

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



## Unsere Arbeit – unsere Zukunft

Der sechste Syna-Kongress steht vor der Tür: Am 19./20. Oktober setzen sich die Delegierten in Lausanne mit der Arbeitswelt der Zukunft auseinander: Zu den drei Aspekten Zeit, Bildung und Sicherheit werden Visionen und Forderungen erarbeitet, welche die Schwerpunkte unserer Gewerkschaftsarbeit der nächsten vier Jahre bilden. **Seiten 5 bis 7**

### Gute Arbeit, schlechte Arbeit

Steigender Druck und einseitige Flexibilität: Der «Barometer Gute Arbeit» zeigt die ungesunde Entwicklung in der Arbeitswelt. Eine Tendenz, an der auch das Gesundheitswesen krankt, wie unsere Mitglieder der Branche an ihrer Konferenz festhielten. **Seiten 4, 5 und 18**

### Geduld der Bauleute am Ende

Leider bleibt sie Dauerthema: die sture Haltung der Baumeister in den LMV-Verhandlungen. Damit provozieren diese nicht nur einen vertragslosen Zustand ab 2019, sondern riskieren den sozialen Frieden in der Branche: Die Bauleute sind zu Protestaktionen bereit. **Seite 17**

**Inhalt**

Travail.Suisse	Seite	3
Barometer Gute Arbeit	Seite	4
Meine Arbeit – meine Zeit	Seite	5
Meine Arbeit – meine Bildung	Seite	6
Meine Arbeit – meine Sicherheit	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página em português: construção	Seite	14
Página em português: saúde	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Protesttage auf dem Bau	Seite	17
Gesundheitswesen	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Gleichstellung	Seite	20


**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: 16. November  
 Redaktionsschluss: 31. Oktober, 12.00 Uhr

# Unsere Arbeit – unsere Zukunft!



Wenn Novartis – genau, der Pharmariese mit den gigantischen Gewinnen – Knall auf Fall über 2100 Arbeitsplätze in der Schweiz streicht, so läuft etwas gründlich schief! Auch wenn ihre Manager von Umschulung schwafeln und auf andere neu geschaffene Stellen verweisen, so freut das vor allem die Aktionäre – uns können sie damit nicht beruhigen.

Zeitgleich beschliesst der Nationalrat, dass Grossbanken und Firmen wie Novartis in Zukunft ausländische Bussen von den Gewinnsteuern abziehen und so ihre Fehler von den Steuerzahlern bezahlen lassen können. Und wenn die gleichen Politiker bei der Durchsetzung der Lohngleichheit ihr Schneckentempo nochmals halbieren, obwohl in Bern 20 000 Menschen eindrücklich demonstriert haben – ja, dann läuft in der Politik ebenfalls etwas schief. Das ist nicht unsere Wirtschaft, nicht unsere Politik!

**Wandel mit und für uns**

1832 konnten Arbeiter, welche die Maschinenweberei Corrodi & Pfister abfackelten, die Mechanisierung der Weberei nicht stoppen. Der Landesstreik vor 100 Jahren machte aber klar, dass man grundlegende Bedürfnisse der Menschen nach Arbeit, gesunden Arbeitszeiten oder sicherer Altersvorsorge nicht ignorieren kann – und dass gewerkschaftliches Zusammenstehen gut für den sozialen Fortschritt ist!

Digitalisierung und Globalisierung verändern heute Wirtschaft und Gesellschaft und damit die Situation für die Arbeitnehmenden in nicht gekanntem Ausmass. Die vierte industrielle Revolution pflügt die Arbeitswelt um und wird sich nicht

aufhalten lassen. Doch wenn es nicht wieder zu gefährlichen gesellschaftlichen Konflikten kommen soll, dann muss dieser Wandel mit den Arbeitnehmenden und zugunsten der Menschen erfolgen!

**Syna-Kongress**

Am 19./20. Oktober wird sich Syna an ihrem sechsten Kongress mit der Digitalisierung und ihren Folgen für die Arbeitswelt auseinandersetzen: Was bedeutet die Entwicklung für uns? Wie gehen wir mit der Unsicherheit um, die sie auslöst? Und welche Forderungen haben wir dazu? Für die drei zentralen Arbeitsthemen «Zeit», «Bildung» und «Sicherheit» haben wir je eine Vision entwickelt und zukunftsweisende Forderungen aufgestellt.

Als Einstimmung auf den Kongress findet ihr darum in diesem Syna Magazin zu allen drei Themen einen Artikel:

- Travail.Suisse veröffentlicht zum vierten Mal den «Barometer Gute Arbeit» – und zeigt unter anderem auf, wie es um den Stress bei der Arbeit steht.
- Weiterbildung als patente Antwort auf die Digitalisierung? Ein Gespräch mit Bruno Weber-Gobet über ein Gesetz, das auf seine Umsetzung wartet, und über knallharte finanzielle Realitäten.
- Schon von Arbeitskraftunternehmer/-innen gehört? Willkommen in unsicheren Zeiten. Sicher ist aber: Soziale Errungenschaften müssen erhalten bleiben!

Neugierig auf den Kongress geworden? Für alle, die nicht dabei sein können: Ihr könnt es trotzdem! Digitalisierung sei Dank. Auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) könnt ihr am 19. und 20. Oktober unter «Kongress 2018» mitverfolgen, wie wir miteinander unsere gewerkschaftliche Position für die nächsten vier Jahre definieren. Damit es morgen heisst: Unsere Arbeit – unsere Zukunft!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

PS: Wie heiss der Konflikt auf dem Bau kocht, wie es mit den Flankierenden Massnahmen weitergeht, oder warum die Selbstbestimmungsinitiative gerade auch aus Sicht der Arbeitnehmenden abgelehnt werden muss: Das alles findet ihr – wie immer – auf unserer aktuellen Website.

Grusswort

# Travail.Suisse ist auch Syna

**Syna war 1998 die erste Allbranchen-Gewerkschaft der Schweiz. 20 Jahre später ist sie das grösste Mitglied von Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden. Das ist gut so, denn der Kampf für faire Arbeitsbedingungen gelingt nur gemeinsam.**

«Unus pro omnibus, omnes pro uno», heisst es auf lateinisch unter der Bundeshauskuppel, auf Deutsch «Einer für alle, alle für einen». Das Motto für das Zusammenspiel von Kantonen und Eidgenossenschaft gilt auch für die Zusammenarbeit zwischen Travail.Suisse und seinen Mitgliederverbänden. Syna ist das grösste Mitglied und entscheidend bei der Ausrichtung von Travail.Suisse. Syna spielt mit Travail.Suisse eine noch gewichtigere Rolle, als wenn sie alleine auf dem politischen Parkett tätig wäre. Gemeinsam sind wir referendums- und initiativfähig. Das ist die Währung, die in der Politik gilt. Es ist klar: Syna spielt als zweitgrösste Gewerkschaft der Schweiz sowieso eine entscheidende Rolle und wird ernst genommen.

## Gemeinsam im politischen Kampf

In den 20 Jahren von Syna lancierten wir gemeinsam drei Volksinitiativen: Die Kinderzulagen-Initiative, die Ferien-Initiative und aktuell die Vaterschaftsurlaub-Initiative. Mit allen drei Initiativen haben wir die Schweiz bewegt und die Lebensqualität der Arbeitnehmenden verbessert. Wir haben erreicht, dass die Kinderzulagen in der ganzen Schweiz erhöht wurden. Die Ferien-Initiative wurde zwar abgelehnt, aber die Diskussion wurde angestossen und hat dazu geführt, dass die Ferienzeit der Arbeitnehmenden in den letzten Jahren gestiegen ist.

## Auf der Zielgeraden

Beim Vaterschaftsurlaub sind wir drauf und dran, zum Ziel zu kommen. Dank dem Druck der Initiative haben die zuständigen Kommissionen von National- und Ständerat erstmals einem gesetzlich definierten



Adrian Wüthrich (rechts) mit Arno Kerst an der Lohngleichheitsdemo in Bern.

Bild: zVg

Vaterschaftsurlaub zugestimmt! Natürlich sind wir mit dem Gegenvorschlag von zwei Wochen nicht zufrieden und kämpfen weiter für die Initiative. Syna und ihre Mitglieder können sich auf die Fahne schreiben, den Hauptteil der Arbeit dazu geleistet zu haben. Sie haben am meisten Unterschriften gesammelt und mit kreativen Aktionen für unser gemeinsames Anliegen auf der Strasse gekämpft.

## Gemeinsam schweizweit präsent

Erst dank Syna ist Travail.Suisse überhaupt ein richtig schweizerischer Verband: Syna ist mit ihren Regionalsekretariaten in praktisch allen Kantonen vertreten. Das gibt uns die nötige Verankerung und ermöglicht auch eine kantonale Präsenz. Das ist in der föderalistisch organisierten Schweiz wichtig. Syna bedeutet deshalb seit 20 Jahren Sichtbarkeit!

Diese 20 Jahre waren für die Arbeitnehmenden herausfordernd. Syna hat in dieser Zeit in sehr vielen Branchen und Betrieben mitgeholfen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Bedeutend war auch der Kampf für den Lohnschutz mit den flankierenden Massnahmen zu den bilateralen Verträgen mit der EU. Diesen Lohnschutz gilt es in den kommenden Wochen, Monaten und Jahren zu verteidigen.

