

syna Magazin

Die Gewerkschaft **Mittelland**



Bild: Patricia Schoch

Für eine starke Zukunft

Es war ein dichtes Programm, das die 350 Syna-Delegierten am Kongress erwartete. So dicht und vielfältig wie das Kongressthema Digitalisierung. Von dieser sollen nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmenden profitieren – so das Kernanliegen der Delegierten. Dazu braucht es auch in Zukunft eine starke Sozialpartnerschaft – mit Syna! **Seiten 4 und 5**

Für eine gesunde Zukunft

Mutig wehren sich die Bauarbeiter gegen schlechtere Arbeitsbedingungen im Landesmantelvertrag: Tausende beteiligten sich an den schweizweiten Protestaktionen, um für die Rente mit 60 und gegen Angriffe auf ihre Gesundheit zu kämpfen. **Seite 6**

Für eine sichere Zukunft

Aus- und Weiterbildung sichert berufliche Perspektiven. Doch sie kostet auch Zeit und Geld – ein Hindernis für viele Arbeitnehmende. Jetzt präsentiert die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie die MEM-Passerelle 4.0: eine Weiterbildung, von der alle profitieren. **Seite 17**

Inhalt

Abstimmungen 25. November	Seite	3
Kongress 2018	Seite	4
Protestaktionen Bau	Seite	6
Brücke · Le pont	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano: edilizia	Seite	13
Pagina in italiano: Congresso	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
MEM-Passerelle 4.0	Seite	17
Detailhandel	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20



Unsere Arbeit – unsere Zukunft
www.syna.ch/kongress2018

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: 14. Dezember
 Redaktionsschluss: 28. November, 12.00 Uhr

Die Zukunft beginnt jetzt!



Die Arbeitswelt ist – auch aufgrund der Digitalisierung – im starken Wandel. Am sechsten Syna-Kongress in Lausanne haben die Delegierten unter dem Titel «Unsere Arbeit – unsere Zukunft» gefordert, dass die Arbeitnehmenden vom Wandel profitieren! Denn aus bisherigen industriellen Revolutionen haben wir gelernt: In Zeiten des Umbruchs stellt sich die Verteilungsfrage. Wer profitiert vom Produktivitätsfortschritt? Nur die Unternehmen und ihre Aktionäre oder auch die Arbeitnehmenden? Wer stopft sich die Taschen mit Dollar oder Bitcoins voll und wer verliert seinen Job?

Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Zukunftsaussichten verbessern sich für die Arbeitnehmenden nicht von selbst. Darum setzen wir auf die Sozialpartnerschaft, auf faires Aushandeln zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, auf den Dialog auf Augenhöhe. Doch wenn das nicht reicht, dann gehen wir für unsere Interessen auch auf die Strasse – wie wir es für die Lohngleichheit im September getan haben oder aktuell mit den Bauarbeitern tun.

Digitalisierung ist Chance und Risiko

Die Feststellung stimmt. Sie reicht aber alleine nicht, wir geben uns nicht damit zufrieden. Wir arbeiten darauf hin, dass alle von den Chancen profitieren können: die Gesellschaft, die Wirtschaft und besonders die Arbeitnehmenden. Wir wollen nicht, dass das Risiko alleine bei ihnen bleibt.

Wir sind bereit, über die Zukunft der Arbeit zu reden. Aber die Tagelöhner, die sich auf Internetplattformen Mikrojobs holen müssen, oder die Pseudo-Selbstständigen von Uber, die das ganze Risiko des Konzerns tragen, dürfen nicht die Zukunft der Arbeit sein!

Unsere Werte weisen den Weg

Es braucht unseren Einsatz, damit die Entwicklung der Arbeitswelt in die richtige Richtung geht – in die Richtung unserer Werte:

- **Menschenwürde** heisst, dass Arbeitsverhältnisse sicher, soziale Netze stark und engmaschig und die Löhne fair und geschützt sind. Auch die Arbeit selbst muss würdig sein: Leben und Arbeit müssen im Gleichgewicht sein! Darum ist es auch eine Frage der Menschenwürde, den Angriff auf das Arbeitsgesetz zu bekämpfen.
- **Gemeinwohl** heisst, dass die unterschiedlichen Interessen der Gemeinschaft ausgeglichen sind und nicht allein die Interessen der Wirtschaft dominieren. Deshalb: keine Zugeständnisse beim Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen, bei den Flankierenden Massnahmen! Die Personenfreizügigkeit, die bilateralen Verträge sind wichtig – aber nicht auf dem Buckel der Arbeitnehmenden!
- Mit der **Subsidiarität**, der Hilfe zur Selbsthilfe, übernehmen wir Verantwortung: für uns selbst, wenn nötig, aber auch für andere. Darum ist uns die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden so wichtig. Mit ihr gewinnen sie an Selbstbestimmung und können sich mündig auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Wie es sich mit unseren anderen sozialemischen Werten verhält und welche Visionen und Forderungen wir am Kongress zur Arbeitswelt von morgen entwickelt haben, könnt ihr auf www.syna.ch/kongress2018 nachlesen.

Ich danke den Kongressdelegierten für das Vertrauen, das sie mir mit meiner Wiederwahl geschenkt haben. Die Zukunft der Arbeitswelt beginnt jetzt. Zusammen machen wir uns jetzt auf den Weg, unsere Forderungen in den Bereichen Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit Wirklichkeit werden zu lassen.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Kommentar Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Zweimal NEIN am 25. November!

