

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Mittelland



Bild: Pascal Kemper

## Gemeinsam für mehr Lohn

Am 21. Oktober demonstrierten Tausende Bauleute in Olten und Lausanne für bessere Löhne. Mit dabei waren auch viele junge Mitglieder, die engagiert und lautstark 150 Franken mehr Lohn auf dem Bau forderten. Für uns ist das der beste Beweis, dass das Klischee der desinteressierten Online-Jugend falsch ist.

**Seiten 7 und 20**

### Coop bietet mehr für Väter

Der neue Gesamtarbeitsvertrag mit dem Detailhändler beinhaltet ein paar schöne Verbesserungen für die Mitarbeitenden. Dazu gehören mehr Vaterschaftsurlaub und 1 Prozent mehr Lohn – das aber leider nur individuell verteilt wird.

**Seite 5**

### Rockwell verpasst Digitalisierung

Rund 250 Stellen in der Produktion sollen nach Polen ausgelagert werden. Dabei könnte Rockwell die Digitalisierung nutzen, um die Produktion in der Schweiz effizienter zu machen, wettbewerbsfähig zu bleiben und die Arbeitsplätze zu erhalten.

**Seite 6**

**Inhalt**

Vaterschaftsurlaub	Seite	3
Berufsbildung	Seite	4
Coop	Seite	5
Digitalisierung	Seite	6
150 Franken mehr Lohn	Seite	7
In Kürze	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
Gesundheitswesen	Seite	17
Zentralsekretariat	Seite	17
Syna-Dialog	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Junge beim Bau-Protest	Seite	20

# Das ist Syna!



«Therapie-Programm» für gesundes Arbeiten in der Pflege verabschiedet. Juan Barahona präsentiert in seinem Artikel auf Seite 17 nicht nur unsere Forderungen für diese Berufe, sondern wird auch noch vorgestellt. Ein herzliches Willkommen unserem neuen Zentralsekretär für das Gesundheitswesen in der Westschweiz!

Das ist stark! Über 5500 Bauarbeiter haben in Lausanne und Olten für mehr Lohn demonstriert. Zusammen mit weiteren Aktionen im Tessin und in Genf ist das ein starkes Zeichen, dass nach drei Jahren Stillstand auf dem Bau jetzt die Löhne endlich wieder steigen müssen. Unser Zentralsekretär Guido Schluop zeigt auf Seite 7, dass die Bauarbeiter nicht nur stolz auf ihren harten Job sind, sondern angesichts der steigenden Krankenkassenprämien endlich wieder mehr Geld verdienen müssen. Dies werden die Coop-Mitarbeitenden ab 2018 – leider aber nicht alle: Zwar ist die Erhöhung der Lohnsumme um 1 Prozent gut, die individuelle Verteilung aber ärgerlich.

Das ist Einsatz! Tamara Altares ist Sektionspräsidentin in der Region Graubünden/Sarganserland. Sie ist eine von vielen, die Syna zu dem machen, was sie ist: eine engagierte und erfolgreiche Mitgliederorganisation. Unsere Gewerkschaft lebt vom Mittun unserer Mitglieder; in den Sektionen, mitbestimmend an Branchensammlungen oder auch auf der Strasse für mehr Lohn oder Vaterschaftsurlaub. Herzlichen Dank!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

PS.: Bewusst nach dem eigentlichen Editorial, weil es hoffentlich als schlechter Scherz in die Geschichte des Vaterschaftsurlaubs eingehen wird. Die vier alten Männer im Bundesrat haben beschlossen, unsere Volksinitiative für 20 Tage flexibel beziehbaren Vaterschaftsurlaub ohne Gegenvorschlag abzulehnen. Aus Kostengründen und wegen «grosser organisatorischer Herausforderungen» für die Unternehmen. Wie peinlich ist das denn?! Vier solidarisch finanzierte Wochen Vaterschaftsurlaub sind für Familien und die Wirtschaft zeitgemäss und bezahlbar. Spätestens an der Urne werden wir den Bundesrat davon überzeugen!

Das ist gut! Vor drei Jahren beschlossen die Syna-Kongressdelegierten, dass wir uns für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Das Engagement zu Hause soll nicht unter die Räder der ständig steigenden beruflichen Herausforderungen kommen. Dafür haben wir mit Verhandlungserfolgen in diversen Branchen und Firmen gesorgt. Jetzt ist Coop an der Reihe: Drei Wochen Vaterschaftsurlaub und 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub sind nicht nur wichtige Errungenschaften für die Coop-Angestellten, sondern zeigen auch, dass Syna durchsetzungsstark ist und ihre Forderungen verwirklicht. Zudem wird die finanzielle Unterstützung von Coop an die externe Kinderbetreuung ausgebaut und im Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben. Mehr dazu im Bericht von Claudia Stöckli auf Seite 5.

Das ist krank! Unser Gesundheitssystem ist mehr als verschnupft. Während sich viele Player des Gesundheitswesens an der Heilung von Krankheiten und Unfällen eine goldene Nase verdienen, steigen unsere Krankenkassenprämien steiler als so manche Fieberkurve. Zu viele Angestellte in den Spitälern und Heimen, die mit viel Herzblut und noch mehr Einsatz Patienten pflegen und heilen, leiden an den ungesunden Arbeitsbedingungen und am Stress bei der Arbeit. Syna-Mitglieder in der Pflege haben an ihrer Branchensammlung eindrücklich darüber berichtet und auch gleich ein effektives

**SYNA FORDERT**
**150 FRANKEN MEHR LOHN!**
[WWW.150FRANKEN.CH](http://www.150FRANKEN.CH)

**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](http://www.syna.ch)

Redaktion/Satz: [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)

Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz  
[rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

Nächste Ausgabe: 22. Dezember

Redaktionsschluss: 6. Dezember, 12.00 Uhr

Kommentar

# Der Bundesrat will keinen Vaterschaftsurlaub!

**Die Vaterschaftsurlaub-Initiative hat eine weitere Etappe hinter sich: Der Bundesrat hat am 18. September 2017 entschieden, sie zur Ablehnung zu empfehlen. Er will somit dem Parlament keinen Gegenvorschlag unterbreiten. Bundesrat Alain Berset muss nun bis im Sommer 2018 die Botschaft mit dem Antrag auf Ablehnung ausarbeiten.**

Letzten Mittwoch musste ich an der Vorstandssitzung des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Brüssel über die ablehnende Haltung der Schweizer Regierung gegenüber unserer Initiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub informieren, was bei den Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen aus Europa für Kopfschütteln sorgte. In der EU wird am 17. November 2017 von den EU-Staaten mit grösster Wahrscheinlichkeit die «europäische Säule sozialer Rechte» beschlossen. Dieses Gesetzespaket legt unter anderem mindestens zehn Tage Vaterschaftsurlaub und vier Monate Elternurlaub für Mütter und Väter fest.

Der Schweizer Bundesrat will jedoch von einem Vaterschaftsurlaub nichts wissen. Am 18. September gab er bekannt, dass er unsere Vaterschaftsurlaub-Initiative ohne Gegenvorschlag zur Ablehnung empfiehlt. Gemäss Medien waren die (älteren Herren) SVP- und FDP-Bundesräte dagegen. Bundesrat Johann Schneider-Ammann erläuterte mir per E-Mail, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis des Vaterschaftsurlaubs schlechter sei als bei der familienexternen Kinderbetreuung. Das Argument wäre zu verstehen, wenn der Bundesrat auch echte Massnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit treffen würde. Die 100 Millionen Franken für Massnahmen über fünf Jahre, wie sie das Parlament beschlossen hat, sind aber sehr, sehr bescheiden. Dabei



Adrian Wüthrich kämpft für einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub.

Bild: Dieter Egli

verkennt der Bundesrat den Nutzen des Vaterschaftsurlaubs in vielerlei Hinsicht: Für einen guten Start ins Familienleben, für die Möglichkeit, ein präsenter Vater für Partnerin und Kind zu sein, und zur Förderung der Bindung zum Neugeborenen ist der Vaterschaftsurlaub eine kleine, aber eben effektive Massnahme. Gemäss aktualisierter Berechnung kosten vier Wochen Vaterschaftsurlaub 420 Millionen Franken, was 0,11 Lohnprozente ausmachen würde. Für die Verbesserung der Vereinbarkeit braucht es mehr oder einfach beides: den Vaterschaftsurlaub und ein möglichst flächendeckendes Angebot an familienexterner Kinderbetreuung.

