

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Fotolia

Ausverkauf des Service public?

Immer mehr öffentliche Leistungen werden heute privatisiert: Aus öffentlichen Institutionen werden private Unternehmen, die vor allem dem finanziellen Gewinn verpflichtet sind. Die Arbeitnehmenden sind dabei oft Leidtragende, genauso wie die Qualität. Syna und Travail.Suisse kämpfen deshalb für einen starken Service public. **Seiten 4 und 5**

Es geht los

In der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie haben die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags begonnen. Syna präsentiert ihre zehn Hauptforderungen. Sie sollen sicherstellen, dass auch die Arbeitnehmenden von der Digitalisierung profitieren. **Seite 3**

Angriff auf den GAV

Aktuell schießt die Politik auf die Gewerkschaften und deren wichtigstes Instrument, den Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Präsident Arno Kerst erklärt im Interview, warum der GAV für die Arbeitnehmenden so wichtig ist und weshalb es nach wie vor Gewerkschaften braucht. **Seite 19**

Inhalt

MEM-GAV: Forderungen	Seite	3
Service public	Seite	4
Kongress 2018: Umfrage	Seite	6
Auslands-Baukurse	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
Weiterbildung	Seite	16
Zuwanderung	Seite	17
Pensionskassen	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

Weichenstellung für die Zukunft!



Vor rund einer Woche haben wir an der Urne einen denkwürdigen Entscheid gefällt: Eine ausgewogene und neutrale Berichterstattung in Radio und Fernsehen soll nicht einfach dem Markt überlassen werden. Die Mehrheit in unserem Land will auch künftig einen audiovisuellen Service public. Das ist gut so, denn sonst wäre zu befürchten, dass die Anliegen der Arbeitnehmenden auf der Strecke blieben. Ein «Teleblocher» würde Themen wie Löhne und flankierende Massnahmen zum Schutz der arbeitstätigen Bevölkerung sicher nicht neutral thematisieren.

Dass der Markt nicht alles regeln kann und oft Leistungen nicht günstiger macht, zeigt auch der Beitrag von Travail.Suisse auf Seite 4. Gemeinsam mit unserem Dachverband fordern wir deshalb: Keine Privatisierung von Leistungen des Service public – oder höchstens dann, wenn Leistungen damit nicht riskiert werden. Das gilt besonders für den Gesundheitsbereich. Dort sollen Leistungen nur an Private ausgelagert werden dürfen, wenn faire Arbeitsbedingungen im Gesetz oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgeschrieben werden. Auf Seite 5 zeigen wir ein Beispiel.

GAV sind unverzichtbar

Zufall? Kurz vor der Abstimmung zu «No Billag» hat die SVP in ihrer Initiative zur Kündigung der Personenfreizügigkeit auch die Gewerkschaften und die Sozialpartnerschaft massiv angegriffen. Im Gespräch auf Seite 19 zeigt Syna-Präsident Arno Kerst auf, dass GAV nicht nur ein Erfolgsfaktor in der 20-jährigen Syna-Geschichte, sondern auch in Zukunft

unverzichtbar sind – für Arbeitnehmende und Arbeitgeber.

Schon lange von einem GAV profitieren die Angestellten in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie). Seit Mitte Februar laufen die Verhandlungen für die Erneuerung. Und die Zeit ist reif für markante Verbesserungen: Nachdem die Turbulenzen um die Aufhebung des Franken-Mindestkurses überwunden sind, brummt es wieder in der Industrie. Nun müssen im GAV die Weichen für die Zukunft gestellt werden! Was Syna in den Verhandlungen fordert, ist auf Seite 3 zu lesen.

Etwas weniger gut geht es den Bauarbeitern: Für die Lohnrunde 2018 konnten sich die Sozialpartner nicht einigen – zu mickrig war das Angebot der Baumeister. So müssen die «Büezer» zum vierten Mal hintereinander mit einer Nullrunde leben, obwohl sie den aktuellen Bauboom erst ermöglichen. Das ist nicht fair! Mehr dazu auf Seite 7.

Kongress 2018

Um eine Weichenstellung für die Zukunft wird es auch am Syna-Kongress gehen, der am 19./20. Oktober 2018 in Lausanne stattfindet. Dort werden wir über die Digitalisierung diskutieren. Gerade für die MEM-Industrie bietet sie Chancen: Durch Automatisierung und digitalisierte Abläufe kann eine Produktion in der Schweiz wieder rentieren. Aber für viele bedeutet die Digitalisierung auch Unsicherheit: Arbeit soll immer flexibler werden, der Zugang zur Weiterbildung ist schwierig, die sozialen Auffangnetze bei Jobverlust geraten immer mehr unter Druck.

Die Digitalisierung darf keine Verlierer produzieren! Alle sollen eine faire Chance erhalten, sich den neuen Umständen anzupassen. Zu den Themen «Arbeitszeit», «Bildung» und «Sicherheit» stellen wir am Kongress konkrete Forderungen. Dazu brauchen wir deine Hilfe: Sag uns, was dir wichtig ist! Die Umfrage liegt dem Magazin bei. Weitere Informationen gibt es auf Seite 6. Mach mit und trag zu einem denkwürdigen Kongress bei!

mathias.regotz@syna.ch,
Vizepräsident



Mit GAV

Ohne GAV

Jetzt Syna Mitglied werden!

zusammen-stark.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

Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz

rosenkranz@travailsuisse.ch

Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG

Adressänderungen: info@syna.ch

Nächste Ausgabe: 6. April

Redaktionsschluss: 21. März, 12.00 Uhr

MEM-GAV: Verhandlungen gestartet

Das sind unsere Forderungen!

Die Verhandlungen für den Mitte Jahr auslaufenden Gesamt-arbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-GAV) sind endlich gestartet! Im Vordergrund stehen die grossen Umwälzungen in der Industrie, die mit der Digitalisierung einhergehen. Syna stellt Forderungen, die sicherstellen sollen, dass es dabei keine Verlierer gibt. Alle sollen die Chance erhalten, sich dem geänderten Umfeld anzupassen.

Die Umwälzungen in der MEM-Industrie gehen weiter, auch wenn die Franken-Euro-Krise überwunden ist. Denn die Digitalisierung wird die Branche weiter verändern. Dazu braucht es dringend Massnahmen. Syna setzt sich dafür mit zehn fundierten Hauptforderungen in den GAV-Verhandlungen ein.

Das Umfeld

Digitalisierung findet statt, ob wir wollen oder nicht. Positiv ist, dass dabei nicht nur Stellen verschwinden, sondern auch viele neue entstehen. Meistens sind für die neuen Jobs aber auch neue, andere Qualifikationen notwendig. Es geht also darum, vor allem diejenigen für neue Stellen zu befähigen, deren Jobs wegen den Veränderungen gefährdet sind. Das geht nur mit einem starken Ausbau von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – einer der Hauptforderungen von Syna in den GAV-Verhandlungen. Das kostet. Aber der Zeitpunkt, hier Nägel mit Köpfen zu machen, ist besser denn je, denn die MEM-Industrie brummt: Auftragseingänge und Umsätze zeigen nur noch in eine Richtung: nach oben!

Die Syna-Forderungen

Nicht nur die Digitalisierung stellt die Industrie vor Herausforderungen, sondern auch der Fachkräftemangel. In vielen technischen Berufen fehlen bereits heute massiv Fachkräfte. Allein mit ausländischen Arbeitskräften kann die Lücke nicht geschlossen werden.



Es braucht mehr Frauen in der Industrie! Dazu müssen aber Familie und Beruf besser vereinbar werden.

Bild: Fotolia

Vielmehr muss endlich das inländische Potenzial besser ausgeschöpft werden. Und dazu gehören auch die Frauen. Für eine bessere Einbindung der Frauen in der Industrie braucht es aber endlich wesentliche Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das geht nur mit einer klaren Trennung von Arbeit und Privatleben. Syna fordert daher den Beibehalt der Arbeitszeiterfassung und der 40-Stunden-Woche, bessere Planbarkeit

bei der Arbeitszeit und einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub.

Wichtig sind auch der Ausbau der Mindestlöhne und ein funktionierender Vollzug des GAV. Nur so wird sichergestellt, dass die Branche nicht an Attraktivität einbüsst und der GAV das Papier wert ist, auf dem er geschrieben steht.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Die zehn Hauptforderungen von Syna

Meine Arbeit – meine Zeit

- *Bessere Planbarkeit der Arbeitszeit dank längeren Ankündigungsfristen und Ablehnungsmöglichkeit.*
- *Einführung von grosszügigen Kündigungsfristen: 2 Monate vom 1. bis 6. Dienstjahr, 3 Monate ab dem 6. Dienstjahr sowie 6 Monate ab 50. Altersjahr und mehr als 6 Dienstjahren.*
- *20 Tage Vaterschaftsurlaub: Ein Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.*
- *Beibehalt der 40-Stunden-Woche: Den gehäuften Angriffen auf die Arbeitszeiterfassung und Forderungen nach längeren Arbeitszeiten tritt Syna entschieden entgegen!*

Meine Arbeit – mein Lohn

- *Ausbau der Mindestlöhne: Die Lebenshaltungskosten steigen in der ganzen Schweiz. Darum müssen die Löhne rauf und die regionale Abstufung der Mindestlöhne weg!*
- *Einführung einer obligatorischen Kranken-*

taggeldversicherung: Es braucht endlich eine bessere Absicherung im Krankheitsfall. Der MEM-GAV darf hier anderen GAV nicht mehr hinterherhinken.