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Am 25. November können Sie Ihre Stimme gegen die willkürliche Überwachung von Versicherten in die Urne legen. Hauptgrund für die Ablehnung: Das Gesetz wurde zu schnell und zu unsorgfältig gemacht. Es ist schlicht und einfach schludrig. Syna und Travail.Suisse stellen sich selbstverständlich gegen jeglichen Missbrauch in den Sozialversicherungen. Aber das vorliegende Gesetz gibt allen Sozialversicherungen – auch den Krankenkassen – die Möglichkeit, ihre Versicherten zu überwachen. Und dies bis in die Wohnung hinein und ohne richterliche Genehmigung.

NEIN zu unseriösem Gesetz

Als Präsident von Travail.Suisse und als Nationalrat erhoffe ich mir, dass auch Sie Nein sagen zu diesem Blanko-Check für die Versicherungen. Zwar war eine neue Gesetzesgrundlage zur Überwachung von Versicherten nötig. Doch was das Parlament produziert hat, ist weder solid noch seriös. Deshalb wurde erfolgreich das Referendum ergriffen, unterstützt von Syna und Travail.Suisse. Liebe Leserinnen und Leser: Kommt das Gesetz durch, so erhalten Sozialdetektive, für die es nicht einmal eine anerkannte Ausbildung gibt, mehr Rechte als die Polizei!

Sozialversicherungsmisbrauch ist gemäss Art. 148a des Strafgesetzbuches strafbar und muss geahndet werden. Das ist richtig und wichtig. Die Aufklärung gehört aber in die Hände von Polizei und Justiz. Sie darf nicht den Versicherungen und ihren Privatdetektiven überlassen werden. Das Gesetz muss zumindest eine richterliche Genehmigung für die Observation vorsehen. Damit das korrigiert werden kann, bitte ich Sie, **die Änderung des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) (Gesetzliche Grundlage für die Überwachung von Versicherten) abzulehnen und NEIN zu stimmen.**

NEIN zur Selbstbestimmungsinitiative

Ich trete mit einem zweiten wichtigen Anliegen an Sie: Am 25. November stimmen wir auch über die **Volksinitiative «Schweizer Recht statt fremde Richter (Selbstbestimmungsinitiative)»** ab. Die SVP-Initiative verlangt, dass das Verfassungsrecht Vorrang vor dem Völkerrecht hat.

Wussten Sie aber, dass genau dieses Völkerrecht den Schutz der Arbeitnehmenden vor Angriffen auf die Grundrechte garantiert? Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und viele andere internationale Verträge schützen die Grundrechte der Arbeitnehmenden. Dazu gehören das Recht auf Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Zugang und Information am Arbeitsplatz, die Gleichstellung der Geschlechter und der Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen.

Wird die Initiative angenommen, so könnten solche internationale Verträge gekündigt werden. Der Schutz der Arbeitnehmenden würde massiv geschwächt, genauso wie die Möglichkeiten, sich vor Gericht zu verteidigen – lesen Sie dazu das Beispiel weiter unten.

Deshalb erhoffe ich mir von Ihnen auch zur Selbstbestimmungsinitiative ein klares NEIN am 25. November.

Mit besten Grüßen und einem herzlichen Dankeschön



Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat



Adrian Wüthrich: «Es darf keinen Blanko-Check für die willkürliche Observation von Versicherten geben.» Bild: zVg

Hans Moor, Asbest-Opfer

Hans Moor starb 2005 an Krebs, verursacht durch Asbest. Er war im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit bis 1978 der Substanz ausgesetzt gewesen, ohne von der Gefahr zu wissen. Nach Moors Tod klagte seine Witwe auf Schadenersatz. Doch die Schweizer Gerichte wiesen die Forderung als verjährt zurück: Sie hätte spätestens zehn Jahre nach dem letzten Asbest-Kontakt eingereicht werden müssen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) jedoch befand die Verjährungsfrist von zehn Jahren für zu kurz. Denn Asbest kann noch 20 bis 40 Jahre über den letzten Kontakt hinaus Krebs auslösen. Daher stellte der EGMR eine Verletzung des internationalen Rechts auf ein faires Verfahren (Artikel 6 §1 EMRK) fest. Die Schweiz plant nun, die Verjährungsfrist für Personenschäden auf 20 Jahre zu verlängern.

«Unsere Arbeit – unsere Zukunft»

Fortschritt auch für Arbeitnehmende

Die Arbeitswelt ist im Wandel – und die Syna-Delegierten stellen sich diesem. Dafür fordern sie aber gesunde Arbeitszeiten, Zugang zu Aus- und Weiterbildung für alle sowie würdige Arbeit auch für Ältere und weniger Qualifizierte.

An zwei Kongresstagen beschäftigten sich 350 Syna-Delegierte, interne und externe Fachexperten sowie Gäste aus Politik und Wirtschaft in Lausanne intensiv mit der Arbeit der Zukunft. Nach der deutlichen Wiederwahl von Syna-Präsident Arno Kerst zu Beginn, diskutierten die Teilnehmenden über drei Themen, die stark von den aktuellen Entwicklungen der Digitalisierung und der Globalisierung betroffen sind: Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit.

Mitgestaltung der Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitnehmenden zu verbessern, bleibt ein Kernanliegen von Syna. Und dazu liefert die Digitalisierung eigentlich gute Voraussetzungen: Denn sie ermöglicht flexibleres Arbeiten – zeitlich wie räumlich. Soweit die Theorie. Doch die Praxis sieht leider anders aus, wie die Delegierten erfuhren: Bis anhin wird von den Arbeitnehmenden vorwiegend Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber gefordert, während ihnen wenig bis gar



Kongress 2018, 19./20. Oktober im Palais Beaulieu, Lausanne

Bilder: Syna

keine Freiräume für ihre Bedürfnisse eingeräumt werden. Das muss sich dringend ändern!

Deshalb fordert Syna, dass die Arbeitnehmenden bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten mitreden können. Zudem wehren wir uns entschieden gegen die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes – wenn nötig mit einem Referendum!