Gemäss Bundesrat soll der Vaterschaftsurlaub weiterhin in der Verantwortung der Arbeitgeber respektive der Sozialpartner bleiben. Selbstverständlich wird der Vaterschaftsurlaub bei den GAV-Verhandlungen der Gewerkschaften und Personalverbände immer ein Thema sein. In den letzten Jahren konnten langsam Verbesserungen verhandelt werden. Mitte Oktober wurden im neuen GAV für die Holzbranche immerhin drei Tage beschlossen. Es gibt sie, die Unternehmen, die mehr Vaterschaftsurlaub gewähren. Unsere Liste wird immer länger. Wir stellen aber fest, dass die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) deutlich benachteiligt sind. Sie können es sich weniger leisten und sind umso mehr auf

eine «Versicherungslösung» angewiesen. Und sowieso: Es soll für den Arbeitnehmer keine Rolle spielen, bei welchem Arbeitgeber er arbeitet. Unsere Gesellschaft muss ein grundsätzliches Interesse haben, dass sich die Väter für ihre Vaterrolle Zeit nehmen und sich die Paare gemeinsam organisieren können. Mit der Demografie und dem Fachkräftemangel werden wir in Zukunft die Frauen, deren Maturitätsquote heute höher ist als jene der Männer, auf dem Arbeitsmarkt benötigen – und zwar ohne dass diese Frauen auf Kinder verzichten. Klar, dass dafür ein viel längerer Vaterschaftsurlaub nötig wäre. Wir orientieren uns mit unserer Initiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub aber bewusst daran, was mehrheitsfähig ist. Wir wollen jetzt einen Vaterschaftsurlaub als ersten Schritt!

Der Bundesrat hat nun Zeit, seinen Antrag bis Mitte 2018 zuhanden des Parlaments zu verabschieden. Danach kommen die eidgenössischen Räte zum Zug. Sie sehen hoffentlich eher ein als die älteren Herren Bundesräte Johann Schneider-Ammann, Ueli Maurer, Didier Burkhalter und Guy Parmelin, dass sich unsere Gesellschaft verändert. Wir bleiben dran.

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

Berufsbildung

# Die Zukunft – heute angedacht

**Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist top: 20 Medaillen, davon 11 goldene, haben sich die jungen Berufsleute aus der Schweiz an der Berufsweltmeisterschaft in Abu Dhabi erkämpft. Damit die Berufsbildung ihre hohe Qualität halten kann, muss sie neue Antworten auf die zukünftigen Herausforderungen finden.**

Was bedeuten Digitalisierung, Globalisierung, Migration oder erhöhte Anforderungen des Arbeitsmarkts für die Berufsbildung? Wie kann diese den schnellen technologischen Wandel bewältigen? Wie kann sie die Erwachsenen, auch die älteren Arbeitnehmenden, besser ins Berufsbildungssystem integrieren? Solche und ähnliche Fragen werden in der Berufsbildung intensiv diskutiert. Jetzt ist ein erstes Leitbild entstanden.

## Ein verheissungsvolles Leitbild

Das erarbeitete Leitbild verlangt zum Beispiel, dass die Berufsbildung «individuelle Lernwege und Laufbahntwicklungen» fördert. Das ist eine Verheissung für Erwachsene; die Berufsbildung soll besser mit der persönlichen Lebenssituation vereinbart werden können. Mit Hilfe der Digitalisierung soll die Bildung orts- und zeitunabhängiger werden. Die Hürden



*Neue Ideen sollen Arbeitnehmenden aller Altersgruppen individuelle Lernwege und Laufbahntwicklungen ermöglichen.*  
Bild: Hochschule Luzern

bei einer beruflichen Neuorientierung sollen minimiert werden. Erwachsenen soll es leichter fallen, ihre beruflichen Kompetenzen auf aktuellem Stand zu halten und notwendige Berufswechsel zu wagen. Denn niemand weiss, ob es seinen oder ihren Beruf in der jetzigen Form in Zukunft noch gibt und ob die bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen in Zukunft noch benötigt werden. Da ist es gut, wenn die Berufsbildung sich so weiterentwickelt, dass Anpassungen einfacher möglich sind.

## Eine dornige Umsetzung?

Solche Ideen müssen nun in konkrete Massnahmen umgesetzt werden. Das wird nicht einfach werden. Denn ein Leitbild zu formulieren, ist das eine, es wirklich umzusetzen, ein anderes. Aber schon dieses Jahr sollen erste Schritte dazu gemacht werden. Am 13. November 2017 findet das Spitzentreffen der Berufsbildung statt. Bundesrat Johann Schneider-Ammann, die Spitzen der Kantone und der Wirtschaft, darunter auch Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich, werden das Leitbild miteinander diskutieren und – hoffentlich – auch erste Entscheidungen im Hinblick auf die Umsetzung treffen. Dazu gehören zum Beispiel die Prioritätensetzung und die Entscheidung, welche Ideen und Leitsätze als Erstes angegangen werden sollen.

Wird die Strategie «Berufsbildung 2030» in greifbare und konkrete Massnahmen umgesetzt, kann sie den Weg ebnen, dass sowohl Jugendliche als auch Erwachsene den Wechsel in die digitalisierte Arbeitswelt erfolgreich schaffen. Damit dies gelingt, sind Politik und Wirtschaft gleichermaßen gefordert.

## Die Forderungen von Travail.Suisse

*Travail.Suisse war von Beginn an eng in den Strategieprozess Berufsbildung 2030 involviert und hat ihre Forderungen eingebracht. Im Fokus stehen insbesondere folgende Punkte:*

- In allen Diskussionen und Entscheidungen müssen immer alle Bereiche der Berufsbildung mitgedacht werden: Grundbildung, Berufsmaturität, höhere Berufsbildung sowie berufsorientierte Weiterbildung.
- In allen Diskussionen und Entscheidungen sollen nicht nur die Anliegen und Bedürfnisse der Jugendlichen, sondern immer auch die Anliegen und Bedürfnisse der Erwachsenen – auch der über 50-Jährigen – berücksichtigt werden.

- Es muss immer nach dem Informations- und Beratungsbedarf der verschiedenen Zielgruppen gefragt werden. Weiter muss der Zugang zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung für alle möglichst vereinfacht werden.
- In allen Diskussionen und Entscheidungen darf nicht von einem einengenden Bild der Verbundpartnerschaft ausgegangen werden. Wichtig ist es, immer wieder zu fragen, wer bei dem besprochenen Thema an den Diskussions- und Verhandlungstisch gehört, um sachgerechte und zukunftsfähige Lösungen zu finden.

Informationen zur Berufsbildung 2030:  
[www.goo.gl/DkZrbc](http://www.goo.gl/DkZrbc)

**Bruno Weber-Gobet,**  
Leiter Bildungspolitik,  
[weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)

Coop

# Mehr Vaterschaftsurlaub im neuen GAV

**Syna hat den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und die Lohnerhöhungen mit Coop per 2018 erfolgreich ausgehandelt. Verschlechterungen müssen die unterstellten Coop-Mitarbeitenden keine in Kauf nehmen. Sie werden somit auch in den nächsten Jahren zu zeitgemässen Anstellungsbedingungen arbeiten.**

In intensiven Verhandlungen hat Syna die von Coop geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit erfolgreich abgewendet. Der GAV behält alle bisherigen Errungenschaften bei und beinhaltet einige neue Leistungen. Besonders erfreulich ist, dass Coop die Dringlichkeit des bezahlten Vaterschaftsurlaubs anerkennt. Dieser wird auf drei voll bezahlte Wochen ausgedehnt. Coop setzt damit ein klares Zeichen: Die vor kurzem eingereichte und von Syna als wichtigste Trägerin durchgeführte Initiative, die vier Wochen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub fordert, ist damit beinahe erfüllt. Dies ist auch ein wichtiges Zeichen an die Politik: Ein vernünftiger Vaterschaftsurlaub ist problemlos umsetzbar und bezahlbar. Im künftigen GAV Coop kann aber auch der Mutterschaftsurlaub einen weiteren positiven Schritt verzeichnen. Er wird voll bezahlt und gestaltet sich etwas arbeitnehmerfreundlicher, indem er neu bereits ab dem dritten Anstellungsjahr von 14 auf 16 Wochen verlängert wird. Als neuer Artikel wird die finanzielle Unterstützung von Coop an die externe Kinderbetreuung der Mitarbeitenden, genannt Child Care, ausgebaut und im GAV fixiert. Davon werden künftig mehr Familien profitieren können.