- *Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung: regelmässige Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen; Erhöhung auf 10 Bildungstage; Ausbau Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten, vor allem bei älteren Arbeitnehmenden.*

Unsere Sozialpartnerschaft

- *GAV-Vollzug: Einführung einer paritätischen Kommission, die zusammen mit den Arbeitnehmervertretungen die Einhaltung des GAV prüft.*
- *Anpassungen beim Krisenartikel (Art. 57): Verhinderung von unnötigen Anwendungen dank direktem Beizug der Sozialpartner.*
- *Sozialplanrückstellungen: Bildung von Rückstellungen, um Sozialpläne, Aus- und Weiterbildung zu unterstützen.*

Positionspapier von Travail.Suisse

Geht dem Service public bald das Licht aus?

Ob wir morgens das Licht anknipfen, duschen, mit dem Bus zur Arbeit fahren oder uns abends in einem öffentlichen Park entspannen: Jedes Mal nehmen wir öffentliche Dienstleistungen in Anspruch. Ein Positionspapier von Travail.Suisse zum Service public weist auf das scheinbar Selbstverständliche hin, das immer weniger selbstverständlich wird.

Es ist alarmierend: Grundlegende Dienstleistungen des Service public sind durch übermässige Liberalisierungen oder Privatisierungen gefährdet. So könnte beim Güterverkehr die vorgeschlagene Auslagerung von SBB Cargo in ein eigenes Unternehmen zu einer Privatisierung führen und damit den bestehenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) infrage stellen. Denken wir auch an die Liberalisierung der Busdienste (Flixbus), wo eine unfaire Konkurrenz zur Infrastruktur im Schienenverkehr entsteht – mit negativen Auswirkungen, sowohl für die Umwelt als auch für die Arbeitsbedingungen des Personals. Das sogenannte «Kabotageverbot» für Busunternehmen (Verbot von Personentransport innerhalb der Schweiz für ausländische Verkehrsunternehmen) muss daher beibehalten werden.

Betroffen sind auch das Gesundheitswesen mit Privatisierungen oder der Strommarkt, dessen vollständige Liberalisierung sich wieder am Horizont abzeichnet. Nicht zu vergessen die «No-Billag»-Initiative: Ihre Annahme hätte dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk den Todesstoss versetzt.

Vorteile der Regulierung

Für eine gesunde Wirtschaft und eine hohe Lebensqualität im ganzen Land braucht es einen starken Service public. Die öffentliche Hand spielt dabei eine wichtige Rolle für die Qualität der Dienstleistungen – mit Monopolen,



Die Liberalisierung des Personentransports für ausländische Unternehmen gefährdet den Schienenverkehr.
Bild: Flixbus

Regulierungen oder Überwachungen des Marktes. Es gibt verschiedene Gründe, weshalb eine Regulierung durch den Staat nötig wird: Beispielsweise dann, wenn der freie Markt keine Chancengleichheit gewährleisten kann (Beispiel Bildungswesen). Auch bei einer drohenden Vernachlässigung von Randgebieten ist eine Regulierung sinnvoll (Beispiel Liberalisierung Postmarkt). Ebenso ist ein Eingriff in den Markt angebracht, wenn die Nachhaltigkeit von Infrastrukturen nicht garantiert ist (Beispiel Wasser-, Strom- oder Schienennetz).

Dort, wo es einen sinnvollen Markt gibt, kann eine Liberalisierung bedacht werden. Doch auch in solchen Fällen sind Service-public-Leistungen von Privatunternehmen nicht automatisch effizienter oder günstiger. Dafür gibt es keinerlei Beweise. Zudem ist es nicht akzeptabel, wenn tiefere Kosten dank schlechterer Arbeitsbedingungen erzielt werden.

Vorbildfunktion?

Die öffentlichen Unternehmen des Bundes sollten eine Vorbildfunktion einnehmen. Mit den strategischen Zielen, die der Bundesrat vorgibt, ist dies allerdings

nicht mehr immer der Fall: So ist die Swisscom beispielsweise nicht mehr zu einem GAV verpflichtet, und die Post muss ihre Subunternehmer nicht mehr zum Einhalten der branchenüblichen Arbeitsbedingungen anhalten. Das ist bedenklich: Wir müssen zu vorteilhafteren Bedingungen für das Personal zurückkehren!

Investitionen anstatt Abbau

Abschliessend sei an die Schlüsselrolle der Finanzpolitik für den öffentlichen Dienst erinnert: Mit der ausgezeichneten Ertragslage des Bundes, wie dies die Rechnung 2017 erneut bestätigt (Gewinn von rund 3 Milliarden Franken, während das Budget ein leichtes Defizit vorsah!), muss sie auf neue Sparprogramme verzichten. Strukturelle Überschüsse sollten nicht zum Schuldenabbau verwendet, sondern für zusätzliche Investitionen und Ausgaben für die Infrastrukturen des Service public eingesetzt werden, um den Wohlstand aufrechtzuerhalten.

Denis Torche,
Leiter Service public Travail.Suisse,
torche@travailsuisse.ch

Für einen starken Service public in der Gesundheit

Keine Auslagerungen ohne GAV!

In der ganzen Schweiz werden immer mehr Spitäler und Alters- und Pflegeheime in private Unternehmungen überführt. Für die Angestellten bedeutet dies meist schlechtere Arbeitsbedingungen. Die Gesundheit muss Aufgabe des Service public bleiben! Und Arbeitsbedingungen müssen durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) abgesichert werden.

An der nationalen Konferenz Gesundheit2020 kamen die Verwaltungen, die Versicherer und die Ärzte zu Wort – nicht aber das Gesundheitspersonal. Das ist bedauerlich, denn vor allem die Pflegenden sind seit sechs Jahren direkt von der neuen Spitalfinanzierung betroffen.

Mit der Idee, die Kostensteigerung im Gesundheitswesen durch Wettbewerb zwischen den Einrichtungen einzudämmen, werden immer mehr Spitäler sowie Alters- und Pflegeheime auf privatrechtliche Füsse gestellt. Für die Angestellten bedeutet dies leider oft schlechtere Arbeitsbedingungen: Der Schutz gegen Kündigung nimmt ab, und Lohnsysteme werden intransparent mit leistungsabhängigen und nicht mehr garantierten Löhnen. Vor allem aber werden die Arbeitsbedingungen weiter flexibilisiert: Arbeitszeiten werden länger, Arbeit mit monatlich schwankenden Pensen nimmt zu, Arbeitspläne werden

Syna fordert:

- Die qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung in der Schweiz muss eine Aufgabe des Service public bleiben.
- Es braucht gesetzliche Grundlagen, um die Arbeitsverhältnisse bei Auslagerungen von Gesundheitsleistungen in die Privatwirtschaft sozialpartnerschaftlich fortzuführen und in einem Gesamtarbeitsvertrag abzusichern.
- Die Vergabe von öffentlichen Geldern muss an die Arbeitsbedingungen geknüpft werden: Öffentliche Gelder erhalten nur Institutionen mit Gesamtarbeitsvertrag.



Ohne Service public droht eine Zweiklassenmedizin.

Bild: Fotolia

kurzfristiger angekündigt und immer wieder geändert.

Lösung Sozialpartnerschaft

Syna appelliert an die politisch Verantwortlichen: Bei der Auslagerung von Gesundheitseinrichtungen müssen zwingend Gesamtarbeitsverträge ausgehandelt werden! Die Sozialpartnerschaft wäre ein wichtiges Instrument, um die Herausforderungen im Gesundheitswesen zu meistern. Leider wird sie aber in der Politik sträflich vernachlässigt.

Zweiklassenmedizin droht

Das Gesundheitspersonal darf nicht als Kostenfaktor angesehen werden, der beliebig optimiert werden kann. Die Gesundheit ist kein Gut, das sich nur nach marktwirtschaftlichen Kriterien verwalten lässt. Syna ist überzeugt: Die Gesundheit muss zum Service public gehören – und für alle zugänglich sein. Sonst droht eine Zweiklassenmedizin, in der sich Reiche mehr Gesundheit leisten können als Arme. Die Personalknappheit und die schwierigen Arbeitsbedingungen bedeuten zudem eine Verschlechterung der Pflegequalität – und ein Risiko für die Sicherheit von Patientinnen und Patienten!

juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Gesundheit

Beispiel: Spitalgruppe Nordwestschweiz

Die aktuelle Entwicklung in der Region Basel zeigt die Herausforderung der Kantone angesichts der knapper werdenden Finanzen auf – aber auch die Möglichkeiten der Politik, Arbeitsbedingungen gesetzlich zu garantieren. Basel-Stadt und Baselland planen eine kantonsübergreifende Spitalgruppe Nordwestschweiz. Die Spitalgruppe soll die Rechtsform einer Aktiengesellschaft mit öffentlichem Zweck erhalten.