Job wegdigitalisiert?

Wer den Anschluss im Arbeitsmarkt nicht verpassen will, muss sich stetig weiterbilden

oder sich sogar komplett umschulen lassen. Doch woher nimmt man die Zeit und das nötige Kleingeld dazu? Hans Hess, Präsident des Arbeitgeberverbands Swissmem, präsentierte den Kongressteilnehmenden mit der «MEM-Passerelle 4.0» ein neues Weiterbildungsmodell der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) – mehr dazu in diesem Magazin auf Seite 17.

Wenn es auch Erfolgsmodelle gibt, so sieht die Schweizer Bildungslandschaft für erwachsene Arbeitnehmende insgesamt nicht rosig aus. Darin gingen die Teilnehmenden einer



Podiumsdiskussion zum Thema einig. Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse, verlangte insbesondere **mehr Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmende über 45**. Diesem Ansinnen stimmte Hans Hess zu. Gleichzeitig appellierte er an die Anwesenden: **«Wir alle haben eine politische Verantwortung, hinzustehen und den Politikern zu erklären, dass wir Veränderungen im Weiterbildungssystem benötigen!»**

Nicole Aeby-Egger forderte als Vertreterin der Syna-Basis ihrerseits **Weiterbildungsmöglichkeiten, die sich nicht nur mit dem Beruf, sondern auch mit der Familie vereinbaren lassen**.

Gleiche Chancen in der Bildung

Dass nicht alle gleichermassen Zugang zu Aus- und Weiterbildung haben, zeigte Selina Tribbia, Leiterin der Fachstelle für Migration, auf: Oft haben gerade Migrantinnen und Migranten, Teilzeitangestellte (darunter viele Frauen) sowie ältere und niedrigqualifizierte Arbeitnehmende das Nachsehen bei der Bewilligung oder Finanzierung von Weiterbildungen durch ihre Arbeitgeber. Chancengleichheit sieht anders aus.

Syna fordert deshalb in einer Resolution eine Kampagne zur Förderung von Grundkompetenzen und die Berufslehre für Erwachsene sowie Massnahmen gegen Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung.

Arbeit als sichere Lebensgrundlage

Die Veränderungen im Arbeitsmarkt lösen bei vielen Arbeitnehmenden Unsicherheit aus. Kurze Statements von Syna-Mitgliedern zeigten eindrücklich auf, wie sich dies in den verschiedenen

Branchen auswirkt. Gastredner Pierre-Yves Maillard, Staatsrat Kanton Waadt, berichtete dazu, wie sein Kanton Jobsicherheit ins Zentrum stellt und das Soziale verstärkt. Dazu äussert sich auch die Vision von Syna: Die Arbeit ist sichere Lebensgrundlage für die Arbeitnehmenden – und im Alter sowie bei Erwerbslosigkeit ermöglichen soziale Sicherungssysteme ein Leben in Würde.

Für die Syna-Delegierten bedeutet dies konkret:

Es darf nicht sein, dass Unternehmen ihre Risiken auf scheinselfständige Angestellte abschieben. Zudem muss die Lohnfortzahlung nicht nur nach einem Unfall, sondern auch bei Krankheit versichert sein. Und die AHV muss Grundpfeiler der Altersvorsorge bleiben und gestärkt werden.

**patricia.schoch@syna.ch,
Mitarbeiterin Kommunikation**



Der Startschuss ist erfolgt

Die entwickelten Visionen, Forderungen und Resolutionen werden die Ausrichtung der Gewerkschaft Syna in den nächsten vier Jahren entscheidend prägen. Während des Kongresses wurde immer wieder deutlich: Die Arbeitswelt benötigt eine starke Sozialpartnerschaft – mehr denn je!

Als Nächstes heisst es jetzt, auf die Worte vom Kongress Taten folgen zu lassen: Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Aktivitäten und Kampagnen entwickelt. In Lohnrunden und Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen gilt es, den Kongressforderungen Nachdruck zu verleihen und konkrete Verbesserungen zu erreichen. Zudem soll die Öffentlichkeit mit gezielten Themen-Kampagnen sensibilisiert werden. Diese Aktivitäten, Aktionen und Kampagnen werden auch im Syna-Magazin immer wieder Thema sein. Fortsetzung folgt!

→ Alle Dokumente sowie weitere Berichte und Bilder vom Kongress unter www.syna.ch/kongress2018



Protest auf den Baustellen

Für faire Bedingungen auf die Strasse!

Jetzt gilt es ernst: Die Bauarbeiter kämpfen mutig für mehr Lohn und für die Rente mit 60 – unter anderem mit diversen Protestaktionen auf Baustellen. Guido Schlupe berichtet von der Front.

Die Bau-Protestaktionen fanden ab Mitte Oktober in verschiedenen Städten der ganzen Schweiz statt und endeten mit der Schlusskundgebung am 6. November vor dem Hauptsitz der Baumeister in Zürich. Als Branchenverantwortlicher begleitete ich die Bauarbeiter während der Protestaktionen. Meine Eindrücke der ersten zwei Tage in Bellinzona und Genf:

15. Oktober, 7.02 Uhr: Baustelle im Stadtkern von Bellinzona

Die ersten Bauarbeiter treffen ein und die ersten Gespräche finden statt.

8.10 Uhr: Der Polier lässt die Bauarbeiter selbst entscheiden, ob sie im nahe gelegenen Espocentro an der Informationsveranstaltung und dem nachmittäglichen Protestumzug teilnehmen möchten.

9.30 Uhr: Der Chef der Firma meldet dem Polier telefonisch: Er verbiete den Bauarbeitern, die Protestaktion zu unterstützen. Sollten die Gewerkschaften um 11 Uhr noch auf der Baustelle sein, werde die Polizei einschreiten. Die Mitarbeitenden der Gewerkschaft bleiben auf der Baustelle.