## Gemeinsam in die Zukunft

Der bevorstehende Syna-Kongress in Lausanne setzt ein wichtiges Thema: Auf uns kommen mit der Digitalisierung grosse Herausforderungen zu. Die Arbeitnehmenden können von Glück reden, dass es Organisationen wie Syna gibt, die sich aktiv für eine Verbesserung in der Arbeitswelt einsetzen. Ohne diesen Einsatz würden sich die Unternehmensinteressen laufend durchsetzen. Wir müssen allen Arbeitnehmenden aufzeigen, dass eine Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft wichtig für ihre Zukunft ist. Ihre Arbeit, ihr Wohlstand, ihre Lebensqualität sind abhängig von starken Gewerkschaften. Und sie haben Auswahl: Es ist auch das Verdienst von Syna, dass wir in der Schweiz einen befruchtenden Gewerkschaftspluralismus kennen – in den Betrieben und Branchen, aber mit Travail.Suisse auch auf politischer Ebene.

20 Jahre Syna! Ich gratuliere im Namen von Travail.Suisse herzlich zum Jubiläum und wünsche euch für die Zukunft alles Gute! Gemeinsam erreichen wir mehr: für unsere Arbeit – für unsere Zukunft!

**Adrian Wüthrich,**  
Präsident Travail.Suisse,  
[adrian.wuethrich@travailsuisse.ch](mailto:adrian.wuethrich@travailsuisse.ch)

Barometer Gute Arbeit

# Und der Druck steigt weiter

**Auch dieses Jahr hat Travail.Suisse wieder den Puls der Arbeitnehmenden gefühlt: Grund zur Sorge geben der viele Stress, die kleineren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeiten.**

Gute Arbeit ist zukunftsfähige Arbeit: Sie schützt die Gesundheit, motiviert und bietet Sicherheiten. Mit dem «Barometer Gute Arbeit» untersucht Travail.Suisse mittlerweile seit vier Jahren die Qualität der Schweizer Arbeitsbedingungen. Die Studie stützt und komplettiert die Erkenntnisse, die unsere Regionalsekretariate während der täglichen Arbeit im Kontakt mit den Mitgliedern gewinnen.

## Zunehmender Stress im Job

Am schlechtesten schneiden in der aktuellen Erhebung die Arbeitsbedingungen bezüglich Stress und psychosozialer Risiken ab: 40 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich oft oder sehr häufig gestresst durch ihre Arbeit. Deutlich erhöht hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, der dauernd gestresst ist. Logischerweise sind genau diese Personen anfälliger für gesundheitliche Probleme wie Burn-out oder Erschöpfungsdepression. Damit verursacht der Stress neben grossem persönlichem Leid für Betroffene und Angehörige auch beträchtliche finanzielle und volkswirtschaftliche Kosten.

## Weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Ein zweiter Brennpunkt liegt bei den Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zwar fürchtet nur eine Minderheit den sofortigen Jobverlust. Doch bei den mittelfristigen Perspektiven und der eigenen Arbeitsmarktmobilität



Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten fällt meist zugunsten der Arbeitgeber aus – Arbeitnehmende haben nur selten etwas davon. Bild: Fotolia

(Möglichkeiten und Fähigkeiten, den Arbeitsplatz zu wechseln) sieht es schlechter aus. Beides wird negativ beurteilt: Über ein Viertel der Arbeitnehmenden erachtet es als möglich bis sehr wahrscheinlich, den Arbeitsplatz in den nächsten zehn Jahren aufgrund der Digitalisierung zu verlieren. Und mehr als die Hälfte glaubt kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit entsprechendem Lohn zu finden.

Besonders alarmierend ist der stetig wachsende Anteil von Arbeitnehmenden, der für sich gar keine Chancen mehr auf dem Arbeitsmarkt sieht, während gleichzeitig der Anteil mit sehr guten Chancen immer kleiner wird (siehe Grafik 1).

Mit dieser Entwicklung muss man auch das Konzept des liberalen und flexiblen

Arbeitsmarktes in der Schweiz grundsätzlich infrage stellen. Bis jetzt wurden wenig Regulierungen und Beschränkungen bei Einstellung und Entlassung mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt und einer starken Arbeitslosenversicherung aufgewogen. Verschlechtert sich aber die Mobilität der Arbeitnehmenden, geht die Gleichung nicht mehr auf. Bestes Beispiel dafür sind die älteren Arbeitnehmenden, deren Situation immer problematischer wird.

## Stetige Weiterbildung

Eine Möglichkeit, seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und für berufliche Veränderungen gewappnet zu sein, ist die ständige Weiterbildung. Solche Weiterbildungen sind aber meist

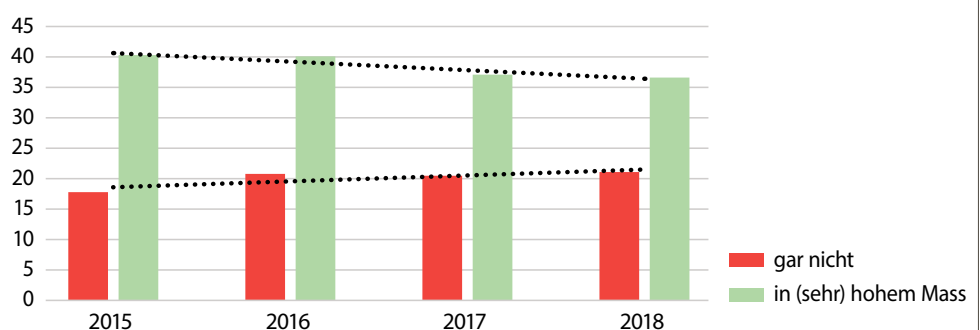
### «Barometer Gute Arbeit»

Die Studie ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH. Die vollständigen Ergebnisse mit interaktiver Infografik und weitere Informationen unter:

[www.syna.ch/aktuell/barometer-gute-arbeit](http://www.syna.ch/aktuell/barometer-gute-arbeit)

Grafik 1: Abnehmende Arbeitsmarktmobilität 2015–2018

### Chancen auf dem Arbeitsmarkt bei Stellenverlust



teuer und benötigen Zeit. Deshalb sind die Arbeitgeber gefordert, ihre Mitarbeitenden darin zu unterstützen. Doch genau da hapert es gewaltig, wie der «Barometer Gute Arbeit» zeigt: Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden wird nicht oder nur ungenügend unterstützt oder gefördert hinsichtlich möglicher Weiterbildungen.

### Einseitige Flexibilität

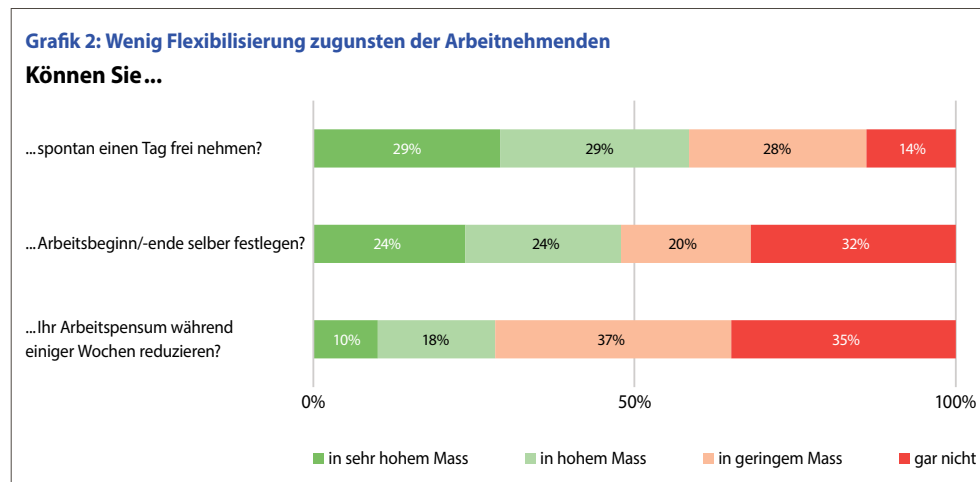
Die Arbeitszeiten sind ein weiterer kritischer Punkt: Arbeitnehmende erhalten immer weniger Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Über die letzten vier Jahre hat der Anteil derjenigen mit sehr grossem Einfluss von 29 auf 24,5 Prozent abgenommen, während der Anteil ohne jeden Einfluss von 13,1 auf 17,8 Prozent zugenommen hat.

Doch damit nicht genug, die Arbeitgeber wollen noch weitergehen: Sie greifen nicht nur ständig die Arbeitszeiterfassung an, sie möchten auch die Regelungen und Beschränkungen der täglichen oder wöchentlichen Maximalarbeitszeit aufweichen. So sollen die Arbeitsansätze optimiert und der Auftragslage

angepasst werden können. Der «Barometer Gute Arbeit» zeigt deutlich, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu oft einseitig zugunsten der Arbeitgeber ausfällt. Eine Flexibilisierung, die den Arbeitnehmenden entgegenkommt, ist hingegen für die meisten fernab der Arbeitsrealität. Nur jede und jeder Zweite kann spontan einen Tag freinehmen, und weniger als die Hälfte der Arbeitnehmenden kann Beginn oder Ende der Arbeitszeit selber

festzulegen, um sich zum Beispiel in einem Verein zu engagieren. Das Arbeitspensum während einiger Wochen zu reduzieren, um sich beispielsweise um erkrankte Angehörige zu kümmern, ist nur rund einem Viertel der Arbeitnehmenden möglich (siehe Grafik 2).