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse werden dabei in privatrechtliche Anstellungen übergehen. Immerhin schreibt die Politik – wie es der Forderung von Syna entspricht – im Staatsvertrag vor: «Der Verwaltungsrat schliesst im Einvernehmen mit den massgebenden Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab.» Die bisher geltenden GAV für die Spitäler der Region müssen somit in einen neuen gemeinsamen GAV überführt werden. Syna wird sich für die Erhaltung der heute guten Arbeitsbedingungen einsetzen und jegliche Abbau-massnahmen bekämpfen.

irene.darwich@syna.ch,
Leiterin Sektor Dienstleistung

Wandel der Arbeit

Meine Arbeit – meine Zukunft?

Der Kongress 2018 am 19. und 20. Oktober wird sich mit dem Wandel der Arbeit befassen. Er bietet für uns alle Chancen, löst aber auch Unsicherheit aus. Was ist dir wichtig, damit deine Arbeit auch deine Zukunft ist? Nimm an der Umfrage teil – und gewinne dabei 200 Franken!



Andrea T. arbeitet zu 50 Prozent in einem Kiosk. Unregelmässige Arbeitszeiten machten ihr lange nichts aus. Seit aber in ihrer Verkaufsstelle ein Abgang nicht ersetzt wurde, steigt der Stress. Pausen liegen kaum mehr drin. Zudem ändern sich die Arbeitspläne immer kurzfristiger. Andrea macht zu schaffen, dass sie ihre Zeit mit der Familie kaum noch planen kann. Seit kurzem muss sie auch noch in einer anderen Filiale aushelfen. Weil ihr der Weg dorthin von der Arbeitszeit abgezogen wird, hat sie sich beim Chef beschwert. Dieser meint, wenn sie die Aushilfen nicht übernehme, dann komme sie halt im nächsten Monat auf weniger Arbeitsstunden. Das ist Andrea zu unsicher ...



Mila R. ist vor zehn Jahren mit ihrem Mann aus Serbien in die Schweiz gekommen. In ihrer Heimat arbeitete

die gelernte Hochbauzeichnerin als Ausbilderin. Wegen der fehlenden Sprachkenntnisse konnte sie aber in der Schweiz keine Anstellung in ihrem Beruf finden. Sie arbeitet heute in der Avor-Abteilung eines mittelgrossen Maschinenbau-Unternehmens. Dieses will in spätestens drei Jahren die Produktion ins Ausland verlegen. Gute Leute könnten sicher im Unternehmen bleiben, hiess es bei der letzten Informationsversammlung. Mila ist unsicher: Eine Weiterbildung konnte sie sich nie leisten, und ihre Ausbildung ist in der Schweiz nicht anerkannt. Sie befürchtet, in drei Jahren ohne Job dazustehen ...



Peter F. ist seiner Firma, einer grossen Schreinerei, seit über 25 Jahren treu. Er hat sich stets weitergebildet und ist jetzt Schichtleiter. Wegen Rückenproblemen fiel er im letzten Jahr für einige Wochen aus. Er ist im Betrieb sehr akzeptiert – hat aber gespürt, dass seine Abwesenheiten beim steigenden Arbeitsdruck ein Problem für seine Vorgesetzten waren. Nicht zuletzt die gesundheitlichen Probleme haben ihn verunsichert: Er hat sich schon oft überlegt, sich jetzt mit 52 Jahren noch einmal neu zu orientieren, vielleicht in einem weniger stressigen Umfeld. Er fürchtet aber, dass er keinen Job mehr findet. Auch er kennt Beispiele von älteren Arbeitnehmenden, die auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt sind ...

Vor allem Unsicherheit

Die Geschichten von Andrea, Mila und Peter sind fiktiv. Die geschilderten Probleme begegnen uns im Gewerkschaftsalltag aber beinahe täglich: Die Arbeitswelt wandelt sich. Neue Kommunikationsmöglichkeiten, Globalisierung und Digitalisierung können zwar Chancen für die Wirtschaft, für

Arbeitgeber und Arbeitnehmende, bieten. Für viele Menschen bedeutet der Wandel aber vor allem Unsicherheit:

- Wir können immer weniger über unsere Arbeitszeit bestimmen und arbeiten immer flexibler – darunter leiden vielfach Freizeit, Familienleben und Gesundheit.
- Um im Arbeitsmarkt bestehen zu können, müssen wir uns weiterbilden. Das ist oft schwierig, weil Arbeitgeber dafür zu wenig Zeit und Möglichkeiten zur Verfügung stellen.
- Viele fürchten, wegen Umstrukturierungen ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Und wer nicht mehr arbeiten kann, darf sich immer weniger auf die Sozialversicherungen verlassen.

Was ist dir wichtig?

Zu den drei Themen Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit werden wir am Kongress 2018 konkrete Forderungen aufstellen. Grundlagen dazu werden momentan auch in den Regionen und Gremien von Syna erarbeitet.

Wir sind aber auch interessiert an deiner Meinung! Mach deshalb bei der grossen Umfrage mit und sag uns, was dir rund um deine Arbeit wichtig ist. Hilf uns, am Kongress 2018 konkrete, wirksame Forderungen für die Arbeit der Zukunft aufzustellen – für unsere Mitglieder, für dich!

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Wie mitmachen?



Füll die Umfrage aus, die diesem Syna Magazin beiliegt. Oder beantworte die Fragen online:

www.syna.ch/kongress2018

Die Umfrage gibt es auch auf Italienisch und Portugiesisch.

Unter den Teilnehmenden verlosen wir 5x 200 Franken im App-Store oder als Reka-Checks.

Baukurse in Spanien und Portugal

Neue Ausbildung in alten Mauern

Im Januar und Februar fanden wieder die Auslands-Baukurse in Spanien und Portugal statt. Die beliebten Kurse richten sich an spanische und portugiesische Bauarbeiter, die über die Wintermonate zurück in ihre Heimat reisen und ihre Kenntnisse im Bauhandwerk dem Ausbildungsstandard in der Schweiz anpassen wollen.

Dieses Jahr wurde der Kurs in Spanien zum ersten Mal in der neuen Ausbildungsstätte in der Nähe von Santiago de Compostela durchgeführt. Die «Fundación Laboral Santiago de Compostela» hat letztes Jahr nach vierjähriger Bauzeit die Räume in einer alten Gerberei bezogen. Auf dem grosszügigen Areal mit den historischen Gebäuden ist es den Betreibern gelungen, eine hochmoderne Ausbildungsstätte einzurichten, ohne den historischen Hintergrund der Anlage zu verleugnen. Unter diesen guten Voraussetzungen verfeinerten acht spanische Kollegen ihre auf Schweizer Baustellen erworbenen Kenntnisse zum Bauhandwerk. Der zweite Kurs fand in der Ausbildungsstätte «CICOPN» in São Pedro de Avioso in Portugal statt. Dort liessen sich

25 portugiesische Kollegen im Bauhandwerk weiterbilden.

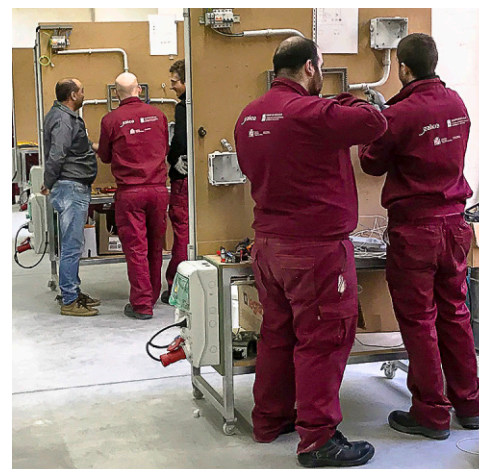
Kein Kurs in Lissabon

Beide Ausbildungszentren sind baubranchenbezogene, paritätische Institutionen mit staatlicher Unterstützung. Seit den 80er-Jahren werden sie auch von den Sozialpartnern des Landesmantelvertrags (LMV) – also auch von Syna – unterstützt. Wer an einem Kurs teilnimmt, erhält in der Schweiz berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Trotz dieser Vorteile und trotz intensiver Werbung durch die Sozialpartner konnte am dritten Ausbildungsort, dem «CENFIC» in Prior Velho bei Lissabon, dieses Jahr aber kein Kurs durchgeführt werden: Es hatten sich leider zu wenig Teilnehmer angemeldet.

Baukurse auch 2019

Auch im nächsten Jahr werden wieder Baukurse stattfinden. Der Vorteil: Nach erfolgreichem Kursbesuch haben die Teilnehmer gemäss LMV Anrecht auf einen Arbeitsvertrag für das restliche Jahr sowie auf die Einteilung in die Lohnklasse A.

Was man wissen muss: Die Anmeldefrist für die Kurse läuft in der Regel von August bis Oktober und wird auf der Website des Baumeisterverbands veröffentlicht. Die Kurse finden in den Monaten Januar und Februar des folgenden Jahres statt. Die Arbeitgeber müssen die Kandidaten für den Kurs anmelden. Pro Firma werden



Nach der Teilnahme am Baukurs haben die Teilnehmer Anrecht auf ein Salär der Lohnklasse A.

Bild: Syna

im Jahr maximal zwei Kandidaten berücksichtigt. Voraussetzungen sind, dass man seit mindestens sechs Monaten beschäftigt ist und die Parifonds-Beiträge bezahlt hat.

Interessiert?