9.45 Uhr, Espocentro: In dieser Halle soll die Kundgebung um 11 Uhr starten. Ich bin überwältigt: Obwohl die Halle schon fast

Wie geht es weiter?

Ein grosses Dankeschön an alle beteiligten Bauarbeiter für ihren mutigen Einsatz! Die Proteste gaben ein starkes Signal im Kampf für einen neuen Landesmantelvertrag, für mehr Lohn und für die Rente mit 60. Die Verhandlungen gehen in diesen Tagen weiter – und wir hoffen, endlich einen Durchbruch mit fairen Bedingungen für beide Seiten zu erreichen.

*Wir halten dich auf dem Laufenden:
www.syna.ch/bauhauptgewerbe*



Tausende Bauleute setzen einen starken Schlusspunkt ihres Protestes: Sie blockieren die Zürcher Bahnhofbrücke mit einem «Bauarbeiterzmittag».
Bild: Syna

voll besetzt ist, sind draussen immer noch Hunderte Bauarbeiter, die hineindrängen.

11.41 Uhr: Der OCST-Verantwortliche Paolo Locatelli spricht zu den Bauarbeitern.

12.15 Uhr: Die Bauarbeiter mit Protestaktion-Verbot treffen doch noch ein.

13.05 Uhr: Start des grossen Protestumzugs durch die Altstadt von Bellinzona. Inzwischen haben sich weit über 3000 Bauarbeiter angeschlossen.

14.32 Uhr: Der Umzug macht unter Buhrufen und Pfiffen halt vor dem Gebäude des Tessiner Baumeisterverbands.

16. Oktober, 6.00 Uhr: Genf

Fahrt zu einer Grossbaustelle am Stadtrand.

6.30 Uhr: Die Bauarbeiter treffen auf dem Parkplatz der Baustelle ein. Über die Hälfte der Fahrzeuge hat ein französisches Kennzeichen.

6.40 Uhr: Der Syna-Regionalverantwortliche Joël Mugny spricht vor der Bauunterkunft mit den anwesenden Bauarbeitern. Fast die Hälfte der 42 Männer der Belegschaft ist in einem temporären Verhältnis angestellt. Ein Angestellter tritt im Hintergrund an mich heran und erzählt mir, dass die Firma eine schwarze Liste führe. Wer uns am Protesttag unterstütze, verliere seine Arbeit.

7.02 Uhr: Fahrt durch den Stau im morgendlichen Genfer Berufsverkehr.

Wir verlassen das Fahrzeug, um zu Fuss zur gesperrten Pont de Mont Blanc zu gelangen.

11.20 Uhr: Start des lauten und farbenfrohen Protestmarsches von über 2500 Bauarbeitern durch Genf. Dauerhafte Begleitung von unzähligen Polizisten, die sich ziemlich aggressiv vor jeder Baustelle an der Umzugsroute aufstellen. Für die nächsten sechs Stunden schwebt ein Polizeihelikopter über uns.

13.00 Uhr: Eintreffen vor dem Sitz FMB (Fédération genevoise des Métiers du Bâtiment) in der Nähe einer Implan-Grossbaustelle, auf der noch gearbeitet wird. Die Bauarbeiter winken dem Protestumzug demonstrativ zu. Die Protestteilnehmenden versuchen, die Baustelle zu stürmen. Wir stehen kurz vor einem Tränengaseinsatz.

13.20 Uhr: Friedlich werden Sandwiches gegessen und portugiesisches Bier getrunken.

15.05 Uhr: Eintreffen beim Genfer Baumeisterverband mit einer starken, vielbejubelten Schlussrede unseres zuständigen Regionalsekretärs Carlos Massas. Die Teilnehmer entscheiden sich dazu, am nächsten Tag die Protestaktionen weiterzuführen.

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

Fokus Honduras

Zwischen Gewalt und Hoffnung

Honduras hat in den letzten Wochen Schlagzeilen gemacht: Tausende fliehen vor Gewalt, Kriminalität und Armut. Brücke · Le pont schafft Perspektiven für junge Menschen vor Ort.

Es ist eine der gefährlichsten Regionen der Welt: «Maras», berüchtigte Jugendbanden, sorgen in Honduras für ein ständiges Klima der Angst. Sie sind gut organisiert, eine internationale Mafia. Morde sind an der Tagesordnung: Honduras zählt zusammen mit El Salvador zu den Ländern mit den höchsten Mordraten der Welt. Daneben floriert der Drogenhandel. Viele Gebiete werden entweder von den «Maras» oder von Drogenkartellen kontrolliert. Dies hat im Oktober Tausende dazu bewegt, in einer Karawane zu Fuss Richtung USA loszuziehen – in der Hoffnung auf ein sicheres Leben.

Gerade junge Menschen rutschen in Honduras wegen fehlender Bildung und schlechter Berufsperspektiven oft in die Kriminalität ab. In den Banden finden sie eine neue Familie. Wer nicht selbst Mitglied ist, muss den «Maras» Schutzgelder bezahlen. Sie sollen vermeiden, dass man in die Schusslinie gerät. Besonders kritisch ist es in der Hauptstadt, wo zahlreiche Menschen vom Land Arbeit suchen und sich in gefährlichen Aussenquartieren ansiedeln.