## Löhne steigen individuell

Eine zusätzliche Neuerung ist direkt lohnrelevant: Die im GAV garantierten Erhöhungsgutschriften, die bei Lohnerhöhungen in die Pensionskasse bezahlt werden, bleiben in einer leicht abgeänderten Form bestehen. Sie werden in Zukunft zwar plafoniert, dafür aber in den Lohnrunden berücksichtigt. Dadurch fallen die Lohnrunden künftig höher aus, was einer



Der neue Coop-GAV bringt nur Verbesserungen, keine Verschlechterungen.

Bild: Coop

breiteren Arbeitnehmerschaft zugutekommt. Das aktuelle Ergebnis bestätigt dies: Nach mehreren mageren Jahren ist die diesjährige Erhöhung der Lohnsumme um 1 Prozent ein Schritt in die richtige Richtung. Syna nimmt Coop in die Pflicht, dass diese Richtung in den kommenden Jahren unbedingt beibehalten wird.

Ein brauner Fleck auf der grünen Wiese bleibt leider weiterhin bestehen: Die erneut rein individuelle Verteilung der Lohnsummenerhöhung zieht einen Kaufkraftverlust für einige Mitarbeitende mit sich. Die unaufhörlich steigenden Krankenkassenprämien konfrontieren gerade Arbeitnehmende im Tieflohnsegment überdurchschnittlich. Syna erwartet, dass ein Grossteil der Mitarbeitenden von einer Lohnerhöhung profitiert.

## Investition in Mitarbeitende

Da Coop klare Zeichen in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt und die Arbeitsbedingungen zeitgemäss gestaltet, ratifiziert Syna den neuen GAV mit Coop. Er tritt Anfang 2018 in Kraft und bleibt bis Ende 2021 gültig.

Ein stabiler GAV ist gerade im Detailhandel enorm wichtig, denn Angestellte dieser Branche sind beunruhigt: Auch ihre Berufe kommen in naher Zukunft verstärkt unter Druck, da die Digitalisierung selbst in dieser Branche Arbeitsplätze

in Frage stellen wird. Mitarbeitende im Verkauf müssen dafür gewappnet sein. Coop als grosser Arbeitgeber ist besonders verantwortlich, nachhaltig in Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zu investieren. Ebenso wird der anhaltende Konkurrenzkampf im Detailhandel in den nächsten Jahren weitergehen. Solche Herausforderungen der Branche dürfen auf keinen Fall auf dem Rücken der Angestellten ausgetragen werden.

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

## Verbesserungen

- Bezahlter Mutterschaftsurlaub schon ab dem 3. Anstellungsjahr auf 16 Wochen erhöht.
- Bezahlter Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen.
- Regelung Geld für Kinderbetreuung (Child Care) im GAV eingeführt und ausgebaut.
- Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 1 Prozent, wobei mindestens  $\frac{1}{3}$  der Angestellten profitieren werden.
- Alle bisherigen Errungenschaften konnten bewahrt werden: Abendzuschläge, Sonntagszuschläge, 41-Stunden-Woche, Verpflegungsvergütung etc.

Digitalisierung

# Industrie 4.0: Licht und Schatten

**Ende September erfolgte eine weitere Hiobsbotschaft für den Industriestandort Schweiz: Rockwell Automation will die Hälfte der 500 Stellen in der Produktion abbauen. Das Unternehmen könnte auch ganz anders reagieren und auf die Mitarbeitenden setzen.**

Bei Rockwell in Aarau sollen ganze Produktionslinien abgebaut und in Polen wieder aufgebaut werden, weil dort die Lohnkosten wesentlich tiefer sind. Diese Massnahme dient einzig der Gewinnmaximierung der amerikanischen Firma. Syna hat das Vorgehen massiv kritisiert. Es ist geradezu ironisch, dass die in der Automation tätige Firma es nicht versteht, die Vorteile der Industrie 4.0 zu nutzen.

## Wandel bei den Jobs

Die Industrie 4.0 mit Digitalisierung und Automatisierung bringt erst einmal Vorteile für den Arbeitgeber. Es braucht weniger Personal für die gleiche

### Was ist Industrie 4.0?

Industrie 4.0 bezeichnet die grosse Umwälzung, die sich aus Digitalisierung und Automation ergibt. Nach den industriellen Revolutionen der Mechanisierung, Elektrifizierung und ersten Automatisierung folgt nun die vierte: die Digitalisierung der Produktion. Grundlagen dazu sind Computer- und Kommunikationstechniken, mit denen Produktionsprozesse optimiert werden.

Was bedeutet das? Ganze Produktionslinien werden automatisiert und miteinander vernetzt: Alle beteiligten Maschinen wissen genau, wie der Stand der Produktion ist. So meldet eine Produktionslinie der Logistik selbstständig, dass sie bestimmte Teile benötigt. Von dort werden die benötigten Teile dann automatisch der Produktionslinie zugeführt. Die Endprodukte werden anschliessend automatisiert verpackt und der Logistik übergeben. Diese weiss wiederum genau, wann welche Produkte für welche Kunden fertig sind, und organisiert automatisiert die Auslieferung.



*Digitalisierung ist auch eine Chance für die Arbeitsplätze in der Schweiz.*

Bild: Fotolia

Produktionsmenge, das senkt die Gesamtlohnkosten. Deswegen muss Industrie 4.0 für die Arbeitnehmenden aber nicht nur schlecht sein. Zwar gehen in der Industrie viele Stellen verloren, vor allem solche mit einfacheren und repetitiven Tätigkeiten. Es entstehen aber viele neue Jobs: Auch vollautomatisierte Maschinen müssen eingestellt, programmiert und gewartet werden. Es kann gut sein, dass die Gesamtzahl der Stellen nicht wesentlich sinken wird.

### Eine Chance für alle

Durch die Industrie 4.0 können Unternehmen schneller und deshalb günstiger produzieren. Sie werden effizienter und wettbewerbsfähiger, weil sie so den Standortnachteil der hohen Schweizer Löhne wettmachen können. Darauf hat Rockwell aber nicht gesetzt. Das Unternehmen hat nicht konsequent in die Industrie-4.0-Produktion investiert und will stattdessen einfach die Produktion ins günstigere Ausland verschieben.

Eigentlich ist die Digitalisierung eine grosse Chance für die Schweiz: Durch eine wettbewerbsfähigere Produktion können die produzierende Industrie in der Schweiz gehalten und Arbeitsplätze gesichert werden. Automatisierte und vernetzte Produktion ermöglicht es, mit demselben Personaleinsatz massiv mehr zu produzieren. Die Lohnkosten haben nicht mehr

einen derart wesentlichen Einfluss auf den Produktpreis, und für Unternehmen lohnt sich so eine Verlagerung ins Ausland nicht mehr.

### Ausbildung und klare Regelungen

Die Industrie 4.0 macht allerdings Arbeits- und Produktionsprozesse komplexer, die Anforderungen an die Arbeitnehmenden steigen. Es darf aber nicht sein, dass Unternehmen dafür einfach neue, qualifizierte Mitarbeitende anstellen und die anderen entlassen! Syna fordert, dass die Angestellten beim Wandel zur Digitalisierung mitgenommen werden. Dazu braucht es umfassende Bildungsangebote auch während des Berufslebens, die der Staat und vor allem die Unternehmen finanzieren müssen. Es geht nicht an, dass Arbeitnehmende jahrelang ohne jegliche Weiterbildung an überholten Maschinen arbeiten, um dann bei deren Ausmusterung auf dem Abstellgleis zu landen. Zudem braucht es griffige Regelungen für die Arbeitsbedingungen. Eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit und ein wirksamer Gesundheitsschutz werden sonst zur Illusion.

Syna erarbeitet konkrete Vorschläge zur Industrie 4.0 – auch für Rockwell. Mehr dazu in der nächsten Ausgabe.

**mathias.regotz@syna.ch,  
Leiter Sektor Industrie**

Bauarbeiter-Proteste in Genf, Olten und Lausanne

## Für mehr Lohn auf die Strasse

**Die Bauarbeiter setzten am 21. Oktober ein grosses Zeichen: Über 5500 zogen mit ihren Familien durch Olten und Lausanne, um für eine Lohnerhöhung zu kämpfen. Den Auftakt zu den Protest-Tagen machte Genf am 19. Oktober. Dort trafen sich 350 Bauarbeiter am frühen Morgen, um eine gemeinsame Resolution zu verabschieden.**

Die Bauarbeiter sind wütend. Seit drei Jahren haben sie keine Lohnerhöhung erhalten, obwohl sie in immer kürzerer Zeit immer mehr leisten müssen. Diese Wut äusserte sich bereits am frühen Donnerstagmorgen zum ersten Mal in Genf, als sich 350 Bauarbeiter vor Arbeitsbeginn zum Auftakt der Protest-Tage versammelten. In einer gemeinsamen Resolution bekräftigten die Teilnehmer noch einmal die Hauptforderungen: Erhöhung der Löhne um 150 Franken sowie Beschränkung der Temporärarbeiter auf den Baustellen auf maximal 10 Prozent der Belegschaft.