Gabriel Fischer,  
Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse,  
fischer@travailsuisse.ch



Kongress 2018: Meine Arbeit – meine Zeit

## Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht

**Was uns Politiker/-innen gerne als ideale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit verkaufen wollen, dient bisher in erster Linie dem Unternehmensprofit: Flexibilisierte Arbeitszeiten werden heute meist zum Nutzen der Arbeitgeber ausgelegt.**

Die Mitarbeitenden dagegen haben das Nachsehen, wie der «Barometer Gute Arbeit» klar aufzeigt: Arbeitnehmende haben nicht mehr, sondern vielmehr weniger Gestaltungsmöglichkeiten bei ihren Arbeitszeiten. Dies ist nicht zuletzt auch für den steigenden Druck am Arbeitsplatz verantwortlich, den die Arbeitnehmenden verspüren.

### Mitbestimmen am Arbeitsplatz

Deshalb lautet auch eines unserer Kernthemen des diesjährigen Kongresses – wie bereits 2014 – «Meine Arbeit – meine Zeit». Unsere Vision einer idealen Arbeitswelt

der Zukunft – von der Arbeitnehmende genauso profitieren wie Arbeitgeber:

«Arbeit und Privatleben sind vereinbar – und Arbeitnehmende können bei der Gestaltung der Arbeitszeit mitbestimmen.»


➔ Zwei Beispiele, wie dies konkret aussehen könnte, sind auf unserer Website nachzulesen:

[www.syna.ch/aktuell/ideale-arbeitswelt](http://www.syna.ch/aktuell/ideale-arbeitswelt)

patricia.schoch@syna.ch,  
Mitarbeiterin Kommunikation

**«Meine Arbeit – meine Zeit»:  
Unsere Kernforderungen**

- **Arbeitsplanung nur mit uns**  
Bei der Organisation der Arbeitszeit und bei der Gestaltung der Einsatzzeiten müssen die betroffenen Arbeitnehmenden mitentscheiden können.
- **Keine 24-Stunden-Gesellschaft**  
Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit behindern das soziale Leben und müssen auf das Minimum beschränkt werden. Zeit- und Lohnzuschläge sollen diese Mehrbelastungen kompensieren.
- **Familienzeit jetzt**  
Der längst fällige Vaterschaftsurlaub von vier Wochen muss endlich gesetzlich eingeführt werden, damit alle Familien davon profitieren können.
- **Finger weg vom Arbeitsgesetz**  
Die gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit darf nicht abgebaut und muss durchgesetzt werden.



Meine Arbeit – meine Bildung

# «Lernen wann, wie und wo ich will»

**Die moderne Arbeitswelt verlangt das lebenslange Lernen aller Arbeitnehmenden. Doch wie soll dies realisiert werden? Und wer trägt die Kosten? Darüber sprechen wir mit Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse.**

*Unsere Vision lautet, dass alle Arbeitnehmenden Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben und dabei von Staat und Wirtschaft unterstützt werden. Wie realistisch klingt das?*

**Bruno Weber-Gobet:** Das Schweizer Weiterbildungsgesetz sieht dies bereits heute so vor. Darin sind drei Grundsätze festgehalten:

1. Arbeitnehmende sind selbst für ihre Weiterbildung verantwortlich.
2. Der Arbeitgeber hat ein «bildungsfreundliches Klima» zu schaffen. Das heisst, er muss Mitarbeitende, die sich weiterbilden wollen, darin unterstützen.
3. Bund und Kantone tragen ergänzend – auch finanziell – dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können.

Die Gesetzgebung erfüllt also bereits alle notwendigen Voraussetzungen für die Vision von Syna.

**Trotzdem sperren sich heute viele Arbeitgeber gegen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.**

Die Realität ist: Es funktioniert nur dort, wo es für den Arbeitgeber rentiert. Hat ein Unternehmen einen wirtschaftlichen Nutzen von der Weiterbildung seiner Angestellten, dann wird es diese eher unterstützen. Sieht der Arbeitgeber aber keinen direkten Profit, interessieren ihn Weiterbildungsbegehren weniger. Dies ist hauptsächlich bei Arbeitskräften mit niedriger Qualifikation der Fall. Dabei wäre gerade ihre Weiterbildung umso wichtiger!

Gesetzlich gibt es jedoch keine Handhabe, Arbeitgeber zu ahnden, die ihren Angestellten die Weiterbildung verwehren. Travail.Suisse fordert deshalb schon lange Sanktionsmöglichkeiten. Zudem sollten Arbeitgeber auch bei Entlassungen belangt werden: Benötigten entlassene Arbeitnehmende zuerst eine Weiterbildung, um

auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar zu werden, müsste der ehemalige Arbeitgeber die Kosten dazu übernehmen.

**Finanzierung ist ein gutes Stichwort: Viele Arbeitnehmende können sich Weiterbildung gar nicht leisten.**

Deshalb fordert Travail.Suisse drei obligatorische Weiterbildungstage pro Jahr für alle Mitarbeitenden. Die Kosten sollen vollumfänglich vom Arbeitgeber getragen und die Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden. Dies soll für alle Arbeitnehmenden gleichermassen gelten, denn wenig Qualifizierte kommen nur zu Weiterbildung, wenn die Arbeitgeber soziale Verantwortung wahrnehmen.

**Das klingt schon sehr gut. Was gehört weiter zur idealen Bildungswelt der Zukunft?**

Wir müssen unser Berufsbildungssystem mehr auf Erwachsene ausrichten. In den letzten Jahren wurde der Fokus aufgrund der Lehrstellenkrise stark auf die Jugendlichen gelegt. Das wird dem heutigen Arbeitsmarkt und dem drohenden Fachkräftemangel nicht mehr gerecht.

Wir müssen neue Bildungsformen entwickeln, die neben Familie und Beruf absolviert werden können. Lernen wann, wie und wo ich will – diese Selbstbestimmung muss möglich werden.

Weiter sind zugänglichere Dienstleistungen für Berufs- und Laufbahnberatung gefordert: Es kann sich nur sinnvoll weiterbilden, wer weiss, welche Angebote



Bruno Weber-Gobet: «Arbeitgeber unterstützen Weiterbildung meist nur, wenn sie davon finanziell direkt profitieren.»  
Bild: zVg

es gibt. Hier gibt es noch viel zu tun: Es braucht ein nationales Mandat für Berufs- und Laufbahnberatung.

Zuerst und am dringendsten braucht es aber Einsicht: Einsicht, dass Bildung für Erwachsene das effizienteste Instrument gegen Fachkräftemangel ist. Anstatt jedoch in Bildung zu investieren, wird diesbezüglich überall gespart. Das verursacht langfristig hohe Folgekosten.

patricia.schoch@syna.ch,  
Mitarbeiterin Kommunikation

## «Meine Arbeit – meine Bildung» Unsere Kernforderungen

- **Zeit und Geld für Bildung**

Die Arbeitgeber müssen ihre Verantwortung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden konsequent wahrnehmen. Sie müssen dafür die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen bereitstellen.

- **Lebenserfahrung zählt**

Erfahrungen aus Familien- und Freiwilligenarbeit sowie Bildung ausserhalb der klassischen Bildungsinstitutionen müssen verstärkt anerkannt werden.

- **Geleistetes anerkennen**

Frühere Berufserfahrung und Diplome, auch aus dem Ausland, müssen besser anerkannt und einfacher validiert werden können.

- **Arbeitslosigkeit aktiv verhindern**

Die gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit darf nicht abgebaut und muss durchgesetzt werden.



Meine Arbeit – meine Sicherheit

# «Schreckgespenst» Digitalisierung

**Immer mehr Unternehmen vergeben Arbeit als Aufträge auf Online-Plattformen oder heuern temporäres Personal an. Unternehmerrisiko und soziale Absicherung werden damit auf die Arbeitnehmenden übertragen. Verkommen wir in Zukunft zu modernen Tagelöhnern?**

Die Digitalisierung hat viele Gesichter: Neben der zunehmenden Roboterisierung ändern sich auch die Form der Arbeit und der Anstellung. «Liquid Talents», «Arbeitskraftunternehmer/-innen» – es kursieren viele Begriffe für neue Arbeitsformen. Alle klingen sie gut, und alle haben sie eins gemeinsam: Sie benennen Trennlinien, die zunehmend verwischen: So vermischen sich Arbeit und Freizeit, sowohl zeitlich als auch räumlich. Genauso verdienen immer mehr Arbeitnehmende ihr Einkommen ganz oder teilweise selbstständig oder sind als «Job-Hopper» mit mehreren Einkommensquellen unterwegs.