Informationen auf www.baumeister.ch

Auskünfte erteilt Ricarda Will:

E-Mail rwill@baumeister.ch

Bitte melde dich in deinem Syna-Regionalsekretariat, wenn du am Kurs teilnehmen möchtest. Wir übernehmen gerne die Vermittlung zwischen dir und deinem Arbeitgeber.

Sozialpartnerschaft im Bauhauptgewerbe

Auf dem Weg zum neuen Landesmantelvertrag

Der aktuelle Landesmantelvertrag (LMV) läuft Ende 2018 aus. Die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes starten Mitte März ihre Verhandlungen zum neuen LMV, der ab 2019 gelten soll.

Dabei geht es natürlich um faire Arbeitsbedingungen. Es geht aber auch darum, den frühzeitigen Altersrücktritt (FAR) angesichts der kommenden geburtenstarken

Jahrgänge für die Zukunft zu sichern. Und natürlich kämpfen wir weiter für eine angemessene Lohnerhöhung, nachdem die Bauarbeiter mittlerweile viermal in Folge mit einer Nullrunde leben mussten!

Harte Verhandlungen

Unsere Einschätzung: Die Verhandlungen in diesem Jahr werden hart. Denn die bisherigen öffentlichen Äusserungen des Baumeister-Präsidenten lassen nichts Gutes erahnen. Offenbar wollen die Arbeitgeber die Arbeits- und Ruhezeiten flexibilisieren

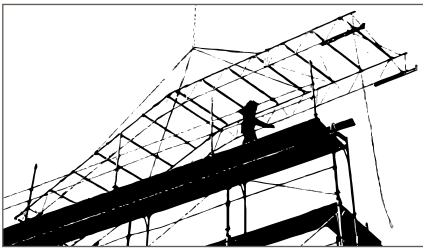
und auch weitere Leistungen infrage stellen. Das können wir nicht akzeptieren!

Solange wir miteinander verhandeln und die Friedenspflicht gilt, werden wir uns aber auch mit aller Kraft für konstruktive und mehrheitsfähige Lösungen einsetzen. Einen vertragslosen Zustand zu riskieren, wäre das Schlechteste für die Branche: Es würde nur Verlierer produzieren auf beiden Seiten.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe



Gerüstbau



Ende Februar haben die Lohnverhandlungen im Gerüstbau begonnen. Syna setzt sich für die Angestellten der Branche ein, deren Leistungsdruck stetig zunimmt. Denn Gerüste müssen in immer kürzerer Zeit mit immer weniger Mitarbeitenden erstellt werden. Aber nicht nur der Produktivitätsdruck macht den Gerüstbauern zu schaffen: Lange und un-

regelmässige Arbeitszeiten belasten auch das Familienleben und die Freizeit. Viele sind besorgt, wenn sie ans Älterwerden denken. Dazu Syna-Branchenleiter Daniel Arm: «Die Branche konzentriert sich allzu oft nur auf junge und fitte Mitarbeiter unter 43 Jahren. Zudem produziert sie im Vergleich sehr viele Unfälle und gesundheitliche Schäden – und bietet kaum Weiterbildungsmöglichkeiten für diejenigen, die der schweren körperlichen Arbeit nicht mehr gewachsen sind.» Für Syna ist klar: Bei dieser harten und riskanten Arbeit ist eine faire, angemessene Lohnerhöhung mehr als angezeigt!



Schreinergerberbe

Die Lohnverhandlungen im Schreinergerberbe endeten dieses Jahr leider mit einer Nullrunde. Die Gewerkschaften forderten eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent.

Obwohl die Auftragslage nach wie vor sehr gut ist, waren die Arbeitgeber dazu nicht bereit – und boten nur einen inakzeptablen Teuerungsausgleich an.

Auch wenn es bei den Löhnen nicht weitergeht: Die Sozialpartner arbeiten daran, in den nächsten Jahren auch für das Schreinergerberbe ein Vorruhestandsmodell einführen zu können.



Gastgewerbe

Die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe sind schwierig – auch in Berghütten, wie das Magazin «Kassensturz» Ende Januar zeigte: Ein Saison-Angestellter aus Tschechien konnte im Berner Oberland anstatt der versprochenen 100 Prozent nur rund fünf Stunden täglich arbeiten. Carlo Mathieu, Geschäftsleitungsmitglied von Syna, prangerte in der Sendung noch weitere Verstösse der Berghütten gegen den Gesamtarbeitsvertrag an. **Syna setzt sich für die Angestellten im Gastgewerbe ein – und ist präsent!**



Lidl belohnt auch Treue

Syna ist Partnerin des Gesamtarbeitsvertrags für die Angestellten von Lidl – und bringt ihre Forderungen bei den jährlichen Lohngesprächen ein. **2018 erhöht der Detailhändler seine Lohnsumme um insgesamt 1 Prozent.** Drei Viertel davon werden für individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem eingesetzt. Neben der Erhöhung der Zulage für die Filialassistenten nimmt Lidl eine Anpassung der Tarif Tabellen in den Kantonen Fribourg, Jura, Neuenburg, Solothurn, Tessin, Waadt und Wallis vor. Insgesamt werden mindestens 85 Prozent der Mitarbeitenden von einer Lohnanpassung profitieren. Die verbleibenden 0,25 Prozent der Erhöhung der Gesamtlohnsumme stellt Lidl für Beförderungen und vertragliche Treueprämien (regelmässige Lohnzulagen) zur Verfügung. Dank einem soliden Gesamtarbeitsvertrag profitieren die Lidl-Angestellten von den höchsten Mindestlöhnen im Detailhandel: Diese bewegen sich zwischen 4100 Franken für ungelernete Mitarbeitende und 4350 Franken für Mitarbeitende mit einer dreijährigen Verkaufslehre.

Zahl des Monats

49

Prozent: So hoch ist der Anteil von Skipisten in der Schweiz, die technisch beschneit werden können. **Fast die Hälfte aller Pisten wird also mit künstlichem Schnee präpariert.** Die Möglichkeit, die Wintersportsaison so künstlich zu verlängern, ist im ganzen Alpenraum von grosser wirtschaftlicher Bedeutung. Die Schweiz ist dabei im Vergleich zu ihren Nachbarländern im Mittelfeld anzutreffen: In Österreich liegt der Anteil an künstlich beschneibaren Pisten bei stolzen 70 Prozent, in Italien gar bei 87.



Betonwarenindustrie: kleine Schritte



Im Januar konnten die Lohnverhandlungen in der Betonwarenindustrie abgeschlossen werden – mit mässigem Erfolg: Für dieses Jahr müssen sich die Angestellten der Branche mit einer ganz kleinen Lohnerhöhung von fünf Franken pro Monat begnügen. **Wichtiger als diese bloss symbolische Geste der Arbeitgeber ist**

die Verbesserung bei der Krankentaggeld-Versicherung. Deren Prämie wird direkt vom Lohn abgezogen: Bis Ende Jahr wird der Arbeitnehmeranteil an der Prämie für alle auf 30 Prozent reduziert. Der Arbeitgeber übernimmt spätestens ab dann die übrigen 70 Prozent. Damit ergibt sich je nach Situation immerhin eine reale Lohnerhöhung von bis zu 20 Franken pro Monat. Die Krankentaggeld-Versicherung der Betonindustrie ist im Branchenvergleich eine sehr gute Lösung – auch darum, weil es keine sogenannten Karenztage gibt: Die Arbeitnehmenden haben bei Krankheit ab dem ersten Tag Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Evoluzione del lavoro

Il mio lavoro, il mio avvenire?

Il Congresso 2018 che si terrà i 19 e 20 ottobre prossimi si occuperà dei cambiamenti nel mondo del lavoro. L'evoluzione del lavoro offre indiscusse opportunità, ma è anche fonte di insicurezza. Che cosa è importante affinché il tuo lavoro sia anche il tuo avvenire? Partecipa al sondaggio – e con un po' di fortuna potresti anche vincere 200 franchi!

Lucia T. è impiegata al 50 per cento presso un'edicola. Per molto tempo non ha badato agli orari di lavoro irregolari, ma da quando nel punto vendita una partenza non è stata rimpiazzata, lo stress è in aumento. Non c'è più tempo per le pause e i piani di lavoro vengono comunicati con preavvisi sempre più brevi. Lucia è preoccupata perché non riesce a programmare praticamente più nulla con la famiglia. Da qualche settimana è pure impiegata come ausiliaria in un'altra filiale. Poiché il tempo di spostamento alla filiale le viene dedotto dal tempo di lavoro, si è lamentata con il capo. Ma secondo lui, se non accetta il lavoro nella seconda sede, alla fine del mese avrà semplicemente meno ore in busta paga. Lucia è alquanto disorientata...

Mila R. è giunta in Svizzera dalla Serbia con il marito dieci anni fa. Disegnatrice edile qualificata, in patria lavorava come formatrice. Le lacune linguistiche le hanno però impedito di trovare in Svizzera un impiego consono alle sue capacità. Oggi Mila lavora nel dipartimento AVOR di un'impresa metalmeccanica di medie dimensioni, che però prevede di spostare la produzione all'estero entro tre anni al massimo. I collaboratori qualificati potranno sicuramente rimanere nell'impresa, è stato comunicato nell'ultimo incontro con il personale. Ma Mila è incerta: un perfezionamento professionale non se l'è mai potuto permettere, e in Svizzera la sua formazione non è riconosciuta. Fra tre anni teme di rimanere senza impiego...