### Lautstark durch Olten

Rund 2500 Bauarbeiter zogen am darauffolgenden Samstag durch die Oltener Innenstadt. Der Umzug stoppte auf der Bahnhofbrücke für einige Minuten. Mit dieser Aktion wollten die Bauleute zeigen, dass in der Schweiz alles still steht, wenn sie sich nicht mehr bewegen. Wie sich das anfühlt, mussten an diesem Samstag vorläufig nur die Verkehrsteilnehmenden persönlich erfahren. Der farbenfrohe Umzug erreichte nach einer Stunde auf der Schützenmatte sein Ziel. In seiner kämpferischen Rede erinnerte Syna-Präsident Arno Kerst daran, wer für den Aufbau der Schweiz verantwortlich ist: «Wer hat all die Wohn- und Geschäftshäuser gebaut, an denen wir auf unserem Marsch durch Olten entlang marschiert sind? Wer hat die Strassen, Unterführungen, Brücken gebaut? Bei Wind und Wetter, Sonne und eisiger Kälte? Oft unter Gefahr? Am Morgen früh bis in den Abend hinein und auch am Samstag?»



Die Bauarbeiter forderten in der ganzen Schweiz 150 Franken mehr Lohn.

Bild: Pascal Kemper

### Es braucht eine Lohnerhöhung

Die betroffenen Anwesenden quittierten die Frage von Kerst zu Recht mit Applaus. Denn sie wissen: Ohne Bauarbeiter, die einen angemessenen Lohn erhalten, geht irgendwann nichts mehr in der Schweiz. Die Mindestlöhne auf dem Bau mögen zwar nicht schlecht sein. Doch in der Reallohnentwicklung hinkt das Baugewerbe vielen Branchen hinterher. Und bei den durchschnittlich bezahlten Effektivlöhnen liegen die Löhne der Bauarbeiter inzwischen fast auf einer Ebene mit den wichtigsten Löhnen des Ausbaugewerbes. Deshalb richtete sich Kerst in seiner Rede abschliessend direkt an die Arbeitgeber: «Baumeister, wenn ihr wollt, dass eure Mitarbeiter weiterhin jeden Morgen früh auf der Baustelle stehen, dann zahlt ihnen 150 Franken mehr. Und zwar nicht irgendwann! Jetzt!»

Die Bauarbeiter wissen nicht mehr, ob ihre gute Arbeit noch respektiert wird. In ihren emotionalen Reden fragten sie sich: Ist unsere harte Arbeit den Baumeistern in Zukunft noch etwas wert? Denn uns bleibt am Ende des Monats immer weniger im Portemonnaie. Der Redner für Syna, José Sampaio, beendete seine Rede mit

einem starken Statement: «Die Zeit ist reif, euch wieder Respekt entgegenzubringen. Die Zeit ist reif für eine anständige Lohnerhöhung.»

In Lausanne versammelten sich zur selben Zeit über 3000 Bauarbeiter zu einer grossen Protestkundgebung auf dem Place St-Francois. Zusammen mit Olten und Genf standen damit über 5500 Bauarbeiter vereint für ihr Anliegen ein.

**guido.schluep@syna.ch,**  
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

### Zähe Verhandlungen

Die Bauarbeiter, deren Löhne seit drei Jahren stagnieren, fordern eine Lohnerhöhung von 150 Franken über die nächsten zwei Jahre. Die Lohnverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und dem Schweizerischen Baumeisterverband wurden gleich nach dem Protestwochenende aufgenommen. Die Verhandlungen gestalten sich erwartungsgemäss sehr zäh. In diesen Tagen ist ein Resultat zu erwarten, über das wir informieren werden.



## Brücke · Le pont

**Weihnachten kommt bereits näher. Möchtest du anderen die Festtage fair versüssen – oder spenden statt schenken?** Als Weihnachtsaktion hat das Hilfswerk Brücke · Le pont eine tiefdunkle Schokolade mit Orangenstückchen ausgewählt – aus biologischem Anbau und fair gehandelt. Dieses Geschenk kombiniert Genuss mit Sinnhaftigkeit. Alternativ eignen sich für die Festtage auch die Geschenkpakete. Alle Produkte können einfach und schnell im Webshop bestellt werden. Wer dies jetzt schon tut, erspart sich den Stress vor Weihnachten!

**[www.bruecke-lepont.ch/shop](http://www.bruecke-lepont.ch/shop)**

Wer zu Weihnachten spendet statt schenkt, setzt sich für eine Arbeit in Würde auch in den Ländern des Südens ein. Spende direkt für die Projekte von Brücke · Le pont oder mach mit bei der Stundenlohnaktion: **[www.bruecke-lepont.ch/spenden](http://www.bruecke-lepont.ch/spenden)**

Spendenkonto: 90-13318-2



## Gastronomie

**Arbeitnehmende im Gastgewerbe, deren Arbeitsverhältnis dem Landes-GAV untersteht, profitieren von einem breiten Bildungsangebot.** Syna hat erreicht, dass Arbeitnehmende nun auch in Phasen der Arbeitslosigkeit das Ausbildungsprogramm «Progresso» nutzen können. Dies ist wichtig, denn gerade in den Bergregionen ist Arbeitslosigkeit zwischen den Saisons gang und gäbe. Zudem wird ein vom RAV bezahlter Kurs grösstenteils an «Progresso» angerechnet. Mehr Informationen: **[www.mein-progresso.ch](http://www.mein-progresso.ch)**



## Holzbau

**Achte auf dich – weil es auch mit dir zu tun hat!** Mit diesem Grundsatz gehen die Sozialpartner im Holzbau der Deutschschweiz neue Wege für Sicherheit und Gesundheit. Das Programm «holzbau-vital» bietet Ausbildung und Hilfsmittel, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen – nicht nur von aussen, sondern auch von innen: Denn zeitliche Überlastung der Mitarbeitenden und Arbeitskonflikte können im Berufsalltag gefährlich werden. Mehr Informationen: **[www.holzbau-vital.ch](http://www.holzbau-vital.ch)**



## Möbelindustrie

Die Sozialpartner haben der Verlängerung des GAV in der Möbelindustrie zugestimmt. **Syna verlangt jetzt 2 Prozent mehr Lohn für die Angestellten.** Auch die Unternehmen der Möbelindustrie litten unter dem starken Franken, und seit 2015 brachen die Exporte deutlich ein. Der Wirtschaftsmotor in der Schweiz gewinnt aber dieses Jahr wieder an Fahrt.

Dass es der Branche besser geht, dafür sind vor allem auch die Angestellten verantwortlich. Sie haben in den letzten Jahren bis zu ihrer Leistungsgrenze gearbeitet, um den Werkplatz für die Möbelindustrie zu sichern und der Branche eine Zukunft zu geben. Eine Lohnerhöhung haben sie aber seit drei Jahren nicht mehr erhalten. Deshalb fordert Syna für das nächste Jahr 2 Prozent mehr Lohn. Es wird Zeit, dass die Patrons nach drei Jahren mit Lohn-Nullrunden Farbe bekennen und den Angestellten eine faire Lohnerhöhung zugestehen!



## Für weltweit faire Arbeit

**Syna unterstützt die Konzernverantwortungsinitiative (KoVI) und ist dem Komitee beigetreten.** Die 2016 eingereichte Initiative fordert von internationalen Unternehmen die Respektierung von Menschenrechten und Umwelt – und damit faire Arbeitsbedingungen weltweit. Als Sitz von mehreren internationalen Rohstofffirmen ist die Schweiz gefährdet, ein Paradies für dubiose Geschäftspraktiken zu werden.

Lässt dich das Schicksal der Menschen und die Zerstörung der Umwelt in Ländern des Südens nicht kalt? Dann informiere dich an diesen Veranstaltungen:

- 14. Nov., 18.00 Uhr in Fribourg: Treffen für KoVI-Engagierte
- 28. Nov., 18.30 Uhr in Bern: Film «Landraub»
- 28. Nov., 18.45 Uhr in Olten: Treffen für KoVI-Engagierte

Über die Volksinitiative wird im Herbst 2018 oder im Frühling 2019 abgestimmt.