## Virtuelle Arbeitsvermittlung

Diese Scheinselbstständigkeit wird immer beliebter. Bereits heute sind 18 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden als sogenannte «Arbeitskraftunternehmer/-innen» tätig: Unternehmen bieten Arbeit online an, die Arbeitnehmenden bewerben sich für einzelne Aufträge oder Projekte. Und das beschränkt sich längst nicht nur auf Dienstleistungen. Mittlerweile gibt es auch Jobplattformen für Handwerker, Gärtner oder Haushaltshilfen. Ebenso nimmt die Beschäftigung von Temporärpersonal zu. Beide Formen sind für Unternehmen

### «Flexible neue Arbeitswelt»

Die 2016 publizierte Studie des Instituts für Betriebs- und Regionalökonomie der Hochschule für Wirtschaft Luzern und der Fachhochschule Nordwestschweiz umreist Chancen und Risiken flexibilisierter Arbeit für die Erwerbstätigen.

→ Weitere Informationen:  
[www.ta-swiss.ch/flexible-neue-arbeitswelt](http://www.ta-swiss.ch/flexible-neue-arbeitswelt)

lukrativ: Sie minimieren damit ihr Unternehmerrisiko und sparen Fixkosten.

## Wer profitiert, wer verliert?

Doch wer zahlt den Lohn, wenn ein/-e Arbeitskraftunternehmer/-in krank wird? Und was ist, wenn eine Branche stagniert und deshalb keine temporären Stellen ausgeschrieben werden?

Tatsächlich stellt eine Studie der Stiftung für Technologiefolgen-Abschätzung fest, dass in der zukünftigen Arbeitswelt vielen Arbeitnehmenden – besonders wenig qualifizierten – schlechtere bis gar prekäre Arbeitsbedingungen drohen. Bettina Hübscher, Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft in Luzern und Co-Autorin der Studie, bestätigt: «Es besteht Handlungsbedarf, wenn sich die Situation der Beschäftigten gesamthaft nicht verschlechtern soll.»

## Chancen nutzen, Risiken abfedern

Wichtig sei es, Rahmenbedingungen zu definieren, damit möglichst alle in der neuen Arbeitswelt profitieren können. «Unser Arbeitsgesetz regelt schon sehr vieles», sagt die Expertin. «Es gilt jetzt zu überprüfen, wie das Gesetz auf neue Arbeitsformen angewendet werden soll.» Vor allem seien Monitoring und Kontrollen nötig, um eine virtuelle Schattenwirtschaft zu regeln und die Ausbeutung von Arbeitnehmenden zu verhindern. Dabei müssen der Verlust von Steuererträgen und die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte im Fokus liegen.



Bettina Hübscher: «Die Digitalisierung kommt nicht irgendwann – wir sind schon längst mit-tendrin!»  
Bild: Patricia Schoch

In diesem Zusammenhang wird der Sozialpartnerschaft grosse Bedeutung beigemessen. So hält die Studie fest: «In einer flexibilisierten Arbeitswelt wird es künftig darum gehen, soziale Errungenschaften zu schützen und die Chancen der flexiblen Arbeit zum Vorteil aller zu nutzen.» Das ist ganz im Sinne unserer bisherigen Arbeit und unserer Forderungen am Kongress!

[patricia.schoch@syna.ch](mailto:patricia.schoch@syna.ch),  
Mitarbeiterin Kommunikation

## «Meine Arbeit – meine Sicherheit» Unsere Kernforderungen

- **Endlich Lohnleichheit**  
Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts müssen mit griffigen Massnahmen, Kontrollen und Sanktionen beseitigt werden.
- **Mehr Schutz bei Krankheit**  
Die Ungleichbehandlung von Unfall und Krankheit bei der Lohnfortzahlung muss beseitigt werden. Analog zur Unfallversicherung muss der Lohn auch für den Krankheitsfall obligatorisch versichert werden.
- **Unternehmerische Risiken nicht abschieben**  
Die Scheinselbstständigkeit muss konsequenter bekämpft werden, denn damit wird der Arbeitnehmerschutz verhindert und unternehmerische Risiken werden auf die Arbeitnehmenden abgewälzt.
- **Sicherheit im Alter für alle**  
Die AHV als sozialer Grundpfeiler der Altersvorsorge muss gestärkt werden.





## Versicherungsspione: NEIN zum Generalverdacht!



Am 25. November stimmen wir über die gesetzliche Grundlage für die Überwachung von Versicherten ab. **Was harmlos klingt, hätte bei einer Annahme verheerende Auswirkungen.**

Das neue Gesetz wurde von der Versicherungslobby in Rekordzeit durchs Parlament gedrückt. Doch dieses hätte weitreichende Konsequenzen für alle Versicherten in der Schweiz – egal ob IV, Arbeitslosenversicherung oder Krankenkasse! Mit dem neuen Gesetz würden private Versicherungsdetektive mehr Rechte erhalten als die Polizei oder der Nachrichtendienst. Es könnte also ohne konkreten Verdacht jede Person überwacht werden – dank neuer Technologien wie der Drohne bis ins Schlafzimmer. Krankenkassen und Versicherungen verlangen damit vom Stimmvolk einen Blankoscheck für die Überwachung von Versicherten durch Versicherungsspione. Das können wir nicht akzeptieren.

**Für Syna ist klar: Missbrauchsbekämpfung ist wichtig und muss zwingend ernst genommen werden. Aber es braucht klare rechtsstaatliche Regeln, die auch das Grundrecht auf Privatsphäre von versicherten Bürgerinnen und Bürgern schützen.**

Mehr dazu unter [www.versicherungsspione-nein.ch](http://www.versicherungsspione-nein.ch)



## Plattenleger

Seit Juli gilt ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe in der Deutschschweiz. **Erstmals gibt es einen einzigen Vertrag**, bei dem beide wichtigen Arbeitgeberverbände, der Schweizerische Plattenlegerverband und der Verband der Ofenbauer, feusuisse, dazugehören. Der Vertrag, der auf der Syna-Website abrufbar ist, sichert die fortschrittlichen Arbeitsbedingungen für die Branche. Für Plattenleger in der Romandie gilt nach wie vor der GAV Ausbaugewerbe Westschweiz.



## Forstwirtschaft

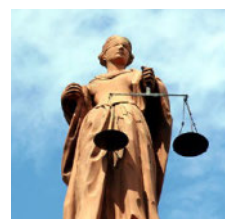
**Syna setzt sich für die Forstangestellten ein:** Ab 2019 verhandeln die Sozialpartner über einen schweizerischen Gesamtarbeitsvertrag, der alle privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse abdecken soll. «Unser Ziel sind schweizweit einheitliche Arbeitsbedingungen und die Verhinderung von Lohndumping, wenn möglich ab 2023», sagt Zentralsekretärin Kathrin Ackermann. «Wir können von den Erfahrungen profitieren, die wir mit unserem Vertrag für das Forstgewerbe im Kanton Fribourg gemacht haben.»



**20 Jahre starke Arbeit:** Am 12. September 2018 feierte Syna ihren 20. Geburtstag. In den 20 Jahren seit der Gründungsversammlung hat die erste Allbranchengewerkschaft der Schweiz viele Verbesserungen für die Arbeitnehmenden erreicht und zahlreiche Erfolge erzielt. Trotz der Erfolge bleibt aber die Arbeit für die Gewerkschaften in der Schweiz anspruchsvoll. Syna wird sich deshalb auch weiterhin für faire Arbeitsbedingungen einsetzen, stellt Präsident Arno Kerst klar: «Wir kämpfen dafür, dass Arbeit anständig bezahlt wird, dass Beruf und Privatleben vereinbar bleiben und dass auch diejenigen eine Perspektive haben, die nicht mehr arbeiten können oder dürfen. Letztlich geht es um die Würde des Menschen, die auch in der Arbeitswelt gewahrt werden muss.»



## Selbstbestimmungsinitiative



**Sag NEIN zur Anti-Menschenrechts-Initiative!** Am 25. November stimmen wir auch über die Volksinitiative «Schweizer Recht statt fremde Richter» ab. Die von der SVP lancierte Vorlage will die Bundesverfassung über das Völkerrecht stellen. Das schwächt

zwischenstaatliche Verträge wie zum Beispiel die europäische Menschenrechtskonvention massiv. Bürgerinnen und Bürger unseres Landes könnten nicht mehr an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gelangen, wenn ihre Grundrechte durch staatliches Handeln verletzt werden. Und das kommt leider immer wieder vor. Die Annahme der Initiative würde sich negativ auf unsere Wirtschaftsbeziehungen und unsere Aussenpolitik auswirken: Die Schweiz würde ihren guten Ruf als stabiler und verlässlicher Vertragspartner verlieren.

Syna lehnt die Initiative entschieden ab. Erhebe deine Stimme mit uns und wirf ein NEIN zur Selbstbestimmungsinitiative in die Urne!



Giornate di protesta autunno 2018

## La misura è colma!

**Se lo sono detti due settimane fa a Olten anche i delegati Syna alla conferenza professionale dell'edilizia principale, esprimendo all'unanimità il loro sostegno alle giornate di protesta nazionali previste dagli edili.**

Non solo: i delegati sono talmente costernati dall'ostinatezza degli impresari-costruttori che con una consultazione della base hanno già dato il loro beneplacito ad eventuali azioni di sciopero nel prossimo anno. Se entro la fine del 2018 non si giungerà ad un accordo con gli impresari-costruttori, si potrebbe giungere a questa misura estrema.

