster Linie Sozialkompetenz, die Fähigkeit zu führen und Verantwortung zu übernehmen. Dies sind alles wichtige Kompetenzen, die dich im privaten und beruflichen Leben weiterbringen. Ausserdem können so Aktivitäten durchgeführt werden, die es nicht oder nur beschränkt geben würde, wenn man dafür Leute bezahlen müsste. Menschen aus unterschiedlichen sozialen Milieus, Kulturen und Regionen der Schweiz treffen aufeinander, es entstehen neue Beziehungen, und die Beteiligten erweitern ihren Horizont. Freiwilligenarbeit ist in gewisser

Weise auch sozialer Kitt, also der Leim, der die Gesellschaft zusammenhält, und somit ein wichtiger Beitrag zu einem friedlichen Zusammenleben.

Ein solches Engagement wirkt sich nicht nur positiv auf deine Persönlichkeit, sondern auch auf deinen Lebenslauf und die Gesellschaft aus. Allen, die noch nicht überzeugt sind, kann ich nur sagen: It's Karma, Baby – tu Gutes, und dir wird Gutes widerfahren ...

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

Interesse geweckt?

Sofort Formular ausfüllen und los geht's!

- **Gesuchsformular herunterladen und ausfüllen**
- **Das Formular vom Angebots- oder Verantwortlichen unterschreiben lassen und mindestens zwei Monate vor dem Urlaub deiner Chefin oder deinem Lehrmeister geben.**

Auf www.jugendurlaub.ch findest du alle Informationen. Bei Fragen kannst du dich direkt bei Marcel melden: marcel.urquizo@sajv.ch oder 031 326 29 45.