Allen Widrigkeiten zum Trotz

Wie können Menschen in einem solchen Kontext leben und arbeiten? Für Brücke · Le pont ist klar: Es braucht Alternativen zur Gewaltspirale. Zentral ist dafür eine gute Schul- und Berufsbildung. Deshalb engagiert sich das Hilfswerk in Honduras mit fünf Projekten. Eines davon ist «Reyes Irene»: Eine lokale Partnerorganisation von Brücke · Le pont unterstützt damit Mädchen und junge Frauen, die als Hausangestellte arbeiten. Die meisten sind aus armen Quartieren, die von einer «Mara» kontrolliert werden. Sie arbeiten unter unwürdigen Bedingungen mit 15-stündigen Arbeitstagen, miserablen Lohn, ohne Arbeitsverträge geschweige denn Sozialleistungen. Ausserdem sind sie sexuellen Übergriffen ausgesetzt und



Eine umfassende Ausbildung hilft jungen Hausangestellten in Honduras, ihre Rechte zu verteidigen.

Bild: Brücke · Le pont

geraten oft zwischen die Fronten: Fast alle haben mindestens einen Verwandten, der in einer «Mara» ist. Dank dem Projekt können sie die Schule abschliessen und Berufskurse besuchen. Zudem erhalten sie rechtliche, psychologische und medizinische Beratung – nicht nur zu Arbeitsrechten, sondern auch zu Themen wie Schwangerschaft oder Vergewaltigung. Zurzeit profitieren 300 Mädchen und junge Frauen im Alter von 14 bis 24 Jahren vom Projekt.

Hoffnung spenden

Bis keine Migrantinnen und Migranten mehr in Karawanen losziehen, um anderswo

ein besseres Leben zu suchen, braucht es noch viel Arbeit. Ohne Hilfsprogramme wie jenes von Brücke · Le pont gibt es für junge Menschen in Honduras noch weniger Perspektiven. Wer sich durchschlagen will, ohne in kriminellen Banden zu landen, braucht eine Ausbildung und Berufsperspektiven. Die Projekte von Brücke · Le pont zu Arbeitsrechten und Berufsbildung in Lateinamerika und Afrika schaffen Perspektiven vor Ort. Um weiterhin etwas zu positiven Veränderungen beizutragen, ist die Organisation auf Unterstützung angewiesen.

fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch, Kommunikation und Entwicklungspolitik

Was können Sie tun?

- Zeigen Sie Ihre Solidarität mit einer Spende: **PK: 90-13318-2**
- Bestellen Sie Ihren **Einzahlungsschein** unter www.bruecke-lepont.ch/m/kontakt
- Spenden Sie unkompliziert per **SMS**:



- Spenden Sie einfach **online**: www.bruecke-lepont.ch/spenden

Was Sie mit Ihrer Spende bewirken

- ✓ Mit **50 Franken** finanzieren Sie einen Berufskurs für eine/-n Jugendliche/-n.
- ✓ Mit **120 Franken** übernehmen Sie die Kosten für die Arbeitsmarktintegration von 15 jungen Menschen.
- ✓ Mit **250 Franken** ermöglichen Sie die Schulung von 15 Jugendlichen in Friedensförderung, Konfliktlösung und Berufsorientierung.

📣 120 Franken mehr



Im Ausbaugewerbe der Westschweiz kochen die Löhne seit sechs Jahren auf kleinem Feuer. Und die Kaufkraft der Beschäftigten, zum Beispiel im Schreiner-, Maler- oder Dachdeckergewerbe, löst sich in Rauch auf. Deshalb empfangen die Gewerkschaften die Arbeitgeber bei den diesjährigen Lohnverhandlungen in

Tolochenaz mit einem Feuerwehrauto. Zuvor hatten sie auf den Baustellen 5000 Unterschriften – von einem Viertel aller im Ausbaugewerbe der Romandie Beschäftigten – für ihre Forderung gesammelt: 120 Franken mehr Lohn pro Monat. Das entspricht einer Lohnerhöhung von rund 2,5 Prozent. Das ist eine gerechte Forderung angesichts der erwarteten Teuerung von über 1 Prozent, der wiederum teureren Krankenkassenprämien – und nicht zuletzt der gestiegenen Produktivität in der Branche, zur der vor allem die Angestellten beitragen.

👍 Bravo fenaco!

Bereits seit mehreren Jahren führt Syna Gespräche mit fenaco über die Definition aller Mindestlöhne im Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Bislang hielt der GAV der Agrargenossenschaft lediglich die Mindestlöhne für ungelernetes Personal fest.

Nun hat sich fenaco entschlossen, auch die Mindestlöhne für gelerntes Personal in den GAV aufzunehmen. Syna freut sich über diesen Schritt, denn er ist nicht zuletzt auch ein Vertrauensvotum für gelebte Sozialpartnerschaft.

😊 Gebäudetechnik

In der Gebäudetechnik-Branche gilt ab 2019 ein erneuerter GAV. Darin werden vor allem die verschiedenen Mindestlöhne erhöht und die Pikettenschädigung wird neu geregelt. **Alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden haben zudem Anspruch auf fünf bezahlte Arbeitstage für die Weiterbildung.**

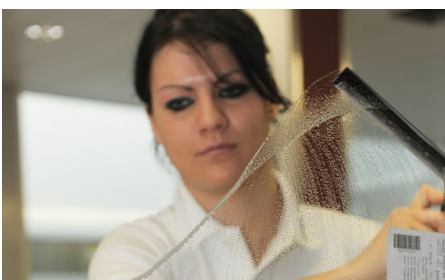
Neuerungen gibt es auch für Väter und Mütter: Erstmals enthält der GAV einen Vaterschaftsurlaub von drei Tagen und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, zwei mehr als bisher.