Hinweise zu Veranstaltungen und weitere Informationen: **[www.konzern-initiative.ch](http://www.konzern-initiative.ch)**

## Zahl des Monats

# 500

Poststellen oder sogar noch mehr plant die Post aufzuheben. Das hat vielerorts Widerstand ausgelöst. Jetzt hat der Ständerat eine Motion überwiesen, die eine strategische Planung des Poststellennetzes verlangt. Travail.Suisse begrüsst dies. Denn der öffentliche Dienst darf sich nicht nur an der Kosteneffizienz orientieren, vielmehr ist die Zugänglichkeit für die Bevölkerung wichtig. Dafür braucht es politische und demokratische Entscheidungen – und eine bessere Kommunikation mit den betroffenen Gemeinden. Wir bleiben dran!



Terzo Dialogo Syna

# Il sistema è diventato inutile

**I cambiamenti sociali ed economici intervenuti negli ultimi 40 anni sono determinanti per le sfide attuali nella previdenza per la vecchiaia e la situazione problematica nel settore delle cure. Nel terzo Dialogo Syna i nostri affiliati hanno cercato possibili soluzioni.**

L'afflusso di partecipanti è stato notevole, lo scorso 30 settembre, al Café Le Jura di Friburgo. Un'ottantina di persone ha infatti colmato la sala dove Selina Tribbia, responsabile del servizio Politica sociale, ed io abbiamo dato il benvenuto a pensionati, donne attive nel settore sanitario e interessati riunitesi per elaborare possibili soluzioni utili da un canto a diminuire la povertà e le discriminazioni di genere fra gli anziani e a migliorare, dall'altro, la situazione del personale di cura e assistenziale e delle persone professionalmente attive che svolgono altresì compiti di cura e assistenza di famigliari.

## Donne particolarmente a rischio

Nel suo intervento, il sociologo Robert Fluder ha illustrato la riduzione delle rendite rispetto al livello dei redditi subentrata nel corso degli ultimi decenni e il parallelo aumento del rischio di dipendere nella vecchiaia dalle prestazioni complementari. Fra i nuovi rischi si contano disoccupazione, interruzioni della vita attiva così come impieghi precari e mal remunerati. Anche la scarsa formazione professionale e l'immigrazione costituiscono dei rischi in età matura. Nonostante il crescente numero di donne impegnate sul mercato del lavoro, sono ancora prevalentemente queste ultime ad occuparsi dell'educazione dei figli e della cura di famigliari bisognosi. Ciò non soltanto costituisce un doppio onere, ma significa anche perdite di guadagno e, *dulcis in fundo*, rendite di vecchiaia inferiori anche del 37 per cento. Una differenza dovuta non soltanto al lavoro di assistenza non remunerato, ma anche alle disparità salariali.

Per migliorare la situazione delle persone attive che a casa si occupano dei loro famigliari, sotto la direzione di Valérie



*La preziosa opinione delle donne Syna.*

*Foto: Sabri Schumacher*

Borioli Sandoz Travail.Suisse ha sviluppato *info-workcare.ch*, un portale che fornisce informazioni pratiche e legali nonché indirizzi utili. Si tratta di un importante servizio per i famigliari curanti inteso a promuovere la comprensione sociale per la loro situazione.

Nell'ultimo intervento il responsabile delle risorse umane dell'ente ospedaliero intercantonale Riviera-Chablais, Emmanuel Masson, ha illustrato il modello di prepensionamento come possibile misura per migliorare le condizioni di lavoro nel campo delle cure e dell'assistenza sanitaria. Questo settore, che impiega essenzialmente donne, implica forti carichi sia fisici che psichici, ma i salari sono modesti. I lunghi turni di lavoro, il lavoro notturno e gli orari di lavoro e pausa irregolari rendono inoltre molto difficile, per il personale di questo settore, conciliare vita privata e attività professionale. E finché le condizioni non miglioreranno, non cambierà un gran che nemmeno sul fronte della carenza di personale di cura.

## Un catalogo comune di possibili provvedimenti

Durante il pomeriggio i presenti hanno partecipato attivamente ai diversi workshop organizzati con l'intento di trovare assieme possibili soluzioni. Dai lavori sono emerse le seguenti richieste essenziali:

- il sistema previdenziale deve essere riformato per adempiere meglio alle sfide future, attraverso in particolare:
- l'abolizione della deduzione di coordinamento nella previdenza professionale;

- una maggiore sicurezza e un ulteriore sviluppo dell'AVS, ad esempio attraverso un'imposta sull'automazione o le imposte di successione, e un aumento delle rendite del 1° pilastro;
- la possibilità per gli immigrati di colmare a titolo facoltativo le lacune di contribuzione all'AVS e di dedurre questi importi dalle imposte;
- una migliore protezione e la remunerazione delle persone che svolgono attività domestiche di cura e di assistenza, ad esempio attraverso un'indennità per perdita di guadagno, l'indennizzo dei contributi alle assicurazioni sociali non versati e agevolazioni fiscali;
- occorre rafforzare la legge sul lavoro per contrastare la crescente precarietà dei rapporti d'impiego;
- occorrono maggiori controlli sull'attuazione della parità salariale;
- il datore di lavoro deve consentire ai dipendenti che si occupano di famigliari di organizzare in maniera flessibile gli orari di lavoro;
- è necessario rivalutare socialmente e indennizzare finanziariamente le persone che svolgono attività di cura e di assistenza;
- occorrono maggiori controlli delle condizioni d'impiego nelle famiglie private per impedire ogni genere di abuso e sfruttamento.

**sabri.schumacher@syna.ch,**  
responsabile dei servizi Giovani e Parità

Conferencia Nacional del área de Salud

## Superar el desafío

**Agotamiento, cambios en el horario laboral, planes de trabajo creados a corto plazo, ausencias sin reemplazos. Estas son algunas de las razones que explican el descontento de los trabajadores del área de Salud. Es necesario movilizarse de forma multitudinaria para dejar claras nuestras demandas a nivel político y sindical**

Durante la conferencia sectorial se tomó la resolución en la que se establecen las demandas de Syna y la participación, por primera vez, de los miembros de base. Para el 2018, Syna exige un aumento en los salarios en un 1,5 por ciento, un aumento colectivo del sueldo mínimo en 100 francos y un aumento colectivo de 100 francos para los empleados más antiguos. Irene Darwich, Jefa del

Sector Servicios, recalcó que ya es hora de compensar de forma adecuada a los empleados que generan la mayor parte de las ganancias.

### Jubilación anticipada

Para Syna está claro: el dinero para instituciones que no tienen un convenio colectivo se debe terminar. La financiación de los servicios debe ir necesariamente de la mano con condiciones de trabajo justas y siempre respetando los derechos de los trabajadores.

Para los trabajadores de mayor edad, Syna subraya la necesidad de reajustar el horario laboral, especialmente con respecto al trabajo nocturno, así como la introducción de modelos de jubilación flexibles y accesibles financieramente que ofrezcan verdaderas oportunidades en la toma de decisiones individuales.

La creciente flexibilidad en el horario de trabajo también debe beneficiar a los empleados, lo cual tiene un precio. Para tareas con poca antelación; compensación en tiempo o dinero, para tareas anuladas

con menos de 48 horas; se ingresa como tiempo de trabajo.

### Sinergias entre las regiones

Gracias al trabajo conjunto de los empleados de Syna y sus afiliados, se ha generado una visión común en la forma de abordar los desafíos sindicales. En el futuro, se desarrollarán aún más sinergias entre las regiones, sobre todo en la Suiza romanda. En un sector reconocido por su gran potencial, se hace necesario inyectar más recursos, aumentar la visibilidad de Syna en la esfera pública y reclutar e involucrar a nuestros miembros.

Finalmente, es primordial también seguir la lucha a nivel político. Los empresarios y los políticos deberían defender la idea de que es a los servicios públicos a quienes incumbe tanto la mantención del servicio de salud suizo como garantizar una calidad óptima en este.

**juan.barahona@syna.ch,  
secretario central de sanidad**

Sector Servicios

## ¡Bienvenido Juan!

**Syna ha confirmado a Juan Barahona como nuevo Secretario Central en el Sector Servicios. Bajo su responsabilidad están el Sector Limpieza y la Asistencia Sanitaria de la Suiza romanda, así como también lo referente al trabajo social.**

Juan creció en Renens VD, «en una familia típicamente hispano-suiza de clase trabajadora», como él mismo dice. Tras la escuela secundaria, estudió Derecho durante dos años antes de cambiarse a Periodismo. Completó con éxito sus estudios en la Universidad de Friburgo y trabajó como periodista regional.

Luego de casarse, Juan vivió con su esposa durante 14 años en Brasil. Habla

fluidamente portugués, especialmente desde que trabajó allí como profesor de idiomas. Asimismo en Brasil, tuvo que defenderse como empleado en su lugar de trabajo actuando como portavoz de un grupo de trabajadores. Volver a Suiza fue una decisión consciente de la pareja, con el motivo de acercar a sus dos hijos a Suiza.