Massimo F. è fedele all'azienda, una grande falegnameria, da oltre 25 anni. Ha seguito regolarmente corsi di formazione



L'evoluzione futura del lavoro suscita incertezze. Partecipa al nostro sondaggio e dicci cosa ti preoccupa!
Foto: Fotolia

continua e oggi è caposquadra. A causa di problemi alla schiena, lo scorso anno è stato inabile al lavoro per alcune settimane. In azienda è molto apprezzato, ma ha percepito che le sue assenze hanno causato una pressione di lavoro che ha creato difficoltà ai suoi superiori. Questo problema di salute lo preoccupa parecchio: a 52 anni si ritrova spesso a riflettere su un possibile riorientamento professionale, magari in un campo meno stressante. Ma teme di non trovare un altro impiego. Conosce anche lui lavoratori in là con gli anni diventati inutili per il mondo del lavoro...

Incerteza soprattutto

Le storie di Lucia, Mila e Massimo sono inventate – ma nelle nostre attività sindacali i problemi descritti li incontriamo quasi quotidianamente. Il mondo del lavoro sta mutando. Le nuove modalità di comunicazione, la globalizzazione e la digitalizzazione offrono numerose opportunità all'economia, ai datori di lavoro e ai lavoratori, ma per molte persone questi cambiamenti sono soprattutto fonte di incertezza:

- possiamo disporre sempre meno del nostro tempo di lavoro e lavoriamo in maniera sempre più flessibile. A farne le spese sono il tempo libero, la vita di famiglia e la salute;
- per rimanere competitivi nel mondo del lavoro dobbiamo perfezionarci. Ma non è sempre così semplice, perché i datori di lavoro mettono a disposizione poco tempo e mezzi;
- molte persone temono di perdere il lavoro a causa delle ristrutturazioni. E chi non può più lavorare, può fare

sempre meno affidamento sulle assicurazioni sociali.

Che cosa ti preoccupa?

Al Congresso 2018 formuleremo richieste concrete sui tre temi «tempo di lavoro», «formazione» e «sicurezza». Nelle regioni e nelle commissioni Syna si stanno già elaborando delle proposte.

Ma anche la tua opinione è importante! Partecipa al nostro grande sondaggio e dicci che cosa ritieni essenziale riguardo al tuo lavoro! In vista del Congresso 2018, aiutaci a stilare un elenco di rivendicazioni concrete ed efficaci per il lavoro del futuro – per i nostri affiliati, per te!

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Come partecipare



Compila il sondaggio allegato a questo numero di Syna Magazin.

Puoi anche rispondere alle domande online su www.syna.ch/congresso2018

Il sondaggio è disponibile anche in tedesco, spagnolo, francese e portoghese.

Fra tutti i partecipanti verranno sorteggiati 5x 200 franchi sotto forma di buoni per l'App-Store o di assegni Reka!

¡Por un servicio público de Salud más fuerte!

¡No más tercerización sin CCT!

En toda Suiza, cada vez más hospitales, residencias y asilos de ancianos se traspasan a empresas privadas. Para los empleados, esto suele significar condiciones laborales peores. ¡La Salud debe seguir siendo parte del servicio público! Y las condiciones de trabajo debieran estar aseguradas mediante Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).

En la conferencia nacional Gesundheit2020, participaron las entidades administrativas, aseguradoras y médicos, pero no los trabajadores de la Salud. Esto es lamentable, puesto que los empleados se han visto directamente afectados por

Ejemplo: Grupo de hospitales de Suiza Nor-Occidental

El desarrollo actual en la región de Basilea revela las dificultades que los cantones enfrentan, en vista de las reducciones en las finanzas, pero también las posibilidades que tiene la política de garantizar por ley las condiciones laborales. La ciudad de Basilea y Basilea Campiña planean un grupo de hospitales que abarquen una parte de los cantones de la Suiza Nor-Occidental. El grupo de hospitales debe asumir la forma jurídica de una sociedad anónima con un fin público. Las relaciones laborales actuales pasarán a contrataciones del derecho privado. De todas formas, y de acuerdo con la exigencia de Syna, la política establece lo siguiente en el tratado cantonal: «El Consejo de Administración debe cerrar de mutuo acuerdo con las asociaciones de personal un contrato colectivo de trabajo (GAV).» Los contratos colectivos que rigen hasta ahora para los hospitales de la región deben ser trasladados a un nuevo contrato colectivo de trabajo. Syna va a defender el mantenimiento de las buenas condiciones laborales actuales y luchará contra cualquier medida de recorte.

irene.darwich@syna.ch, responsable del Sector de Prestación de Servicios



Sin servicio público, existe el peligro de una Salud de dos clases en la que los ricos pueden permitirse una mejor atención y tratamiento que los pobres.

Imagen: Fotolia

el nuevo plan de financiación de los hospitales durante ya seis años.

Condiciones laborales deficientes

Con la idea de frenar el aumento de los costes sanitarios a través de la competencia entre las distintas instituciones, cada vez más hospitales, residencias y asilos de ancianos se van poniendo en manos privadas. Desafortunadamente, esto a menudo significa condiciones laborales deficientes para los empleados: Por ejemplo, la protección contra los despidos está disminuyendo y los sistemas salariales se van volviendo opacos, con honorarios vinculados al rendimiento y por tanto no garantizados. Pero, y es lo más importante, se están flexibilizando las condiciones de trabajo: Los horarios son cada vez más largos, las cargas de trabajo que fluctúan mensualmente aumentan, los cronogramas laborales se anuncian con poca anticipación y se alteran con frecuencia.

Solución: Colaboración entre las partes

Syna hace un llamamiento a los líderes políticos: Cuando se subcontratan los servicios de Salud, ¡se deben negociar contratos colectivos de trabajo! La colaboración entre los distintos actores sociales involucrados sería un instrumento importante para hacer frente a los retos del sistema sanitario. Desafortunadamente, sin embargo, esta política es poco reconocida, siendo incluso descuidada hasta de manera punible.

El peligro de una Salud de dos clases

El personal de sanidad no debe ser considerado como una cuestión de costos que pueda optimizarse a voluntad. La Salud no es un bien que pueda administrarse según los criterios economicistas del libre mercado. Syna está convencida: La Salud debe seguir siendo parte del servicio público y ser accesible para todos. De lo contrario, existe la amenaza de una Salud de dos clases en la que los ricos pueden permitirse una mejor atención y tratamiento que los pobres. La escasez de personal y las complicadas condiciones de trabajo implican también un deterioro en la calidad de la atención a nivel de cuidados, ¡y por lo tanto un riesgo para la seguridad de los pacientes!

**juan.barahona@syna.ch,
secretario Central de Salud**

Syna exige

- Una prestación de Salud Pública de alta calidad en Suiza debe seguir siendo una tarea del servicio público.
- Se necesitan fundamentos jurídicos que regulen las relaciones laborales en la tercerización de los servicios de Salud hacia el sector privado en el marco de una colaboración entre las diferentes instituciones y para asegurarlas en un contrato colectivo de trabajo.
- El financiamiento público debe estar vinculado a las condiciones de trabajo: Los fondos públicos se pagaran solo a instituciones que mantengan contratos colectivos de trabajo.

Cursos de construção civil em Espanha e em Portugal

Nova formação dentro de antigos muros

Em janeiro e fevereiro realizaram-se novamente os cursos de construção civil no estrangeiro em Espanha e em Portugal. Os populares cursos dirigiam-se a trabalhadores de construção civil espanhóis e portugueses, que regressam às suas terras natais nos meses de inverno e que gostariam de adaptar os seus conhecimentos de construção civil aos padrões de formação na Suíça.

Este ano, o curso em Espanha decorreu pela primeira vez no novo centro de formação localizado perto de Santiago de Compostela. A «Fundación Laboral Santiago de Compostela» instalou-se no ano passado no espaço de uma antiga fábrica de curtumes, depois de quatro anos em construção. Os operadores criaram, com sucesso, um centro de formação de última geração nesta generosa área com edifícios históricos, sem menosprezar a história do lugar. Oito colegas espanhóis aperfeiçoaram, sob estes pressupostos, os seus conhecimentos sobre construção civil adquiridos nas obras na Suíça. O segundo curso realizou-se no centro de formação «CICOPN» em São Pedro, em Porto-Avioso, Portugal. Aqui, 25 colegas

portugueses continuaram a sua formação em construção civil.

Sem cursos em Lisboa

Ambos os centros de formação são instituições paritárias, relacionadas ao meio da construção civil, com apoio estadual. Desde os anos 80, são também apoiados pelos parceiros sociais do Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) – e, portanto, também pelo Syna. Quem participar no curso, ganha oportunidades de carreira na Suíça. Apesar destas vantagens e apesar da publicidade intensiva através dos parceiros sociais, não foi possível realizar este ano um curso no terceiro local de formação, no «CENFIC» do Prior Velho, em Lisboa: infelizmente, o número de inscritos foi insuficiente.

Cursos de construção civil também em 2019

Também no próximo ano realizar-se-ão cursos de construção civil. A vantagem: depois de frequentar o curso com sucesso, os participantes têm, de acordo com o LMV, direito a um contrato de trabalho para o resto do ano, bem como direito à inserção na classe salarial A.