Un vuoto contrattuale nell'edilizia principale non è auspicabile, almeno su questo i sindacati e gli impresari-costruttori sono unanimi; ma l'intesa pare esaurirsi qui. Malgrado i lunghi tentennamenti degli impresari-costruttori a sedere al tavolo delle trattative, i sindacati hanno continuato a sottoporre soluzioni sostenibili – ma purtroppo il tempo è tiranno. C'è voluto il segnale vigoroso di 18 000 lavoratori edili scesi in piazza a Zurigo nel mese di giugno per far cambiare atteggiamento agli impresari-costruttori: a inizio agosto la parte padronale ha finalmente presentato il pacchetto di proposte che i sindacati chiedevano fin dall'inizio. Soluzioni riguardanti tutti i punti controversi su salari, pensionamento anticipato (PEAN) e contratto nazionale mantello (CNM). L'aspetto positivo: gli impresari-costruttori hanno infine riconosciuto gli argomenti nel loro insieme. Sfortunatamente hanno pure dichiarato il loro pacchetto «non negoziabile» e fissato un termine di soli dieci giorni per accogliere le loro proposte.

### Tagli alle prestazioni

Ma noi non abbiamo mandato giù il boccone avvelenato offertoci sotto forma di aumento salariale di 150 franchi. La contropartita è sproporzionata: sul fronte del risanamento del PEAN siamo riusciti a preservare il pensionamento dai 60 anni, ma gli impresari-costruttori si ostinano a chiedere una riduzione delle prestazioni. Benché i calcoli dimostrino che per il previsto risa-

namento le rendite non debbano essere necessariamente ridotte.

Ancora più marcate sono le divergenze a livello del CNM: in cambio del loro «generoso» aumento salariale gli impresari-costruttori si aspettano una completa deregolamentazione della durata del lavoro. In sostanza chiedono ai lavoratori edili di accettare 100 ore di lavoro in difetto e 200 ore supplementari «senza indennità». Significa assicurare fino

a 12 ore al giorno di lavoro e di presenza in caso di bel tempo e restarsene a casa senza indennizzo in caso di intemperie.

Inoltre, gli impresari-costruttori esigono che accettiamo di spalancare le porte al dumping salariale nel CNM: in caso di cambiamento di posto di lavoro, in futuro per i lavoratori edili non ci sarebbe più alcuna garanzia di inquadramento nella stessa classe salariale. Un collaboratore con vent'anni di esperienza professionale potrebbe essere assunto da un altro impresario allo stesso salario di un lavoratore ausiliario!

### Quel che è troppo è troppo!

I sindacati si prodigano da oltre un anno per cercare soluzioni percorribili. Frattanto anche gli impresari-costruttori



*Nelle trattative per il rinnovo del CNM gli impresari-costruttori restano rigidamente sulle loro posizioni – ma la pazienza degli edili si sta esaurendo.*

*Foto: Fotolia*

hanno capito che la «bomba» sociale e politica è un po' più grossa e pesante di quanto pensato. La problematica dei salari e il rinnovo del CNM celano un grosso potenziale esplosivo che potrebbe causare enormi danni collaterali. Passando la granata innescata sotto forma di un pacchetto di soluzioni «non negoziabile» nelle mani dei sindacati, gli impresari-costruttori pensavano di risolvere elegantemente i loro problemi. Ma si sono sbagliati: o la bomba verrà finalmente disinnescata insieme, o farà un bel volo atterrando oltre la staccionata nel praticello degli impresari-costruttori!

**guido.schluep@syna.ch,  
segretario centrale edilizia principale**

### Giornate di protesta degli edili

*Syna e Unia organizzano in tutta la Svizzera giornate di protesta comuni per dare rilievo alle nostre rivendicazioni e mostrare agli impresari-costruttori che così non si può andare avanti.*

*Le seguenti date sono già in agenda:*

- lunedì 15 ottobre: Ticino
- martedì 16 ottobre: Ginevra
- martedì 30 ottobre: Briga

*Sono previste anche altre azioni di protesta nel corso dell'autunno.*

*Partecipa anche tu e fai vedere agli impresari-costruttori che non possono trattare così i loro lavoratori! Per tutti i dettagli, contatta il tuo segretariato regionale.*



Dias de protesto outono 2018

# Basta é basta!

**Também isso disseram os delegados da conferência do ramo da construção civil do Syna, quando há duas semanas atrás, em Olten, aprovaram unanimemente os dias de protesto da construção civil planeados para toda a Suíça.**

E mais do que isto: Os delegados estavam de tal forma consternados com a atitude irreduzível dos construtores civis que, após votação, deram luz verde para todas as eventuais ações de greve para o próximo ano. Caso não se chegue a uma solução com os construtores civis até ao final do ano, é possível que se tome esta medida extrema.

Uma situação de trabalho sem contrato a partir de 2019 não é uma boa solução para a indústria da construção civil. Nisto tanto os sindicatos quanto os construtores civis concordam excepcionalmente. Mas a concordância termina por aqui. Apesar dos sindicatos terem apresentado soluções sustentáveis após muito tempo de rejeição de negociação por parte dos construtores civis, o tempo começa a esgotar-se. Apenas após um sinal significativo marcado por 18 000 trabalhadores de construção civil em Zurique, em junho, os construtores civis terminaram finalmente a sua rejeição de negociação. No começo de agosto, eles enviaram uma oferta de pacotes exigida pelos sindicatos desde o início. Esta abordava todos os pontos contestados como salário, FAR e o Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV). O lado positivo: os construtores civis reconheceram finalmente a totalidade dos temas. O lado negativo foi terem estabelecido o pacote como «não

negociável» e uma data de adesão limite de dez dias

## Cortes nos benefícios

No entanto, não mordemos a sua isca envenenada em forma de aumento salarial de 150 francos. O preço a pagar por isso é muito alto: para reestruturar o FAR conseguimos pelo menos que a reforma a partir dos 60 permaneça inalterada. Mas os construtores civis continuam a insistir numa redução dos benefícios pagos. E

isto apesar dos cálculos mostrarem que os benefícios para a reestruturação planeada não terem de ser necessariamente reduzidos.

Ainda maiores são as diferenças em relação ao LMV: os construtores civis esperam assim uma total desregulamentação do tempo de trabalho com o seu «generoso» aumento salarial. Eles exigem que os trabalhadores de construção civil aceitem no futuro 100 horas a menos e 200 horas extra «livres de taxa extra». Isto significa nada mais nada menos que horários de trabalho e de presença de 12 horas em dias de bom tempo, enquanto que em dias de mau tempo os trabalhadores devem ficar em casa sem qualquer compensação.

Além disso, os construtores civis exigem a nossa aprovação em abrir portas ao



*Os construtores civis permanecem irreduzíveis nas negociações do LMV. A paciência dos trabalhadores de construção civil começa lentamente a chegar ao fim.*

*Imagem: Fotolia*

dumping salarial no LMV: em caso de troca de cargo, já não valerá o salário mínimo do trabalhador de construção civil da sua categoria salarial anterior. Um trabalhador que traz consigo 20 anos de experiência profissional pode assim, em caso de troca de cargo, ser colocado com um salário de um trabalhador não qualificado sem qualquer justificação!

## Basta!

Há mais de um ano que os sindicatos trabalham intensivamente em soluções. Entretanto também os construtores civis reconheceram que a «granada» sociopolítica é um pouco maior e mais pesada do que aquilo que inicialmente pensavam. A problemática do salário, bem como a renovação do LMV são temas extremamente explosivos e são garantia para grandes danos colaterais. Ao entregar a granada artilhada na forma da sua oferta «não-negociável» nas mãos dos sindicatos, os construtores civis achavam que podiam resolver os seus problemas com elegância. Mas enganaram-se: Ou colocamos a granada em segurança de uma vez por todas em conjunto ou esta vai parar ao quintal dos construtores civis de volta.

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

### Dias de protesto da construção civil

O Syna e o Unia organizam conjuntamente por toda a Suíça dias de protesto para reforçar as nossas exigências e para mostrar aos construtores civis de que as coisas não podem continuar assim.

As seguintes ações de protesto estão marcadas:

- Segunda-feira, 15 de outubro: Ticino
- Terça-feira, 16 de outubro: Genebra
- Terça-feira, 30 de outubro: Brig

Estão planeadas mais ações de protesto no decorrer do outono.

Participa e mostra aos construtores civis que não podem brincar assim com os seus trabalhadores!

Contata a tua Secretaria Regional para obteres todos os detalhes.



Saúde: conferência do ramo

# Investir nos trabalhadores!

**Há anos que no setor da saúde se investe quase exclusivamente na infraestrutura e numa competição pouco saudável em medicina de ponta. O Syna exige: as reduções à custa dos trabalhadores têm de acabar de uma vez por todas. Deve ser investido muito mais nos trabalhadores – em condições de trabalho melhores e salários mais altos.**

Estas foram as claras exigências acordadas na mais recente conferência do ramo da saúde apresentadas na sua resolução pelos sócios base e representantes do Syna.