👥 Personalverleih

Weiterhin Sicherheit in der Temporärbranche: Der seit 2012 bestehende GAV Personalverleih ist eine historische Errungenschaft – und ein äusserst wichtiger Vertrag: Er legt für über 360 000 Arbeitnehmende verbindliche Minimalstandards für Lohn- und Arbeitsbedingungen fest und enthält unter anderem auch eine Branchenlösung für die Krankentaggeld-Versicherung. Wichtig ist er auch für die Weiterbildung: Dank des Weiterbildungsfonds «temptraining» erhalten Temporärarbeitende bis zu 4000 Franken für Weiterbildungskurse sowie Lohnausfallentschädigung. Seit Bestehen hat der Fonds über 43 Millionen Franken in die berufliche Zukunft von mehr als 26 000 Temporärarbeitenden investiert.

Die Sozialpartner wollen dieses Erfolgsmodell weiterführen: **Sie sind übereingekommen, ihren Gremien die Verlängerung des bestehenden GAV um zwei Jahre zu beantragen. Im gleichen Zeitraum sollen die Mindestlöhne in zwei Schritten um jeweils 60 bis 75 Franken ansteigen.**

📖 Weiterbildung gibt mehr Lohn



Der GAV der Reinigungsbranche Deutschschweiz bringt einen wichtigen Fortschritt: **Der paritätisch finanzierte und organisierte GAV-Lehrgang ist neu lohnwirksam.** Arbeitnehmende, die den 80 Lektionen umfassenden Lehrgang absolviert haben, bekommen einen deutlich höheren Mindestlohn. Arbeitnehmende, die Vollzugskosten entrichten, können die

Weiterbildung kostenlos besuchen – auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Der Lehrgang ist so angelegt, dass er für Arbeitnehmende ohne Berufsbildung eine Grundlage schafft, um später ein Lehre mit eidgenössisches Berufsattest oder Fähigkeitszeugnis abzuschliessen. Wer noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt, kann zuerst einen Deutschkurs besuchen, der ebenfalls kostenlos ist.

Alle Kursdaten und weitere Informationen zur Aus- und Weiterbildung in der Reinigungsbranche gibt es auf www.reineprofis.ch

Zahl des Monats

107

Frauen nahmen am Syna-Kongress in Lausanne teil. Sie alle versammelten sich am Schluss auf der Bühne, um die Resolution für Gleichstellung zu unterstützen, welche die Delegierten – Frauen und Männer – zuvor verabschiedet hatten. Syna fordert endlich, was die Verfassung schon lange vorgibt: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und Chancengleichheit! Und wenn die Politik zu langsam ist, braucht es mehr Druck: **Syna unterstützt den Frauenstreik am 14. Juni 2019.** Wir werden darüber informieren!

Edilizia: Proteste nei cantieri

Autunno in piazza!

Ora si fa sul serio: gli edili si battono con coraggio per salari migliori e in difesa del pensionamento a 60 anni – anche attraverso azioni di protesta sui cantieri. Guido Schlupe riferisce dal fronte.

Dopo metà ottobre, in diverse città della Svizzera si sono svolte azioni di protesta dei lavoratori edili, terminate con la manifestazione conclusiva del 6 novembre davanti alla sede centrale degli Impresari-Costruttori a Zurigo. Come responsabile di questo ramo professionale, ho accompagnato gli edili durante queste azioni di protesta. Condivido con voi le mie impressioni sulle prime due giornate a Bellinzona e Ginevra.

15 ottobre, ore 7.02: un cantiere nel cuore di Bellinzona

I primi lavoratori edili arrivano e si servono al distributore automatico di caffè. Hanno luogo i primi colloqui.

Ore 8.10: il capomastro lascia che siano i lavoratori a decidere se partecipare all'evento informativo nel vicino Espocentro e alla manifestazione di protesta prevista nel pomeriggio.

Ore 9.30: il direttore dell'impresa riferisce telefonicamente al capomastro che vieta agli operai di sostenere l'azione di protesta. Se alle 11 i sindacati saranno ancora sul cantiere, farà intervenire la polizia. I

Quali sono i prossimi passi?

Non per tutti gli edili le azioni di protesta sui cantieri sono state cosa facile. Lottare per le proprie rivendicazioni richiede coraggio. Per questo, tutti meritano un enorme grazie!

Non c'è dubbio: le proteste hanno mandato un segnale forte e chiaro nell'attuale lotta per un nuovo contratto nazionale mantello, per salari migliori e per la pensione a 60 anni. In tutti i casi, i negoziati proseguiranno nei prossimi giorni – e speriamo di giungere, infine, ad una svolta con condizioni eque per entrambe le parti.

Ti teniamo al corrente su

www.syna.ch/edilizia-principale



Alle azioni di protesta hanno partecipato migliaia di lavoratori edili in tutta la Svizzera. Foto: Syna

collaboratori del sindacato rimangono sul posto.

Ore 9.45, Espocentro: da qui è prevista la partenza alle 11 del corteo di protesta. Sono sopraffatto: sebbene la sala sia già affollata, fuori dalle porte centinaia di operai edili attendono di entrare.

Ore 11.41: il responsabile OCST Paolo Locatelli si rivolge agli edili.

Ore 13.05: prende il via la grande manifestazione di protesta attraverso il centro storico di Bellinzona. Gli edili sono già oltre 3000.

Ore 14.32: tra fischi e manifestazioni di disapprovazione il corteo si ferma davanti alla sede degli Impresari-Costruttori.

16 ottobre, ore 6.00: città di Ginevra

Trasferita su un grande cantiere in periferia.

Ore 6.30: i lavoratori sopraggiungono nel parcheggio del cantiere. Oltre la metà dei veicoli ha targhe francesi.

Ore 6.40: davanti al cantiere il responsabile regionale Syna Joël Mugny si rivolge agli operai. Quasi la metà dei 42 edili presenti lavora sul cantiere con un impiego temporaneo. Nelle retrovie, un dipendente mi si accosta e racconta che l'impresa tiene una lista nera. Chi ci sosterrà nella giornata di protesta perderà il lavoro.