É necessário saber que: o período de inscrição para os cursos decorre normalmente entre agosto e outubro e estará disponível no site da Associação dos Construtores Civis. Os cursos realizam-se nos meses de janeiro e fevereiro do ano seguinte. Os empregadores devem inscrever os candidatos



Depois de participar no curso de construção civil, os participantes têm direito a um salário da classe salarial A.

Imagem: Syna

ao curso. Por ano, são considerados no máximo dois candidatos por empresa. Os requisitos de aplicação são: estar empregado há pelo menos seis meses e ter feito as contribuições ao Parifonds.

Interessado?

Mais informações no site da Associação dos Construtores Civis www.baumeister.ch

Informações concedidas por Ricarda Will: email rwill@baumeister.ch

Regista-te, por favor, na Secretaria Regional do Syna, se quiseres participar no curso. Nós encarregamo-nos com prazer da mediação entre ti e o teu empregador.

Parceria social na indústria de construção civil

A caminho do novo Acordo Coletivo Nacional

O atual Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) termina no fim de 2018. Os parceiros sociais da indústria de construção civil começam as suas negociações para o novo LMV em meados de março, que entrará em vigor a partir de 2019.

Tratam-se aqui, naturalmente, de condições de trabalho justas. Contudo, trata-se também de garantir no futuro a reforma

antecipada (FAR) dos próximos «baby-boomers». E continuaremos, obviamente, a lutar por um aumento salarial adequado, depois dos funcionários de construção civil terem tido de viver com zero aumentos há já quatro anos de seguida!

Negociações difíceis

As nossas previsões: as negociações este ano serão difíceis, pois, até então, as manifestações públicas do presidente de «Baumeister» não deixam prever algo de positivo. Os empregadores querem flexibi-

lizar, abertamente, os horários de trabalho e de descanso e ainda colocar em questão outros serviços. Não podemos aceitar isto!

Enquanto estivermos em fase de negociação e enquanto estiver em vigor um compromisso de paz, atuaremos também em toda a força por soluções construtivas e que apoiem a maioria. Arriscar um estado sem contrato seria o pior que poderia acontecer ao ramo: sairiam todos a perder de ambos os lados.

guido.schluep@syna.ch,
secretário central da construção civil

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Erfolgreich verhandeln

1. Kurstag: Montag, 9. April 2018, 9–17 Uhr, 2. Kurstag: Mittwoch, 18. April 2018 9–17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Sei es im Beruf oder im Privatleben; wir sind dauernd am Verhandeln (mit Kollegen, Mitarbeitern, Vorgesetzten, Partnern, Kunden oder Kindern) – oft, ohne uns dieser Tätigkeit überhaupt bewusst zu sein. Sie erweitern Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in ausgewählten Aspekten der Kommunikation. Sie analysieren, diskutieren und verändern gegebenenfalls Ihr eigenes Kommunikations- und Verhandlungsverhalten. Sie lernen Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Verhandlungsführung kennen.

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

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 23. März 2018

Leise zum Erfolg – Wie introvertierte Menschen im Job authentisch bestehen

1. Kurstag: Freitag, 13. April 2018, 9–17 Uhr, 2. Kurstag: Montag, 30. April 2018, 9–17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Zurückhaltende, introvertierte Menschen haben es in unserer Gesellschaft und im beruflichen Alltag oft nicht leicht. Laute Mitmenschen scheinen die Spielregeln zu bestimmen, und stilles Verhalten wird nicht selten missverstanden: Man gilt als schüchtern, passiv, verschlossen, arrogant oder langweilig. Doch in der Ruhe liegt eine grosse Kraft, die es zu aktivieren gilt. Mithilfe geeigneter Strategien gelingt es, auch in unliebsamen Situationen souverän zu bestehen und mit leisen Kompetenzen zu überzeugen.

Referentin: Bettina Bichsel, Systemisches Personal und Business Coaching

Anmeldung: bis spätestens Mittwoch, 14. März 2018

Auf Stellensuche: Ich erstelle mein Portfolio

1. Kurstag: Freitag, 23. März 2018, 9–17 Uhr, 2. Kurstag: Freitag, 13. April 2018, 9–17 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Sie erstellen mit einer klaren und übersichtlichen Methode Ihr persönliches Portfolio. Dabei gehen Sie Schritt für Schritt vor. Die Zeit zwischen den Kurstagen nutzen Sie, um die Vorbereitungen zu diesem Portfolio abzuschliessen. Am zweiten Kurstag erstellen Sie dann Ihr persönliches Portfolio. Wir unterstützen und begleiten Sie dabei und geben konkrete Hinweise und praxisbezogene Tipps.

Referent: Rolf Summermatter, Coach, Ausbilder, Bewerbungstrainer und -coach und Buchautor

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 13. März 2018

Arbeitsrecht im betrieblichen Alltag

1. Kurstag: Donnerstag, 3. Mai 2018, 10–16 Uhr, 2. Kurstag: Freitag, 4. Mai 2018, 10–16 Uhr, Seminarzentrum Hitzkirch, Hitzkirch

Inhalt: Arbeitnehmende und vor allem Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden sehr oft mit Fragen aus dem Arbeitsrecht konfrontiert. Dies erfordert einige Grundkenntnisse im Arbeitsrecht. Die Teilnehmenden lernen, wo die Rechte der Arbeitnehmenden gesetzlich verankert sind, und erhalten einen Überblick über das Arbeitsrecht. Anhand konkreter arbeitsrechtlicher Fragen üben die Teilnehmenden den Umgang mit OR, ArG und GAV.

Referenten: Mathias Regotz, Leiter Sektor Industrie Syna, und Carlo Mathieu, Leiter Projekte und Bildung Syna

Anmeldung: bis spätestens Montag, 2. April 2018



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!

Sinkende Zuwanderung in die Schweiz

Exodus der Portugiesen?

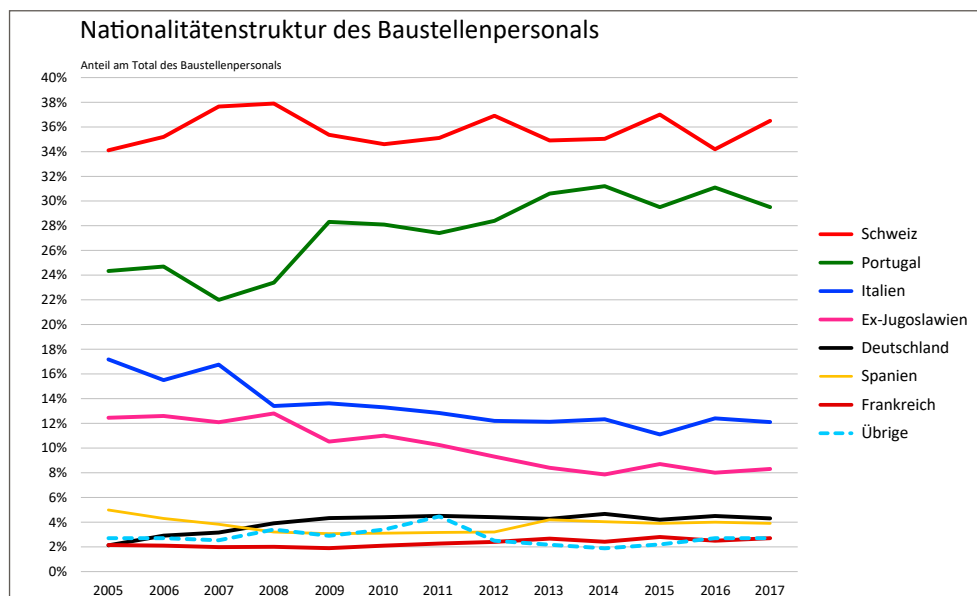
Seit 2014 ist die Nettozuwanderung aus Portugal in die Schweiz stark rückläufig. 2016 betrug sie gerade mal 1400 Personen. In den Jahren 2012 und 2013 lag die Wanderungsbilanz noch bei knapp 12 000 Portugiesinnen und Portugiesen jährlich. Ist dieser Trend dauerhaft? Und was erwartet die Rückkehrer in ihrer alten Heimat?

Portugiesische Arbeiterinnen und Arbeiter sind in der Schweiz beliebt: Sie gelten als diskret, arbeitsam und familienorientiert. Werte, die viele Schweizer auch für sich selber beanspruchen. Allein im Baugewerbe sind 32 000 Portugiesen mit mindestens einer Bewilligung B beschäftigt. In der Gastronomie und Hotellerie sind 17 000 Portugiesen mit Aufenthalts- und Niederlassungsbewilligung tätig – die grösste Nationalitätengruppe im Sektor. Daneben sind mehrere Tausend Portugiesinnen und Portugiesen mit Kurzaufenthaltsbewilligung (L-Ausweis) in Gastronomie und Baugewerbe beschäftigt. Auch im verarbeitenden Gewerbe (z. B. Nahrungsmittelindustrie, Maschinen- und Elektrotechnik) sowie in Gross- und Detailhandel arbeiten viele Portugiesen: 24 000 Beschäftigte zählte die Statistik 2016.