Actuar de manera concreta y sostenible por los derechos de los empleados lo motivó a solicitar el trabajo en Syna. Puedo decir a nombre del equipo del Sector Servicios: ¡Nos alegra mucho Juan que hayas encontrado tu camino junto a nosotros! ¡Con nuestro trabajo mancomunado y muchos desafíos sindicales, au tertiaire!

**irene.darwich@syna.ch,  
directora del sector servicios**



Juan Barahona

Foto: puesto a disposición

Protestos dos trabalhadores de construção civil em Genebra, Olten e Lausanne

## Na rua por salários mais altos

**Os trabalhadores de construção civil marcaram um ponto importante no dia 21 de outubro. Foram mais de 5500 os que, juntamente com as suas famílias, lutaram por um aumento salarial em Olten e Lausanne. No dia 19 de outubro Genebra havia dado o primeiro passo para os dias de protesto. Lá, 350 trabalhadores de construção civil encontraram-se de manhã cedo para estabelecer uma resolução conjunta.**

Os trabalhadores de construção civil estão furiosos. Há três anos que não obtêm qualquer aumento salarial, apesar de terem de desempenhar sempre mais com cada vez menos tempo. Esta indignação manifestou-se logo cedo na manhã de quinta-feira pela primeira vez em Genebra, quando 350 trabalhadores de construção civil se reuniram antes do horário de trabalho para iniciar os dias de protesto. Numa resolução conjunta os participantes reforçaram uma vez mais as principais exigências: aumento dos salários em 150 francos, bem como a limitação de trabalhadores temporários nas obras a, no máximo, 10 por cento do efetivo.

### Ruidosamente em Olten

Aprox. 2500 trabalhadores de construção civil percorreram o centro de Olten no sábado seguinte. O grupo parou na ponte da estação de comboios por alguns minutos. Com esta ação, o pessoal de construção civil pretendia mostrar que na Suíça tudo para, quando eles não se movimentam. Esta sensação sentiram pessoalmente primeiro apenas os utentes no trânsito neste sábado. O colorido grupo de protestantes chegou ao seu destino de Schützenmatte depois de uma hora. No seu discurso combativo, Arno Kerst, o presidente do Syna, lembrava quem são os responsáveis pela construção da Suíça: «Quem construiu todos os edifícios de habitação e comércio pelos quais marchámos aqui em Olten? Quem construiu as estradas, túneis e pontes? Debaixo de mau-tempo, sol e frio gelado?



«Se estivermos juntos, os nossos empregadores não nos podem ignorar!» O empenhado discurso do nosso experiente membro-base José Sampaio da secção Asipor (Lucerna). Foto: Daniel Arm

Muitas vezes sob perigo? De manhã cedo e pela noite dentro e também ao sábado?»

### É necessário um aumento salarial

Os interessados presentes confirmaram a pergunta de Kerst com um aplauso, pois sabem que: qualquer dia nada mais vai funcionar na Suíça sem trabalhadores de construção civil a receberem um salário adequado. Os salários mínimos na construção civil podem não ser maus, mas no que diz respeito ao desenvolvimento salarial, a indústria da construção civil fica atrás de muitos ramos. Na média de pagamento dos salários efetivos, os salários dos trabalhadores de construção civil estão entretanto quase ao mesmo nível que os salários mais importantes do setor da indústria de construção civil. Por isso, no final do seu discurso, Kerst dirigiu-se diretamente aos empregadores: «Construtores, se querem que os vossos funcionários continuem a aparecer para trabalhar nas obras cedo cada manhã, então paguem-lhes mais 150 francos. E não qualquer dia, mas já!»

Os trabalhadores de construção civil já não sabem mais se o seu bom trabalho é respeitado. Nos seus discursos emocionados perguntam-se: será que o nosso trabalho duro ainda vale alguma coisa no futuro para os construtores? Pois a nós sobra cada vez menos na carteira ao fim

do mês. O porta-voz do Syna, José Sampaio, terminou o seu discurso com uma declaração forte: «Está na hora de vos devolver o respeito. Está na hora de um aumento salarial condigno.»

Em Lausanne, reuniam-se ao mesmo tempo mais de 3000 trabalhadores de construção civil para uma grande manifestação de protesto na Place St-Francois. Juntamente com Olten e Genebra, mais de 5500 trabalhadores de construção civil uniram-se pelos mesmos interesses.

**guido.schluep@syna.ch,  
Secretário-Geral do Setor da Indústria de  
Construção Civil**

### Negociações difíceis

Os trabalhadores de construção civil, cujos salários estagnaram há já três anos, exigem um aumento salarial de 150 francos nos próximos dois anos. As negociações salariais entre os sindicatos e a Associação Suíça dos Construtores Civis (Schweizerischer Baumeisterverband) começaram logo depois do fim-de-semana de protestos. Como já se esperava, as negociações foram muito difíceis. Aguarda-se um resultado nestes próximos dias, sobre o qual seremos informados.

# Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

## Umgangsformen im Geschäftsalltag und an Geschäftsanlässen

**Mittwoch, 29. November 2017, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Sie haben in Ihrem geschäftlichen Umfeld mit Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern zu tun und wollen diesen Menschen gegenüber sicher, wertschätzend und zuvorkommend auftreten. Mit charmanten und stilsicheren Umgangsformen punkten Sie immer.

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

**Anmeldung:** bis spätestens Mittwoch, 15. November

## Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch für Mitarbeitende von kirchlichen Berufen

**Montag, 8. Januar 2018, 9.00–17.00 Uhr. Daju – Seminarraum, Webergasse 15, 9001 St. Gallen**

**Inhalt:** Dieser Kurs gibt Ihnen wertvolle Hintergrundinformationen zum Mitarbeitergespräch. Fragen wie: Was sind die Chancen eines Mitarbeitergesprächs, und wie können Sie diese nutzen? Welches sind die Verantwortlichkeiten der beiden Gesprächspartner im Gespräch? Wie können Sie Ihre Anliegen wirksam einbringen? Wie gehen Sie mit schwierigen Gesprächssituationen um? Dieser Kurs berücksichtigt Mitarbeitende, die an dem Mitarbeitergespräch teilnehmen. Sie erkennen die Wichtigkeit Ihrer Vorbereitung. Damit können Sie das Gespräch stark beeinflussen. Im Weiteren lernen Sie Methoden, Techniken und Modelle kennen, die Ihnen einen selbstbewussten Auftritt bei den Mitarbeitergesprächen ermöglichen.

**Fachreferent:** Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder, Bewerbungcoach und -trainer, Buchautor

**Anmeldung:** bis spätestens Freitag, 15. Dezember

## Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten

**1. Kurstag: Montag, 29. Januar 2018, 9.00–17.00 Uhr, 2. Kurstag: Montag, 9. April 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Olten, Olten**

**Inhalt:** Wenige mögen sich schon ab Mitte vierzig mit dem Thema Pensionierung auseinandersetzen. Schade, denn dadurch werden oft die Weichen für eine optimale spätere Einkommenssituation viel zu spät gestellt. Informieren Sie sich darum frühzeitig, um wertvolle Chancen rechtzeitig zu erkennen und Ihre finanzielle Zukunft zielgerichtet anzugehen. Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, die bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps & Tricks.

**Fachreferentin:** Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

**Anmeldung:** bis spätestens Freitag, 22. Dezember



## Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://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!

Nationale Branchenkonferenz Gesundheitswesen

## Die Herausforderungen meistern

**Erschöpfung, kurzfristig erstellte und geänderte Arbeitspläne, nicht ersetzte Fehlzeiten. Dies sind nur einige Gründe für die Unzufriedenheit des Gesundheitspersonals. Es muss sich zahlreich mobilisieren, um klare Forderungen auf gewerkschaftlicher und politischer Ebene zu stellen.**

Viele Basismitglieder nahmen zum ersten Mal an der Branchenkonferenz teil. Diese war geprägt von der Verabschiedung einer Resolution, in der die Forderungen von Syna dargelegt werden: Für 2018 fordert Syna eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,5 Prozent, eine kollektive Erhöhung der Mindestlöhne um 100 Franken und eine kollektive Erhöhung um 100 Franken für die langjährigen Mitarbeitenden. Irene Darwich, Leiterin des Dienstleistungssektors, hob hervor, dass es an der Zeit ist, die

Mitarbeitenden, die den grössten Teil des Mehrwerts generieren, auch angemessen zu honorieren.