Além da pressão de custos, a competição entre os hospitais individuais e as clínicas privadas aumenta o incentivo para terceirizar áreas sem contato direto com o paciente: Isto foi o que aconteceu em Neuenburg, onde as equipas de limpeza na área administrativa foram terceirizadas.

A competição pouco saudável das clínicas expõe uma séria ameaça aos Contratos de Trabalho Coletivo (GAV). Um cenário infelizmente muito conhecido: um grupo de clínicas privadas exigirá depois a sua integração na lista de hospitais para depois, um pouco mais tarde, colocar o GAV em questão alegando ser «demasiado complexo» e «demasiado caro». Um exemplo atual desta situação é o hospital Morat.

## Trabalhadores geram lucro

A administração considera sempre a força de trabalho como um fator de custo e nunca como um lucro. Nisto os trabalhadores geram cerca de 80 por cento dos lucros empresariais – muito mais do que aquilo que «custam». E para tal conta a totalidade do pessoal do setor da saúde – não apenas o pessoal dos cuidados médicos. A administração e os conselhos diretores deveriam finalmente reconhecer e recompensar isso.

## Melhorias graças ao Syna

Para melhorar as condições de trabalho no setor da saúde, o Syna atua por todo



O Syna exige um setor da saúde com um ambiente de trabalho humano.

Imagem: Fotolia

o território suíço e atinge cada vez mais verdadeiros sucessos no local: foi assim possível implementar o modelo de reforma antecipada do Hôpital Riviera-Chablais (Valais/Vaud) no Hôpital de la Broye (Vaud/Fribourg). Agrada-nos ver que a ideia de reforma antecipada assume cada vez mais importância.

## Evidente posicionamento político

Enquanto sindicato, queremos também assumir responsabilidade no campo político. É possível agora estabelecer exigências claras e concretas, como por exemplo obrigar instituições que pretendam integrar uma lista de hospitais e/ou pretendam receber financiamento público a seguir o GAV. Para os nossos colegas do

OCST em Ticino isso foi alcançado com uma grande moção no Conselho Superior.

Além disso, questões sobre outras formas de financiamento devem ser colocadas na mesa para neutralizar a corrida doentia pelos lucros.

O setor da saúde está sob a responsabilidade do setor público. A gestão e o planeamento dos cuidados de saúde devem permanecer sob a tutela do Estado, dos cantões e dos municípios e não devem ser simplesmente deixados a cargo das seguradoras privadas.

**irene.darwich@syna.ch,**  
responsável pelo setor de serviços  
**juan.barahona@syna.ch,**  
secretário central do setor da saúde

## Para o Syna o que conta é a tua saúde

Em 2019, o Syna lançará uma campanha pública para o setor da saúde. Esta baseia-se em três temas fulcrais:

1. *Informação e esclarecimento: especialmente no que diz respeito a direito do trabalho no setor da saúde, obrigação à informação e consulta dos trabalhadores, bem como regulamentos para a representação dos trabalhadores.*
2. *Saúde dos trabalhadores: trabalhadores no setor da saúde colocam sempre o bem-estar do paciente no centro das atenções (qualidade do atendimento, segurança, significado das relações humanas e assim por diante),*

*no entanto pouco fazem pelo seu próprio bem-estar. Mas os pacientes só podem sarar num ambiente onde o pessoal de trabalho se encontra em primeiro plano.*

3. *Força da solidariedade: juntamento com os nossos sócios somos, enquanto sindicato, suficientemente fortes para melhorar as condições de trabalho de todos os funcionários – não apenas dos nossos sócios. Temos de tomar consciência disto – pois afinal o GAV não durará para sempre!*

→ A resolução da conferência do ramo encontra-se disponível no nosso website:

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

# Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

## Meine berufliche Laufbahn ab 50

**Donnerstag, 8. November, und Freitag, 9. November 2018, 10–16 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil**

**Inhalt:** Um die Herausforderung im turbulenten Arbeitsleben gut und lange meistern zu können, braucht es Kompetenzen für den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und des eigenen Wohlbefindens.

- Erarbeitung eines eigenen beruflichen Kompetenzprofils
- Auseinandersetzung mit den individuellen Möglichkeiten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- Kennenlernen von praktischen Tipps und Erarbeiten eines Entwicklungsplans

**Referentin:** Isabelle Zuppiger, Arbeits- und Organisationspsychologin FSP

**Anmeldung:** bis spätestens Dienstag, 16. Oktober

## Ihre SWOT-Analyse: Stärken/Schwächen und Chancen/Risiken erkennen

**Freitag, 9. November 2018, 9–17 Uhr, Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Sie wollen sowohl im privaten als auch beruflichen Umfeld Situationen ganzheitlich systematisch analysieren (Stärken/Schwächen und Chancen/Risiken) und die jeweils geeigneten Massnahmen zur Zielerreichung davon ableiten können. Sie erlernen die systemische Methode der SWOT-Analyse. Dabei stehen S für «Strengths», W für «Weaknesses», O für «Opportunities» und T für «Threats». Sie üben die Methode an eigenen Beispielen, erarbeiten Stärken/Schwächen-Profile und stellen diese in einer Matrix den Chancen/Risiken gegenüber.

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

**Anmeldung:** bis spätestens Dienstag, 16. Oktober

## Mindmapping (digitaler Kurs)

**Freitag, 23. November 2018, 9–17 Uhr, Hotel Arte, Olten**

**Inhalt:** Sie wollen sich übersichtliche Notizen machen, etwas übersichtlich lernen, planen und organisieren, und Sie wollen sich nicht durch eine lineare Struktur der Darstellung Ihrer Gedanken eingeschränkt fühlen. Das Mindmapping, in vielen Lebensbereichen anwendbar, wird als Methode erlernt und an eigenen Beispielen geübt.

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

**Anmeldung:** bis spätestens Dienstag, 23. Oktober

## Laufbahn-Kompass – 45plus

**Donnerstag, 29. November, und Freitag, 30. November 2018, 10–16 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil**

**Inhalt:** Wer mitten in den Überlegungen steht, wo die berufliche Reise noch hinführen soll oder wie endlich etwas verändert werden kann, findet hier einen Kompass. Das übersichtliche Intensiv-Angebot ist fokussiert auf die spezifischen Themen und Fragen der Teilnehmenden:

- Analyse des eigenen, berufsrelevanten Persönlichkeitsprofils und des Karriereankers
- Auseinandersetzung mit den Veränderungen des Arbeitsmarkts, den Vorstellungen über die berufliche Laufbahn sowie mit den Kriterien der Beschäftigungsfähigkeit
- Kennenlernen von praktischen Tipps für die berufliche Positionierung und Erarbeiten eines Entwicklungsplans

Ein individuelles Feedbackgespräch im Umfang von 1,5 Stunden ist integrierter Bestandteil des Kurses und findet nach den beiden Kurstagen statt. Die genaue Zuteilung erfolgt nach der Anmeldung und wird direkt mit den Teilnehmenden koordiniert.

**Referentin:** Isabelle Zuppiger, Arbeits- und Organisationspsychologin FSP

**Anmeldung:** bis spätestens Dienstag, 30. Oktober



## 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.

**Hinweis:** Falls noch freie Plätze vorhanden sind, nehmen wir Ihre **Anmeldung auch kurzfristig und nach Anmeldeschluss** gerne entgegen. Bitte kontaktieren Sie uns dazu per E-Mail oder Telefon.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Protesttage Herbst 2018

# Genug ist genug!

**Das sagten sich auch die Delegierten der Bau-Branchenkonferenz von Syna, als sie vor zwei Wochen in Olten einhellig ihre Zustimmung zu den schweizweit geplanten Bau-Protesttagen gaben.**

Und mehr als das: Die Delegierten waren über die sture Haltung der Baumeister dermassen konsterniert, dass sie in einer Urabstimmung schon jetzt grünes Licht für allfällige Streikmassnahmen im nächsten Jahr gegeben haben. Sollte mit den Baumeistern bis Ende Jahr keine Lösung gefunden werden, kann es somit zu dieser äussersten Massnahme kommen.

Ein vertragsloser Zustand ab 2019 ist für das Bauhauptgewerbe keine gute Lösung. Darin sind sich die Gewerkschaften und die Baumeister ausnahmsweise einig. Damit ist aber auch schon Schluss mit der Einigkeit. Obwohl die Gewerkschaften nach langer Verhandlungsverweigerung der Baumeister tragfähige Lösungen vorgeschlagen haben, rennt uns jetzt die Zeit davon. Erst nachdem im Juni 18 000 Bauarbeiter in Zürich ein eindrückliches Zeichen gesetzt hatten, gaben die Baumeister ihre Verweigerungshaltung endlich auf. Anfang August unterbreiteten sie ein von den Gewerkschaften seit Beginn gefordertes Paketangebot. Dieses behandelte alle strittigen Punkte zu Lohn, FAR und Landesmantelvertrag (LMV). Das Positive daran: Die Baumeister anerkannten endlich die Gesamtheit der Themen. Negativ war allerdings, dass sie ihr Paket für «nicht verhandelbar» erklärten und uns eine Annahmefrist von nur zehn Tagen setzten.