Die Schweizer Wirtschaft hat also ein Interesse, die bereits ansässigen und integrierten Portugiesinnen und Portugiesen im Arbeitsmarkt zu halten. Welche Gründe können denn für die sinkende Zuwanderung gefunden werden?

Wirtschaftsaufschwung im Euroraum

Nicht nur der Schweiz geht es wirtschaftlich gut! Die deutsche Ökonomie boomt schon seit Jahren und expandiert mit ihren Unternehmen in die angrenzenden östlichen Länder. Auch Spanien und Portugal erholen sich langsam von der schweren Finanzkrise 2008. Die Tourismusdestinationen in Südwesteuropa wiederum profitieren vom europäischen Wohlstand. Dies ist auch die am stärksten



Im Baugewerbe sind Portugiesen nach den Schweizern als zweitgrösste Nationalität vertreten. Die Personenfreizügigkeit mit der EU hat übrigens keinen Einfluss auf den Anteil Schweizer am Baustellenpersonal: Dieser schwankt seit Jahren um 35 Prozent.

Grafik: Schweizerischer Baumeisterverband

wachsende Branche in Portugal neben der Baubranche, die dank ausländischen Immobilien-Investoren wächst.

Die Erwerbslosenrate sinkt seit 2012 stetig: Anfang 2017 ist sie bei knapp 10 Prozent angelangt. Im Hoch von 2012 betrugen die Werte in Portugal 17 Prozent, in Spanien gar 26 Prozent! Die Regierung Portugals schaffte es 2016, das Haushaltsdefizit auf 2 Prozent des BIP zu senken.

Es stellt sich allerdings die Frage, wie nachhaltig die Entwicklungen wirken: Der Tourismus ist stark von Wirtschaftsschwankungen abhängig. Fachleute befürworten deshalb die Senkung von Unternehmenssteuern, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Ob diese Liberalisierung nach den bereits gemachten Konzessionen auch nach dem Gusto der Portugiesen ist? Das ist eine andere Frage.

Zusammen sind wir stark

Für Syna stellen die portugiesischen Arbeitnehmenden die grösste Migrantengruppe dar: Knapp 17 Prozent unserer Mitglieder sind Portugiesen! Vor allem in unseren Regionen Genf, Fribourg, Luzern und Lausanne sind sie stark vertreten. Hauptsächlich sind sie im Baugewerbe beschäftigt. Aber auch im Gastgewerbe, in der Reinigung

sowie als Temporär-Angestellte sind sie gern gesehene Arbeiterinnen und Arbeiter.

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Migration

Masseneinwanderung?!?

Wer erinnert sich nicht an die Initiative gegen die Masseneinwanderung, die im Februar 2014 vom Schweizer Stimmvolk angenommen wurde? 2017 hat die Einwanderung gegenüber dem Vorjahr um knapp 12 Prozent abgenommen. Gleichzeitig hat die Auswanderung um 2 Prozent zugenommen. Von «einwandernden Massen» kann also keine Rede sein! In der Schweiz werden aufgrund der demografischen Entwicklung (mehr Pensionierte im Verhältnis zu den Erwerbstätigen) gemäss einer Analyse der Schweizerischen Stiftung für Arbeit und Weiterbildung bis 2030 rund 300 000 Vollzeit-Arbeitskräfte fehlen.

Da auch Deutschland und Österreich mit einem Fachkräftemangel kämpfen, wird ein Konkurrenzkampf um geschulte und deutsch-sprechende Arbeitskräfte entbrennen. Die Schweiz täte angesichts dieser Tatsache gut daran, in Bildung und Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten zu investieren!

Erfolgsbeteiligung der Versicherten

Pensionskassen halten Gewinne zurück

2017 war für die Pensionskassen ein überaus gutes Jahr: Sie konnten Renditen zwischen 6 und 8 Prozent verbuchen. Jetzt ist es an der Zeit, die Versicherten auch stärker an diesen Erfolgen zu beteiligen. Travail.Suisse setzt sich deshalb für einen höheren Mindestzinssatz ein.

Obwohl die Tiefzinsphase in aller Munde ist, war das Jahr 2017 für die meisten Pensionskassen ein Top-Anlagejahr. Mit einer durchschnittlichen Anlagepolitik konnte eine Pensionskasse dank Aktien und Immobilien eine Rendite von 6 bis 8 Prozent erwirtschaften. Einige Beispiele: Die Pensionskasse des Bundes erzielte 6,7 Prozent Rendite, die Basellandschaftliche Pensionskasse 8 Prozent und einzelne Sammelstiftungen gar knappe 10 Prozent. Wegen des tiefen Mindestzinssatzes müssen die Pensionskassen den Erwerbstätigen aber nur 1 Prozent Zins auf den angesparten Alterskapitalien gutschreiben. Das ist weder richtig noch nachvollziehbar.

Erwerbstätige beteiligen: grosse Unterschiede

Klar müssen mit den erzielten Renditen auch Reserven aufgebaut werden. Gewisse Pensionskassen müssen zudem mit einem Teil der Rendite den gesetzlichen Umwandlungssatz von 6,8 Prozent für die Altersrentnerinnen und -rentner querfinanzieren. Trotzdem bleibt ein schöner Teil übrig. Während gewisse Pensionskassen den Erwerbstätigen 2017 deutlich mehr als den Mindestzinssatz gewährten (etwa die Bernische Pensionskasse mit 4,25 Prozent oder die asga mit 2,5 Prozent), verharteten andere auf dem Minimum von 1 Prozent (beispielsweise die Aargauische Pensionskasse).

Travail.Suisse fordert, alle Arbeitnehmenden stärker an den guten Renditen zu beteiligen. Es genügt aber nicht, an die einzelnen Pensionskassen zu appellieren: Die Kassen müssen vom Bundesrat mit einem höheren Mindestzinssatz zu einer angemessenen Verzinsung verpflichtet werden.



Auch in Zukunft wird das Leben für Rentnerinnen und Rentner nicht billiger.

Bild: Fotolia

Zu tiefer Mindestzinssatz

Der Mindestzinssatz wird vom Bundesrat jeweils im Herbst für das Folgejahr festgelegt. Bei der Berechnung wird aber das heutige Anlageverhalten der meisten Pensionskassen zu wenig berücksichtigt. Man tut so, als ob eine Pensionskasse fast nur in – heute praktisch unverzinsten – Bundesobligationen investieren würde. Dies entspricht nicht der Realität. Die resultierenden Mindestzinssätze sind so nicht mehr nachvollziehbar und untergraben das Vertrauen in die berufliche Vorsorge.

Travail.Suisse fordert Grundlagen, die das Anlageverhalten einer durchschnittlichen Pensionskasse bezüglich Aktien und Immobilien besser einbeziehen. Sie begrüsst deshalb, dass der Bundesrat die Entscheidungsgrundlagen zur Festlegung des BVG-Mindestzinssatzes bis nächsten Sommer analysieren will, und bringt ihre Anliegen in die dafür geschaffene Arbeitsgruppe ein. Wenn so weitergemacht wird wie bisher, geht es früher oder später in Richtung null Zins. Damit würde sich die 2. Säule selber abschaffen. Travail.Suisse ist deshalb zuversichtlich, Gehör zu finden.

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

Altersvorsorge: Bundesrat erarbeitet Eckwerte zu neuer Reform

Travail.Suisse fordert vom Bundesrat ein klares Bekenntnis zum bisherigen Leistungsniveau in der AHV und bei den Pensionskassen. Nur weil die Leute länger leben und grosse Generationen ins Rentenalter kommen, brauchen sie nicht weniger zum Leben. Es braucht vielmehr eine solide Zusatzfinanzierung. Diese soll in der AHV unter anderem mit einem zusätzlichen «Baby-Boomer»-Mehrwertsteuerprozent erreicht werden. Zudem sollen die AHV-Renten der tiefen Einkommen angehoben werden. Ein höheres Frauenrentenalter erachtet Travail.Suisse hingegen zum heutigen Zeitpunkt nicht als mehrheitsfähig.

Misstrauen ist gross

Bei den Pensionskassen ist das Misstrauen der Bevölkerung gross. Eine entscheidende Rolle spielt, dass Banken und Versicherungen viel Geld mit der beruflichen Vorsorge verdienen. Travail.Suisse ist bereit, mit den Sozialpartnern an einen Tisch zu sitzen. Bevor jedoch die Senkung des Mindestumwandlungssatzes erneut angegangen wird, müssen die Gewinne der Versicherer mit der 2. Säule und weitere Geldabflüsse klar zurückgehen.

Interview: Syna und die Sozialpartnerschaft

«Diesen Weg müssen wir weitergehen»

1998 schlossen sich Arbeitnehmerverbände zu Syna zusammen, um gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Für Präsident Arno Kerst ist klar: Das Aushandeln von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ist der Erfolgsfaktor dieser Geschichte – und die neuste Kritik an der Sozialpartnerschaft ein Angriff auf die Würde der Arbeitnehmenden.

Bei der Gründung hat sich Syna zum Ziel gesetzt, an Mitgliedern zu wachsen und sich im Dienstleistungssektor zu etablieren. Was konnten wir für unsere Mitglieder, für die Angestellten, tatsächlich erreichen?