### Frühpensionierung

Für Syna ist klar: Der öffentliche Geldhahn für Institutionen, die keinen Gesamtarbeitsvertrag haben, muss abgedreht werden. Die Finanzierung der Leistungen muss mit den Arbeitsbedingungen und dem Respekt für Arbeitnehmerrechte einhergehen.

Syna pocht darauf, für ältere Arbeitnehmende die Arbeitszeiten anzupassen – insbesondere was die Nachtarbeit anbelangt – sowie flexible und finanzierbare Pensionierungsmodelle einzuführen, die echte Möglichkeiten für individuelle Entscheidungen bieten.

Die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeiten muss auch den Arbeitnehmenden zugutekommen und somit einen Preis haben: bei kurzfristigen Einsätzen als Entschädigung in Zeit oder Geld, bei Einsätzen, die weniger als 48 Stunden

vorher gestrichen wurden, als Anrechnung der Einsätze an die Arbeitszeit.

### Synergien zwischen den Regionen

Dank der guten Zusammenarbeit zwischen Syna-Mitarbeitenden und aktiven Syna-Mitgliedern konnten gemeinsame Wege zur Bewältigung gewerkschaftlicher Herausforderungen aufgeleitet werden. So sollen zwischen den Regionen künftig mehr Synergien entwickelt werden, vor allem in der Westschweiz. In einer Branche, die für ihr grosses Potenzial bekannt ist, müssen mehr Mittel eingesetzt, die Sichtbarkeit von Syna in der Öffentlichkeit erhöht sowie Mitglieder gewonnen und eingebunden werden.

Schliesslich ist es unabdingbar, auch auf politischer Ebene weiterzukämpfen: Führungskräfte und Politiker müssen die Idee verteidigen, dass es dem öffentlichen Dienst obliegt, die Leistungen im Schweizer Gesundheitswesen zu gewährleisten und die hohe Qualität aufrechtzuerhalten.

**juan.barahona@syna.ch,**  
Zentralsekretär Gesundheitswesen

Sektor Dienstleistung

## Herzlich willkommen, Juan!

**Der Syna-Vorstand bestätigte Juan Barahona als Zentralsekretär im Sektor Dienstleistung. Er ist zuständig für die Branchen Reinigung Westschweiz, Gesundheitswesen Westschweiz sowie Sozialwesen.**

Juan ist in Renens VD aufgewachsen, «in einer typisch spanisch-schweizerischen Arbeiterfamilie», wie er selbst sagt. Nach dem Gymnasium studierte er zwei Jahre Recht, um dann in den Journalismus zu wechseln. Sein Studium an der Universität Freiburg schloss er erfolgreich ab und arbeitete als Regionaljournalist.

Nach der Hochzeit lebte Juan mit seiner Ehefrau während 14 Jahren in deren Heimatland Brasilien. Er spricht fließend portugiesisch, zumal er dort

als Sprachlehrer tätig war. Ebenfalls in Brasilien machte er die Erfahrung, sich als betroffener Arbeitnehmer für seinen Arbeitsplatz wehren zu müssen und als Sprachrohr einer Gruppe zu fungieren. In die Schweiz zurückzukommen, war ein bewusster Entscheid des Paares, um ihren beiden Jungs auch die Schweiz näherzubringen.

Sich konkret und nachhaltig für die Rechte der Arbeitnehmenden einzusetzen, motivierte Juan, sich bei Syna zu bewerben. Ich kann stellvertretend für das Team Dienstleistung sagen: Wir freuen uns sehr, Juan, dass du den Weg zu uns gefunden hast! Auf unsere weitere gemeinsame Arbeit und viele gewerkschaftliche Herausforderungen, au tertiaire!

**irene.darwich@syna.ch,**  
Leiterin Sektor Dienstleistung



Juan Barahona

Bild: zVg

Dritter Syna-Dialog

# Wenn das System nicht mehr zu den Menschen passt

**Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen der letzten 40 Jahre sind ausschlaggebend für die heutigen Herausforderungen der Altersvorsorge und die problematische Situation im Pflegebereich. Am dritten Syna-Dialog haben unsere Gewerkschaftsmitglieder intensiv nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht.**

Der Andrang war gross am 30. September, und mit 80 Teilnehmenden war der Saal des Café Le Jura in Freiburg dementsprechend voll. Selina Tribbia, Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik, und ich begrüsst die Pensionierten, die Frauen aus dem Gesundheitssektor und weitere Interessierte. Gemeinsam wollten wir Forderungen entwickeln, um einerseits Armut und Geschlechterdiskriminierung im Alter zu verringern und andererseits die Situation der Pflege- und Betreuungsfachkräfte sowie der berufstätigen pflegenden Angehörigen zu verbessern.

## Viele Risiken für Frauen

Der Soziologe Robert Fluder zeigte in seinem Referat auf, dass die Höhe der Renten im Vergleich zu den Einkommen in den letzten Jahrzehnten abgenommen hat – während das Risiko, im Alter auf Ergänzungsleistungen angewiesen zu sein, gestiegen ist. Zu den neueren Risiken zählen Arbeitslosigkeit, Erwerbsunterbrüche sowie unsichere und schlecht bezahlte Anstellungen. Weitere Risiken sind eine geringe Berufsbildung sowie die Einwanderung während des Erwerbsalters. Frauen sind zwar zunehmend aktiv im Arbeitsmarkt, aber weiterhin allein für Erziehung und Pflege von Angehörigen verantwortlich – was nicht nur zu einer Doppelbelastung, sondern auch zu niedrigen Löhnen und schliesslich zu durchschnittlich 37 Prozent geringeren Renten führt. Neben der unbezahlt geleisteten Care-Arbeit ist diese Differenz auf die Lohnungleichheit zurückzuführen.



Bei Speis und Trank wurde ausgelassen diskutiert.

Bild: Sabri Schumacher

Um die Situation von Berufstätigen zu verbessern, die zu Hause ihre Angehörigen pflegen, hat Travail.Suisse unter der Leitung von Valérie Borioli Sandoz die Website info-workcare.ch entwickelt. Sie liefert praktische und rechtliche Hinweise sowie nützliche Adressen, ist eine wichtige Dienstleistung für die pflegenden Angehörigen und soll das gesellschaftliche Verständnis für deren Situation fördern.

Im letzten Referat stellte Emmanuel Masson, Personalchef des Spitalverbunds Riviera-Chablais, das Vorruhestandsmodell als eine mögliche Massnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungssektor vor. Die feminisierte Branche ist von hohen körperlichen und psychischen Belastungen und bescheidenen Löhnen geprägt. Durch lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit oder unregelmässige Arbeits- und Ruhezeiten ist es für die Angestellten zudem schwierig, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Solange sich die Bedingungen nicht verbessern, wird sich auch am herrschenden Fachkräftemangel nicht viel ändern.

## Forderungen erarbeitet

Am Nachmittag waren dann die Teilnehmenden in den Workshops aktiv gefordert, zusammen Lösungsvorschläge zu entwickeln. Folgende Hauptforderungen sind dabei herausgekommen:

- Das Vorsorgesystem muss zukunftsweisend reformiert werden:

- Abschaffung des Koordinationsabzugs bei der beruflichen Vorsorge.
- Breitere Absicherung und Ausbau der AHV, zum Beispiel durch eine Automatisations- oder Erbschaftsteuer, sowie die Anhebung der Renten der Ersten Säule.
- Möglichkeit für Eingewanderte, die fehlenden AHV-Lücken freiwillig nachzuzahlen und diese steuerlich abzusetzen.
- Bessere Absicherung und Entlohnung von Personen, die Care-Arbeit leisten, zum Beispiel durch Lohnausfallentschädigung, Ersatz von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuererleichterungen.
- Stärkung des Arbeitsgesetzes zur Bekämpfung von prekären Arbeitsverhältnissen.
- Verstärkte Kontrollen zur Durchsetzung der Lohngleichheit.
- Pflicht der Arbeitgeber, ihren Mitarbeitern, die Angehörige pflegen, eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten zu ermöglichen.
- Grössere Wertschätzung und finanzielle Entschädigung der Fachkräfte im Pflege- und Betreuungsbereich.
- Stärkere Kontrollen von Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten zur Verhinderung von Ausbeutung.

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

## Engagement

# «Man spürt, dass man nicht allein ist»

**Die ehrenamtlich Engagierten sind das Rückgrat von Syna. Zu ihnen gehört auch Tamara Altares, die Präsidentin der Sektion Chur und Umgebung. Sie engagiert sich gerne – und sagt, was ihr das Engagement auch ganz persönlich bringt.**

Tamara macht sich Gedanken zum Sektionsprogramm des nächsten Jahres und blickt zurück: «Der Ausflug im Sommer nach Bregenz war sehr schön, und es kamen recht viele Mitglieder.» Es beschäftigt sie aber, dass nur wenige junge Mitglieder aktiv am Sektionsleben teilnehmen. Es sind Anlässe gefragt, die auch Junge ansprechen.