## Leistungskürzungen

Ihr vergifteter Köder in Form einer Lohn-erhöhung von 150 Franken wurde von uns aber nicht geschluckt. Zu hoch ist der gegenwärtige Preis dafür: Um den FAR zu sanieren, haben wir zwar erreicht, dass die Rente ab 60 nicht angetastet wird, doch die Baumeister halten immer noch an einer Reduktion der auszahlenden Leistungen fest. Und das, obwohl die Berechnungen zeigen, dass die Rentenleistungen für die geplante Sanierung nicht zwingend gesenkt werden müssen.



Die Baumeister bleiben in den LMV-Verhandlungen stur. Die Geduld der Bauarbeiter geht deshalb langsam zu Ende.  
Bild: Fotolia

Noch grösser sind die Differenzen im LMV: So erwarten die Baumeister für ihre «grosszügige» Lohnerhöhung die totale Deregulierung der Arbeitszeit. Sie verlangen von den Bauarbeitern, zukünftig 100 Minus- und 200 Plusstunden «zuschlagsfrei» zu akzeptieren. Das bedeutet nichts anderes als 12-stündige Arbeits- und Präsenzzeit bei schönem Wetter, während die Arbeiter bei schlechtem Wetter ohne Entschädigung zu Hause bleiben sollen.

Ausserdem verlangen die Baumeister unsere Zustimmung, dem Lohndumping im LMV Tür und Tor zu öffnen: Bei einem Stellenwechsel soll für die Bauarbeiter zukünftig nicht mehr der Mindestlohn der bisherigen Lohnkategorie gelten. Ein Mitarbeiter, der 20 Jahre Berufserfahrung mitbringt, könnte damit bei einem Stellenwechsel ohne Begründung zum Lohn eines Hilfsarbeiters angestellt werden!

## Es reicht!

Seit über einem Jahr arbeiten die Gewerkschaften intensiv an Lösungen. Inzwischen haben auch die Baumeister erkannt, dass die sozialpolitische «Handgranate» ein wenig grösser und schwerer ist als zuerst angenommen. Die Lohnproblematik sowie die Erneuerung des LMV bergen viel Explosionsstoff und sind Garant für hohe Kollateralschäden. Mit dem Weiterreichen der entscherten Granate in Form ihres «nichtverhandelbaren» Paketangebots in die Hände der Gewerkschaften meinten die Baumeister, ihre Probleme elegant lösen zu können. Doch da haben sie sich geirrt: Entweder wird die Granate jetzt endlich gemeinsam gesichert, oder sie fliegt im hohen Bogen in den Garten der Baumeister zurück.

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

## Bau-Protesttage

Syna und Unia organisieren schweizweit gemeinsame Protesttage, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen und den Baumeistern zu zeigen, dass es so nicht weitergeht.

Folgende Protestaktionen stehen fest:

- Montag, 15. Oktober: Tessin
- Dienstag, 16. Oktober: Genf
- Dienstag, 30. Oktober: Brig

Weitere Protestaktionen sind im Verlauf des Herbstes geplant.

Sei dabei und zeig den Baumeistern, dass sie mit ihren Mitarbeitenden so nicht umspringen können! Kontaktiere dein Regionalsekretariat, um dich über alle Details zu informieren.



Branchenkonferenz

# In die Mitarbeitenden investieren!

**Seit Jahren wird im Gesundheitswesen fast ausschliesslich in die Infrastruktur und in einen ungesunden Wettbewerb um Spitzenmedizin investiert. Syna fordert: Die Einsparungen auf dem Rücken des Personals müssen endlich aufhören. Vielmehr soll in die Mitarbeitenden investiert werden – in bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne.**

Dies forderten Basismitglieder und Syna-Verantwortliche klar in ihrer Resolution, die sie an der jüngsten Branchenkonferenz Gesundheitswesen verabschiedeten.

Neben dem Kostendruck erhöht die Konkurrenz zwischen den einzelnen Spitälern und mit den Privatkliniken den Anreiz, Bereiche ohne direkten Patientenkontakt auszulagern: So geschehen in Neuenburg, wo die Reinigung des Verwaltungsbereichs ausgelagert wurde.

Die ungesunde Konkurrenz der Kliniken stellt gar eine ernsthafte Bedrohung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) dar. Ein leider wohlbekanntes Szenario: Eine Gruppe von Privatkliniken verlangt zunächst, auf der Spitalliste aufgeführt zu werden, um dann wenig später den GAV als «zu schwerfällig» und «zu teuer» infrage zu stellen. Ein aktuelles Beispiel dafür liefert das Spital Murten.

## Personal erarbeitet Gewinn

Das Management stellt Arbeitskräfte immer als Kostenfaktor dar, nie als Gewinn. Dabei erwirtschaften die Mitarbeitenden beinahe 80 Prozent des Unternehmensertrags – viel mehr, als sie «kosten». Und dazu trägt das gesamte Personal im Gesundheitswesen bei – nicht nur das Pflegepersonal. Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte wären gut beraten, dies endlich anzuerkennen und zu honorieren.

## Verbesserungen dank Syna

Um die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zu verbessern, engagiert sich Syna schweizweit und erzielt immer wieder konkrete Erfolge vor Ort: So konnte das Früh-



Syna fordert ein Gesundheitswesen mit einer menschlichen Arbeitsumgebung.

Bild: Fotolia

pensionierungsmodell des Hôpital Riviera-Chablais (Wallis/Waadt) im Hôpital de la Broye (Waadt/Freiburg) eingeführt werden. Wir freuen uns, dass die Idee des vorzeitigen Ruhestands an Bedeutung zunimmt.

## Klare politische Positionierung

Als Gewerkschaft wollen wir aber auch auf politischer Ebene Verantwortung übernehmen. Es gilt jetzt, klare und konkrete Forderungen zu stellen, wie beispielsweise Institutionen, die in eine Spitalliste aufgenommen werden und/oder öffentliche Gelder erhalten wollen, zu verpflichten, sich einem GAV zu unterstellen. Unseren Tessiner Kollegen des OCST ist dies mit einer Motion im Grossen Rat gelungen.

Auch müssen Fragen nach anderen Wegen als der Finanzierung durch Fallpauschalen auf den Tisch gelegt werden, um dem ungesunden Wettlauf nach Gewinnen entgegenzusteuern.

Das Gesundheitswesen liegt in der Verantwortung der öffentlichen Hand. Steuerung und Planung der Gesundheitsversorgung müssen Aufgabe des Staates, der Kantone und der Gemeinden bleiben und dürfen nicht einfach den privaten Versicherern überlassen werden.

**irene.darwich@syna.ch,**  
**Sektorleiterin Dienstleistung, und**  
**juan.barahona@syna.ch,**  
**Zentralsekretär Gesundheitswesen**

## Für Syna zählt deine Gesundheit

2019 wird Syna eine Öffentlichkeits-Kampagne für das Gesundheitswesen lancieren.

Diese basiert auf drei Kernthemen:

1. Information und Aufklärung: insbesondere bezüglich Arbeitsrecht im Gesundheitswesen, Verpflichtung zu Information und Anhörung des Personals sowie Regelungen für Arbeitnehmervertretungen.
2. Gesundheit des Personals: Mitarbeitende im Gesundheitswesen stellen stets das Patientenwohl ins Zentrum (Qualität der Versorgung, Sicherheit, Bedeutung der menschlichen Beziehung usw.), setzen sich aber zu wenig
3. Kraft der Solidarität: Gemeinsam mit unseren Mitgliedern sind wir als Gewerkschaft stark genug, um die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmenden – nicht nur unserer Mitglieder – zu verbessern. Dies müssen wir bewusster machen – denn schliesslich währt kein GAV ewig!

→ Die Resolution der Branchenkonferenz ist auf unserer Website aufgeschaltet:  
[www.syna.ch/gesundheitswesen](http://www.syna.ch/gesundheitswesen)

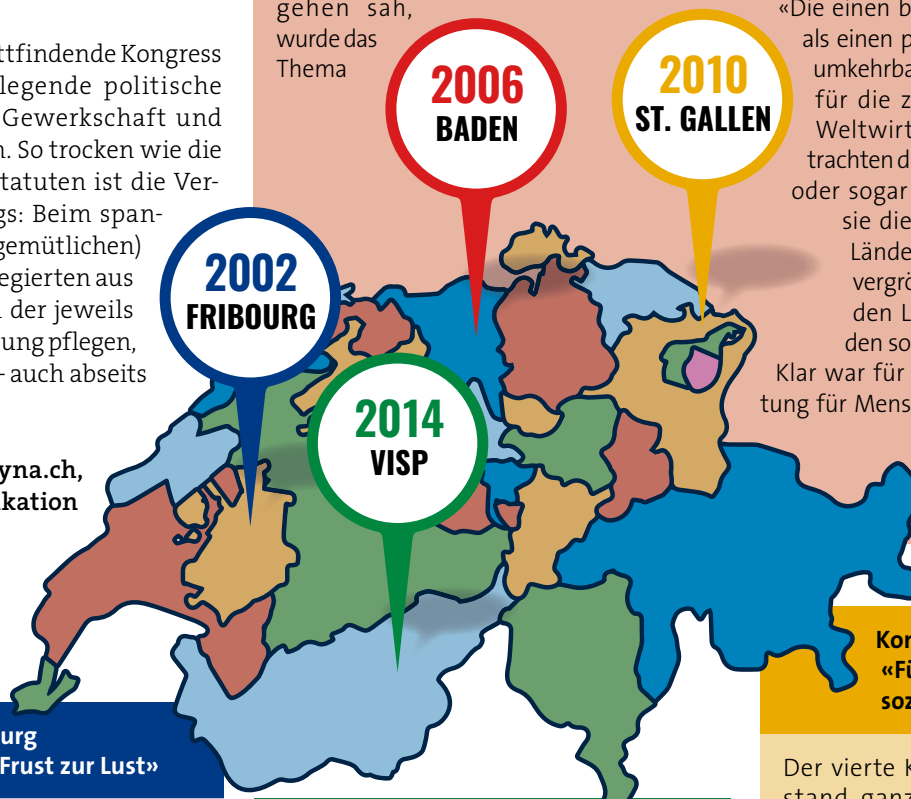
Syna-Kongresse 2002–2014

# Was uns bewegt

Seit dem Gründungskongress von 1998 haben vier weitere Syna-Kongresse stattgefunden. Zeit für einen Rückblick auf vier Kongresse, vier Jahre und vier Orte.