Ore 7.02: guidiamo attraverso il traffico mattutino che invade le vie di Ginevra.

Parcheggiamo l'auto e raggiungiamo a piedi il Pont de Mont Blanc, che è sbarrato.

Ore 11.20: prende il via la colorata e chiasosa marcia di protesta di oltre 2500 operai edili attraverso le vie di Ginevra. Il corteo è scortato da numerosi agenti di polizia che si schierano in maniera piuttosto aggressiva davanti ad ogni cantiere collocato lungo l'itinerario del corteo. Un elicottero della polizia sorvolerà le nostre teste durante le sei ore successive.

Ore 13.00: arrivo di fronte alla sede della federazione FMB (Fédération genevoise des Métiers du Bâtiment), nei pressi di un grande cantiere di Implenia sul quale si sta ancora lavorando. Gli operai edili attirano l'attenzione con ampi cenni. I manifestanti cercano di invadere il cantiere. Siamo a due passi dall'uso di gas lacrimogeni.

Ore 13.20: durante una pacifica pausa pranzo si mangiano panini e si beve birra portoghese.

Ore 15.05: arrivo presso la sede ginevrina degli Impresari-Costruttori e discorso di chiusura molto acclamato del nostro segretario regionale Carlos Massas. I partecipanti decidono di proseguire le azioni di protesta il giorno successivo.

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

Congresso 2018

Progresso anche per i lavoratori

Il mondo del lavoro è in piena trasformazione – e i delegati Syna affrontano di petto questi mutamenti. Ma per riuscirci chiedono orari di lavoro sani, accesso per tutti alla formazione e al perfezionamento professionale e lavoro nella dignità anche per i dipendenti più anziani e le persone meno qualificate.

350 delegate e delegati Syna, esperti interni ed esterni ed ospiti provenienti dal mondo politico ed economico si sono riuniti a Losanna per due giornate di Congresso sul tema del mondo del lavoro del futuro. Dopo l'entusiastica rielezione del presidente uscente Arno Kerst, i partecipanti hanno dibattuto su tre tematiche fortemente interessate dagli attuali sviluppi sul fronte della digitalizzazione e della globalizzazione: la durata del lavoro, la formazione e la sicurezza.

Partecipare alla durata del lavoro

Migliorare la conciliabilità di lavoro e tempo libero per le lavoratrici e i lavoratori rimane un'esigenza fondamentale del sindacato Syna. E la digitalizzazione offre, in tal senso, anche buone premesse: consente infatti di lavorare in maniera più flessibile – sotto il profilo sia temporale che geografico. Purtroppo la tendenza attuale è di chiedere ai dipendenti più flessibilità senza che possano beneficiare, in contropartita, di maggiori libertà.

Syna esige pertanto che le lavoratrici e i lavoratori possano partecipare alle decisioni riguardanti i loro orari di lavoro.



Congresso 2018, 19-20 ottobre, Palais Beaulieu di Losanna.

Foto: Syna

Inoltre, si oppone con veemenza ad ogni ulteriore erosione della legislazione sul lavoro – se necessario anche lanciando un referendum!

Professioni sostituite dalla digitalizzazione?

Chi non vuole rischiare di rimanere tagliato fuori dal mondo del lavoro deve perfezionarsi o seguire addirittura una riconversione professionale. Hans Hess, presidente dell'associazione padronale Swissmem, ha illustrato ai presenti la «Passerella MEM 4.0», un nuovo modello di perfezionamento professionale dell'industria metalmeccanica ed elettrica – maggiori informazioni a pagina 17.

Benché vi siano modelli di successo, in Svizzera la situazione della formazione per adulti è complessivamente poco rosea. È la conclusione unanime alla quale sono giunti i partecipanti alla tavola rotonda sul tema.

Pari opportunità nella formazione

Che non tutti abbiano parimenti accesso alla formazione di base e continua lo ha ben illustrato la responsabile del servizio per la migrazione Selina Tribbia: quando si tratta di autorizzare e finanziare misure di formazione continua o perfezionamento professionale da parte del datore di lavoro, a rimetterci sono spesso i migranti, i dipendenti a tempo parziale, i lavoratori più anziani e quelli scarsamente qualificati.

In una risoluzione Syna esige pertanto l'attuazione di una campagna di promozione delle competenze di base e un apprendistato per adulti nonché misure contro la discriminazione a livello di formazione di base e continua.

Il lavoro quale base vitale sicura

Gli sviluppi del mercato occupazionale sono per molti dipendenti fonte di incertezze. Alcune testimonianze di soci Syna hanno evidenziato in maniera più che lampante gli effetti negli svariati rami professionali. Il relatore ospite Pierre-Yves Maillard, consigliere di Stato vodese, ha illustrato la volontà del suo Cantone di porre al centro la sicurezza dell'impiego e gli sforzi profusi per consolidare la rete sociale.

Le delegate e i delegati Syna, a tale proposito, esigono: è inammissibile che le imprese scarichino i loro rischi su dipendenti falsi autonomi; inoltre, il pagamento del salario deve essere assicurato non soltanto in caso di infortunio, ma anche di malattia; l'AVS deve rimanere il pilastro fondamentale della previdenza per la vecchiaia ed essere rafforzata.