## Spontan zugesagt

Die Pläne schmiedet Tamara als Präsidentin der zweitgrössten Sektion in der Region Graubünden/Sarganserland. Es sei schon eine Herausforderung gewesen, den Job zu übernehmen, meint sie und fügt lachend hinzu: «Der Regionalverantwortliche Markus Roner fragte mich aus Witz, ob ich das Präsidium übernehmen wolle, und ich sagte aus Witz einfach mal Ja ...» Dann überlegte sie es sich – und sagte zu. Supernervös sei sie gewesen, als sie an der Generalversammlung zum ersten Mal vor den Mitgliedern stand, und habe sich gefragt, was sie da tue ... Bereut hat sie den Entscheid aber nie. Schliesslich kann sie sich auf einen Vorstand mit erfahrenen Mitgliedern und auf die Hilfe vom Regionalsekretariat verlassen.

## Familiär

Überhaupt schätzt Tamara die gute Zusammenarbeit in der Sektion und der Region: «Es ist sehr familiär. Man fühlt sich getragen und spürt, dass man nicht allein ist.» Diese Solidarität war für sie auch der Grund, der Gewerkschaft beizutreten. 2013 wurde sie von Syna angesprochen, an ihrem Arbeitsplatz in einem Kiosk im Kanton Solothurn, wo sie aufgewachsen ist. Tamara arbeitet gerne im Verkauf, sie liebt den Kontakt mit Kundinnen und Kunden. Die Arbeitsbedingungen sind



Die 35-jährige Tamara Altares leitet seit gut einem Jahr eine Syna-Sektion.

Bild: Dieter Egli

aber nicht einfach. «Ich hatte zwar nie ein grösseres Problem, aber oft bin ich froh um Tipps in bestimmten Situationen und um Informationen, die mir bei der Arbeit helfen.» Auch hier schätzt sie das Familiäre: «Die Leute nehmen sich Zeit und sind für einen da, wenn man Fragen hat.»

Die Lust auf eine Luftveränderung und die Liebe zu den Bergen führten Tamara vom Mittelland zuerst nach Arosa und dann nach Chur, wo sie heute in einem Supermarkt arbeitet. Nach diesem Wechsel half ihr die Syna-Mitgliedschaft auch, Leute kennenzulernen und sich in der Region einzuleben. Auf die Frage, ob sie sich auch eine Rückkehr ins Solothurnische vorstellen könne, meint Tamara schmunzelnd: «Ich kann sicher an beiden Orten leben. Aber mit meiner Aufgabe hier darf ich jetzt wohl nicht mehr weg.»

## Sicherer bei der Arbeit

Mit ihrer ehrenamtlichen Arbeit möchte Tamara etwas zurückgeben für die Unterstützung, die sie spürt. Kann sie das Engagement in der Sektion auch weiterempfehlen? «Auf jeden Fall. Denn man kann mit anderen Leuten zusammen etwas auf die Beine stellen. Für mich ist das ein guter Ausgleich. Und es bringt mir auch etwas für die Arbeit. Ich habe an Sicherheit gewonnen. Als Sektionspräsidentin muss

ich vorausschauen, organisieren und auch mal für etwas hinstehen.»

Auf jeden Fall lässt die Sektion Tamara nicht los. Das Jahresprogramm steht wohl schon bald. Wo der Ausflug im nächsten Jahr hingehet, wird aber erst im Frühling verraten ...

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

## Mach mit!

Ohne ehrenamtliches Engagement gäbe es Syna nicht: Viele Mitglieder engagieren sich in den regionalen oder branchenspezifischen Sektionen. Neben dem Sektionsleben gibt es aber auch Kommissionen, in denen Themen diskutiert werden wie Altersvorsorge, Migration und Jugend. Branchenkonferenzen bieten die Möglichkeit, Informationen auszutauschen, Forderungen für GAV-Verhandlungen einzubringen und so die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.

Es gibt zudem viele Gelegenheiten, sich für Syna zu engagieren – wenn wir Unterschriften sammeln für eine Initiative (s. Seite 3) oder wenn wir für die Rechte der Arbeitnehmenden auf die Strasse gehen (s. Seite 7). Mach mit! Melde dich in deinem Regionalsekretariat oder bei: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

Kundgebung in Olten

# Mehr als nur posten und liken

**Den Jungen wird oft vorgeworfen, sie seien passive Individualisten, denen es zu gut gehe und die nur vor ihren Smartphones sässen. Dass sie sich für mehr als Posts und Likes interessieren und sogar auf die Strasse gehen, um zu protestieren, zeigten unsere Mitglieder an der Bauarbeiterkundgebung.**

Während in den 80er-Jahren Hunderte von Jugendlichen in den Schweizer Städten für Unruhe sorgten, weil sie mehr Freiraum für sich forderten, sind die Jungen heutzutage vor allem auf Instagram und Facebook anzutreffen. Damals versammelten sie sich auf Plätzen in den grösseren Städten, um ihren Frust rauszulassen und Forderungen zu stellen. Heute findet dieser öffentliche Raum immer weniger auf realen Plätzen statt, sondern wird immer stärker virtuell gelebt. Wer eine Information verbreiten, gegen etwas protestieren und andere von seinem Anliegen überzeugen will, macht dies am ehesten in den sozialen Medien. Dies ist nicht nur weniger aufwendig, sondern auch orts- und zeitunabhängig möglich. Ausserdem ist die Chance, dass jemand es mitbekommt, grösser, als wenn man sich mit einem Plakat auf den Bundesplatz stellt.

## Junge Bauarbeiter werden laut

Ist das Anliegen den Jungen wichtig genug, gehen sie nach wie vor auf die Strasse. So zuletzt am 21. Oktober in Olten, wo viele junge Bauarbeiter an vorderster Front mit



Unsere Jungen protestieren mindestens so aktiv wie alle anderen.

Bilder: Sabri Schumacher

dabei waren. Mit extra bedruckten T-Shirts schwenkten sie kämpferisch die Syna-Flagge und forderten lauthals 150 Franken mehr Lohn. Auch Selfies und Gruppenfotos kamen dabei nicht zu kurz. Die reale Welt wird geschickt mit der virtuellen Realität vermischt. Denn mit Hilfe der sozialen Medien können sie nicht nur einfacher Gleichgesinnte mobilisieren, sondern auch live mit Videos und Fotos davon berichten. So erreichen sie ein grösseres Publikum.

## Je mehr, desto besser

Für viele Teilnehmenden war es der erste Protestumzug überhaupt. Die meisten, mit denen ich gesprochen habe, sind junge Zugezogene aus Süd- und Osteuropa. Manche arbeiten erst seit ein paar Monaten, einige jedoch bereits seit Jahren auf Schweizer Baustellen. Domenico, ein junger Italiener, erzählte mir, wieso er an der Kundgebung teilnahm: «Wir sind von euch aufgerufen worden, für einen besseren Lohn zu kämpfen, und diesem Aufruf sind wir gefolgt.» Für ihn sei es wichtig, dass so viele wie möglich kommen, denn je grösser die Masse, desto mehr Eindruck mache man. Der junge Portugiese Miguel fand es ebenfalls wichtig, dabei zu sein:

«Es ist nicht fair, dass die Löhne in den letzten drei Jahren nicht angestiegen sind. Die Mieten und Krankenkassen werden schliesslich auch immer teurer.»

## Zusammenhalt ist wichtig

Da im Baugewerbe mehrheitlich Männer arbeiten, erstaunt es nicht, dass diese auch an der Kundgebung zahlenmässig dominierten. Eine Ausnahme war Roberta, eine junge Büroangestellte, die mir ihre Motivation so erklärte: «Ich bin hergekommen, weil ich die Sache unterstützen will – auch wenn ich nicht davon profitieren werde, da ich in der Dienstleistungsbranche tätig bin. Ich stehe hinter den gewerkschaftlichen Forderungen und finde es wichtig, dass wir Arbeitnehmenden zusammenhalten.» Roberta nimmt nicht nur aus Solidarität an Protestkundgebungen teil, sondern ist als Syna-Mitglied auch im Vorstand der Sektion Olten Zofingen tätig. Ein Zusatzaufwand neben Job und Studium, den sie aus Überzeugung gerne auf sich nimmt. Wir freuen uns über so viel Engagement der Jungen!

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



Domenico



Miguel



Roberta