Arno Kerst: Wir sind heute sicher eine anerkannte Kraft im Dienstleistungssektor – weil wir hier und auch in anderen Branchen über 100 GAV abgeschlossen haben. Sie garantieren, oft für die ganze Branche, stabile Arbeitsbedingungen – und Leistungen, die das Gesetz nicht vorschreibt, wie Mindestlöhne, einen 13. Monatslohn oder auch Vorruhestandsmodelle. Sie erscheinen heute fast selbstverständlich, sind es aber nicht!

Die GAV sind das wichtigste Instrument für den sozialen Fortschritt in den letzten 20 Jahren. Darauf bin ich stolz. Zudem sichern GAV den sozialen Frieden, denn sie werden gemeinsam am runden Tisch ausgehandelt. Sie sind auch ein Erfolg für die Arbeitgeber.

Genau zum Jubiläum gibt es aber Kritik an den GAV: Bei der Präsentation ihrer «Begrenzungsinitiative» sprach die SVP davon, dass diese Verträge nur Bürokratie bringen würden und eine Geldmaschine für die Gewerkschaften seien...

Offenbar werden wir also ernst genommen! Ehrlich: Wer so redet, will einfach nur einseitig über Löhne und Arbeitsbedingungen bestimmen, um den Gewinn zu maximieren. Man will die wirtschaftliche und wohl auch politische Mitbestimmung der Arbeitnehmenden zurückbinden, sogar auf Kosten des sozialen Friedens. Das ist verantwortungslos!



Arno Kerst: «Die GAV sind das wichtigste Instrument für den sozialen Fortschritt in den letzten 20 Jahren. Darauf bin ich stolz.»
Bild: Patricia Schoch

Mit einem GAV einigen sich Sozialpartner selbständig auf Arbeitsbedingungen und deren Überwachung. Müsste das der Staat tun, würde es viel teurer. Apropos teuer: Was Arbeitgeber und Arbeitnehmende in einen paritätischen Fonds einzahlen, wird solidarisch für die Ausbildung eingesetzt und für Kontrollen, zum Beispiel der flankierenden Massnahmen.

Ebendiese flankierenden Massnahmen sind für die SVP der Grund allen Übels: Angeblich sei mit ihnen keine Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgebern und Angestellten möglich. Die vielen Kontrollen würden zudem flexibles Arbeiten verhindern.

Hier von Freiheit zu sprechen, ist zynisch! Das ist meistens nur die Freiheit des Patrons, nicht der Angestellten. Wollen wir tatsächlich wieder in die Zeit des Landestreiks zurück, als es für Arbeitnehmende keinen Schutz gab? Die SVP macht die Sozialpartnerschaft, den Gesundheitsschutz und den Schutz vor Lohndumping schlecht. Das ist – um einen für uns wichtigen Begriff zu nennen – ein Angriff auf die Würde aller Arbeitnehmenden!

Die Spitze der SVP interessiert sich offenbar nicht für die Menschen, die auf dem Bau oder in der Gastronomie arbeiten. Sie kennt nicht die Angst von über 50-Jährigen, ihren Job zu verlieren. Und

sie interessiert sich nicht für junge Paare, die oft nur mit viel Mühe Job, Familie und Gesundheit unter einen Hut bringen. Für diese Menschen verteidigen wir das Arbeitsgesetz, die Sozialpartnerschaft und die flankierenden Massnahmen.

Aber Hand aufs Herz: Ist die Personenfreizügigkeit nicht vor allem für die Arbeitnehmenden ein Risiko? Wenn Ausländer nur kontrolliert in die Schweiz kommen könnten, bräuchte es gar keine flankierenden Massnahmen...

Wir können nicht so tun, als gäbe es um die Schweiz herum keine Welt! Wenn Unternehmen Erfolg haben und Arbeit anbieten wollen, sind sie auf den Zugang zu internationalen Märkten angewiesen. Ohne Personenfreizügigkeit gibt es diesen nicht.

Deshalb sind auch die Arbeitnehmenden daran interessiert – solange Löhne und Arbeitsbedingungen im Inland garantiert und kontrolliert sind. Dazu braucht es keine übertriebene Bürokratie, aber es braucht eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe: Arbeitgeber und Arbeitnehmende müssen zusammen Lösungen suchen. Mit den GAV machen sie das. Deshalb müssen wir diesen Weg weitergehen.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Arbeitsgesetz und GAV

Kampf um den Gesamtarbeitsvertrag

Die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz ist einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Doch nur die wenigsten wissen, was es damit genau auf sich hat. Geschweige denn, dass es ohne ihn sehr schnell vorbei sein kann mit den guten Arbeitsbedingungen.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein kollektiver Arbeitsvertrag, der zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern ausgehandelt wird. Er kann für alle Angestellten einer Firma, einer Branche oder auch landesweit und branchenübergreifend gelten. Nur: Wofür braucht es überhaupt einen GAV? Jede angestellte Person bekommt ja einen Arbeitsvertrag! Genau, dieser sogenannte Einzelarbeitsvertrag basiert auf dem Arbeitsgesetz. Und da wir in einem Land leben, in dem die Unternehmen grosse Freiheiten besitzen, ist dieses Gesetz leider sehr arbeitgeberfreundlich. Im Arbeitsgesetz werden nur Mindeststandards für die Arbeitnehmenden definiert.

Darin ist weder ein Mindestlohn noch ein 13. Monatslohn vorgeschrieben.

Verhandlung als Kampfmittel

Da man als Gruppe mehr Verhandlungsmacht besitzt, müssen sich die Mitarbeitenden einer Gewerkschaft anschliessen. Und hier kommt Syna ins Spiel: Unsere verhandlungsstarken Sekretärinnen und Sekretäre setzen sich mit den Arbeitgebern zusammen, um möglichst gute Arbeits-, Lohn- und Sozialbedingungen auszuhandeln. Ohne die diversen GAV in der Schweiz müssten viel mehr Angestellte regelmässig bis zu 50 Stunden pro Woche arbeiten, und viele hätten nur vier Wochen Ferien. Ein Maurer oder eine Maurerin würde nach der dreijährigen Lehre niemals den Mindestlohn von 5500 Franken bekommen, und Elektrikerinnen und Elektriker müssten ganz sicher mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

GAV in Gefahr

Doch um überhaupt am Verhandlungstisch sitzen zu können, muss mindestens die Hälfte der betroffenen Belegschaft Gewerkschaftsmitglied sein. Die Arbeitgeber



Daniel Zoricic, Regionalsekretär Zürich: «Je mehr Geld oben ist, desto weniger bleibt unten übrig.»

Bild: Syna

können zudem den Vertrag jederzeit kündigen oder verschlechtern. Aktuell ist das der Fall mit dem GAV Elektro- und Telekommunikation: Die Chefs haben in einer ersten Verhandlungsrunde Forderungen gestellt, die zusammengerechnet eine Lohnkürzung von 20 Prozent bedeuten würden!

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

Gespräch mit dem Syna-Regionalsekretär

Daniel Zoricic, unser Regionalsekretär aus Zürich, überrascht die Entwicklung in der Elektrobranche nicht. Als geübter Verhandlungspartner durchschaut er die Arbeitgeber sofort: «Es ist eine Willensbekundung, dass sie nicht mehr bezahlen wollen. Das, was sie abbauen wollen, sind die Errungenschaften der letzten zehn Jahre. Damit werden sie nicht durchkommen. Aber sie bringen uns so natürlich in die Defensive – wir werden ausgebremselt.»

Was können die Betroffenen dagegen tun?

Daniel: Sie können Mitglied werden, ihre Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft überzeugen, und falls es so weit kommt, sich am Streik beteiligen. Die Elektrikerinnen und Elektriker gehen aus kulturellen und branchentraditionellen Gründen nicht häufig auf die Strasse. Dabei hätten sie ein grosses Druckpotenzial, weil ohne sie auf dem Bau nichts läuft!

In den Medien werden GAV gerade attackiert...

Das erstaunt nicht: Die Unternehmen wollen immer mehr Gewinne für ihre Manager und Aktionäre. Je mehr Geld oben ist, desto weniger bleibt unten übrig. Deshalb wollen die Arbeitgeber ja auch die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern. Das ist bedauerlich, weil die Bauarbeitenden sowieso schon immer mehr leisten müssen in immer kürzerer Zeit. Denn die Bauzeit wird aufgrund des Kostendrucks immer knapper. Diese Liberalisierung führt seit den 70er-Jahren weltweit zu immer mehr Ungleichheit. Viele verstehen diesen Zusammenhang nicht, weil es eine schleichende Entwicklung ist, die man im eigenen Leben nicht wahrnimmt. Zumindest noch nicht...

Verhandelst du gerne?

Die Verhandlungen sind oft sehr spannend und können sogar Spass machen. Da die einzelnen Bestimmungen teilweise

sehr komplex sind, kann es aber manchmal auch sehr anstrengend sein. Als Einzelner kann man nicht viel bewegen. Aber als Teil von Syna können wir zusammen mit weiteren Gewerkschaften die andere Seite von unserer Meinung überzeugen.

13. / 14. April 2018

FRIBOURG

JUGENDRAT 2018

Gemütliches Treffen mit Gleichgesinnten in lockerer Atmosphäre. Spannende Referate und Workshops zum Thema Arbeitsmarkt.

Anmeldung: arc@travailsuisse.ch
Informationen: 044 279 71 66