Der alle vier Jahre stattfindende Kongress bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung unserer Gewerkschaft und wählt deren Präsidium. So trocken wie die Bestimmung in den Statuten ist die Veranstaltung keineswegs: Beim spannenden (und oft auch gemütlichen) Austausch, den die Delegierten aus den Syna-Regionen an der jeweils zweitägigen Veranstaltung pflegen, entstehen viele Ideen – auch abseits der Kongress-themen.

dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation



## Kongress 2006, Baden

«Soziale Zukunft oder weltweiter Crash? Die Rolle von Syna in einer globalisierten Arbeitswelt»

Beim dritten Kongress in der Aargauer Industriestadt, die grosse Namen wie BBC oder MotorColumbus kommen und gehen sah, wurde das Thema

entsprechend international. Die Delegierten versuchten den emotional gebrauchten Begriff «Globalisierung» einzuordnen:

«Die einen betrachten die Globalisierung als einen positiven, unvermeid- und unumkehrbaren Prozess, der ein Schlüssel für die zukünftige Entwicklung der Weltwirtschaft ist. Die anderen betrachten die Globalisierung mit Argwohn oder sogar Angst, da sie glauben, dass sie die Ungleichheit innerhalb der Länder und zwischen den Ländern vergrössert, die Beschäftigung und den Lebensstandard bedroht und den sozialen Fortschritt verhindert.»

Klar war für die Delegierten: Verantwortung für Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen und gegen Diskriminierung braucht es weltweit.

2006  
BADEN

2010  
ST. GALLEN

2002  
FRIBOURG

2014  
VISP

## Kongress 2002, Fribourg

«ArbeitsLeben: Vom Frust zur Lust»

Am zweiten Kongress stand die individuelle Mitgestaltung am Arbeitsplatz im Zentrum, so die Kongressbroschüre: «Syna entwickelt Modelle für ein Arbeitsleben, in dem neben dem unvermeidlichen Frust auch die Lust Platz haben kann und muss: Lust an Eigenbestimmung, Motivation, Herausforderung und Einsatzbereitschaft, aber auch Lust am Teamaustausch, an persönlicher Befriedigung und Weiterentwicklung sowie sinngebender Tätigkeit.»

Im Jahr des UNO-Beitritts der Schweiz blickte man aber auch über den Teller- rand hinaus: Einerseits stand die «globale Sozialpartnerschaft» im Zentrum: Schutz von inländischen Lohn- und Arbeitsbedingungen, aber auch keine zu grosse Abschottung, die zu hohen Preisen führt. Andererseits wurde über die Integration von Migrantinnen und Migranten und ihre Wichtigkeit für die Gewerkschaftsarbeit diskutiert.

## Kongress 2014, Visp

«Meine Arbeit – meine Zeit»

«Vertrauensarbeitszeit, Gratisarbeit, Flexibilität bis zum Brechen, kurzfristige Änderungen am Arbeitsplan; die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz sind alles andere als fair. Das provoziert nicht nur Unmut, sondern kann sich auch auf die Gesundheit auswirken. Es ist höchste Zeit zu handeln.»

Die Kampagne «Meine Arbeit – meine Zeit» startete Syna am letzten Kongress im Wallis – und erzielte damit auch in Vertragsverhandlungen Erfolge: Bessere Arbeitsbedingungen in der Dienstleistung, neue Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Industrie und Frühpen-sionierungsmodelle im Gewerbe. Jetzt, zum Schluss der Kongressperiode, steht aber einmal mehr das Arbeitsgesetz unter Druck. Der Kampf geht also weiter.

## Kongress 2010, St. Gallen

«Für Arbeit mit Wert – sozialethische Grundsätze»

Der vierte Kongress in der Ostschweiz stand ganz unter dem Eindruck der weltweiten Finanz- und Bankenkrise, in welcher der Kollaps der Bankenwelt nur mit unzähligen Milliarden von Steuergeldern verhindert werden konnte. Die Folge sei, so der Kongressbericht, «eine globale Sozialkrise, an deren Anfang wir erst stehen, und die einmal mehr die Ärmsten am meisten trifft.»

Unter anderem standen folgende Feststellungen am Anfang der Kongressdiskussion:

- Das Wirtschaftswachstum ist kein Garant für Beschäftigung und Wohlstand.
- Lohnexzesse und Gier in den Chefetagen nehmen zu.
- Liberalisierte Arbeitszeiten sorgen für weniger statt mehr Lebensqualität.

So besann sich der Kongress auf die sozial-ethischen Werte, welche die Grundlage unserer Arbeit bilden: Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit.

Demo für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung

# «Ich will etwas in Bewegung bringen»

**20 000 Demonstrierende zeigten am 22. September in Bern, dass sie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit fordern. Die Reaktion der Regierung macht aber leider deutlich, dass es weitere Massnahmen braucht.**

Wir von Syna kamen als Marathonläufer/-innen an die Demo und versuchten, uns so langsam fortzubewegen, wie es die Regierung mit der Umsetzung der Lohngleichheit bisher getan hat. Aber das war gar nicht möglich, denn der Startschuss dafür war vor 37 Jahren. Das ist nicht nur ermüdend, sondern auch sehr erniedrigend für die Frauen!

Dies bestätigten auch die Teilnehmenden:



*Es reicht! 37 Jahre auf gleiche Rechte zu warten, ist erniedrigend!*

*Bilder: Syna*

## Enttäuschender Ausgang

Die Demonstration war ein voller Erfolg: Die Herbstsonne wärmte uns, die

Stimmung war ausgelassen, wir bewegten uns zur Musik und waren guter Laune. Auf dem Bundesplatz angekommen, forderten wir die Regierung auf, einen Sprint hinzulegen, damit Frauen endlich gleich viel verdienen wie Männer.

Doch bereits am Montag darauf entschied der Nationalrat, unser Anliegen nicht ernst zu nehmen: Zwar will er Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit einführen. Doch er schwächte den ursprünglichen Vorschlag des Bundesrats so stark ab, dass die Wirkung dieser Massnahmen gleich null sein wird!

➔ Weitere Infos, Bilder und Videos:

[www.syna.ch/weil-ich-es-wert-bin](http://www.syna.ch/weil-ich-es-wert-bin)

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



**Mascha, Sulz:** «Ich bin Italienerin, aber ich bin aus Solidarität für die Schweizer Frauen an der Demo! Die Schweiz ist so ein reiches Land und gleichzeitig so veraltet in vielen Bereichen. Jetzt müssen die Frauen endlich anständige Löhne bekommen!»



**Sonja, Biel:** «Ich will etwas in Bewegung bringen! Es ist ungerecht, dass Männer mehr verdienen! Dabei leisten wir Frauen so viel, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch zuhause in der Familie und im Haushalt.»



**Leopoldo, Delémont:** «Die Gleichstellung ist ein ganz wichtiges Thema! Frauen bekommen jetzt schon so lange Zeit weniger Lohn als Männer. Es muss endlich etwas passieren!»



**Walter, Hildisrieden:** «Ich bin dafür, dass Männer und Frauen gleich viel verdienen. Aber das Problem ist in der Schweiz halt schwierig anzugehen, denn wir reden ja nicht darüber, wie viel wir verdienen...»

## #Frauenstreik 14. Juni 2019

Unternehmen dürfen ihren männlichen Angestellten mehr bezahlen als ihren weiblichen Mitarbeiterinnen, ohne dass es jemanden kratzt. Für falsches Parkieren kassiert man/frau aber eine Busse! Die Lohndiskriminierung ist nicht nur peinlich, sondern kostet uns Frauen jedes Jahr fast 7 Milliarden Franken!

Wenn Demonstrieren nicht hilft, müssen wir uns ernsthaft überlegen, einen Tag mal nicht zur Arbeit zu gehen und für einmal auch nicht die Kinder oder Eltern zu versorgen oder nebenbei noch den Haushalt zu schmeissen. Die Zeit ist reif, dass die Gesellschaft die Leistung der Frauen anerkennt – weil wir es WERT sind!