Trovate tutta la documentazione del Congresso, altri contributi e immagini alla pagina www.syna.ch/it/congresso-2018

patricia.schoch@syna.ch,
collaboratrice comunicazione

📖 Formação profissional dá salários mais altos



O GAV do setor da limpeza da Suíça Alemã deu um passo à frente muito importante: **O curso de formação do GAV financiado e organizado paritariamente tem agora influência salarial.** Funcionários que tenham concluído o curso de formação que abrange 80 aulas recebem um salário mínimo significativamente mais alto. Funcionários que suportem a totalidade dos custos do curso

podem frequentar a formação profissional seguinte de forma gratuita – mesmo sem autorização do empregador. O curso de formação foi concebido de forma a conceder uma base aos funcionários sem formação, para mais tarde poderem concluir uma formação com certificado profissional suíço ou atestado de capacidade nacional. Quem ainda não possuir conhecimentos de Alemão suficientes, poderá frequentar primeiro um curso de Alemão, também gratuitamente. Todas as datas dos cursos e mais informações sobre os cursos profissionais ou formações no setor da limpeza em www.reineprofis.ch

Número de meses

107

As mulheres participaram no congresso do Syna em Lausanne. Reuniram-se todas no final no palco para apoiar a resolução para a igualdade, aprovada anteriormente pelos delegados – mulheres e homens. O Syna exige finalmente aquilo que a Constituição já determinou há muito: salário igual para trabalho igual e igualdade de oportunidades! E quando a política demora demasiado, é necessário fazer mais pressão: O Syna apoia a greve de mulheres no dia 14 de junho de 2019. Deixá-los-emos informados!

👥 Cedência de trabalhadores

Mais segurança no setor temporário: O GAV sobre Cedência de trabalhadores vigente desde 2012 é uma conquista histórica – e um contrato de extrema importância: Este determina para mais de 360 000 trabalhadores padrões mínimos vinculativos para condições salariais e de trabalho e considera ainda, entre outros, uma solução do setor para o seguro de subsídio de saúde diário. É importante também para a formação profissional: Graças ao fundo para a formação profissional «temptraining», trabalhadores temporários recebem até 4000 francos para cursos de formação profissional, bem como indemnização para perdas salariais. Desde a sua criação, o fundo investiu mais de 43 milhões de francos no futuro profissional de mais de 26 000 trabalhadores temporários. Os parceiros sociais querem continuar com este modelo de sucesso: **Eles acordaram que os seus gremios prolongassem o GAV atual por mais dois anos. Durante o mesmo período, os salários mínimos deverão aumentar entre 60 e 75 francos em duas instâncias.**

😊 Tec. de construção

A partir de 2019 entra em vigor um GAV renovado no setor da tecnologia de construção. Neste serão, sobretudo, aumentados os salários mínimos e serão alterados os regulamentos para compensação de serviço de piquete. **Todos os funcionários abrangidos pelo GAV têm, além disso, direito a cinco dias de trabalho remunerado para a formação profissional contínua.** Também há novidades para pais e mães: em primeiro lugar, uma licença de paternidade de três dias e 16 semanas de licença de maternidades, mais duas do que antes.

👍 Bravo, fenaco!

Há já vários anos que o Syna tem conduzido discussões com a fenaco sobre a definição de todos os salários mínimos no Contrato de Trabalho Coletivo (GAV). Até ao momento, o GAV da Associação Cooperativa Agrária determinava apenas o salário mínimo dos funcionários sem formação.

A fenaco decidiu agora incluir também no GAV os salários mínimos para os funcionários com formação. O Syna ficou satisfeito com este passo. Afinal, este passo é também um voto de confiança na parceria social.

📢 Mais 120 francos



Na indústria da construção civil da Suíça ocidental os salários estão em lume brando há já seis meses. E o poder de compra dos trabalhadores, por exemplo das indústrias de marcenaria, pintura ou dos telhadores, vai-se esfumando. Por isso os sindicatos receberam os empregadores nas negociações salariais deste ano em

Tolochenaz com um carro dos bombeiros. Antes disso, recolheram 5000 assinaturas nas obras – um quarto de todos os trabalhadores na indústria de construção civil na Suíça Romanda – para a sua reivindicação: mais 120 francos de salário por mês. Isso corresponde a um aumento salarial de cerca de 2,5 por cento. Esta é uma reivindicação justa face à inflação estimada de mais de 1 por cento, e por sua vez dos prémios dos seguros de saúde cada vez mais caros – e, não por último, do aumento de produtividade no ramo, para a qual contribuem sobretudo os funcionários.

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

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 Samstag, 17. November

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, 20. November



Nächste Weiterbildung schon geplant?

Das Bildungsinstitut ARC unseres Dachverbands Travail.Suisse bietet jedes Jahr zahlreiche Kurse in Deutsch, Französisch und Italienisch an. Die Themen reichen von der persönlichen Weiterentwicklung bis zu sozialen und gewerkschaftlichen Fragestellungen.

Auch im nächsten Jahr werden wir wieder intensive, lehrreiche und spannende Kurse anbieten.

➔ Das Kursprogramm 2019 wird dem nächsten Syna Magazin beigelegt.

Das ARC-Team freut sich schon jetzt auf Ihre Anmeldungen.

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.

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!

MEM-Passerelle 4.0

Neues Modell schafft Perspektiven

Herausforderung Digitalisierung – eine unserer Antworten: die sozial-partnerschaftlich ausgehandelte MEM-Passerelle 4.0. Sie soll Arbeitnehmenden berufliche Perspektiven eröffnen, indem eine Zweitausbildung in einem neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglicht wird.

Syna hat im Rahmen der Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen gefordert, dass sich die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) für die Bildung eines nationalen Fonds zur Finanzierung von berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen einsetzen. Als Resultat haben sich die Vertragsparteien nun auf die Einführung der sogenannten «MEM-Passerelle 4.0» geeinigt.

Worum geht es dabei?

Durch die Digitalisierung verschwinden Berufe, Berufsfelder ändern sich stark, und es entstehen ganz neue Jobs. Deshalb braucht es mehr Bildung. Nur so erhalten

die Arbeitnehmenden eine faire Chance, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die auch künftig gefragt sind. Hier setzt die MEM-Passerelle 4.0 an: Sie soll es Arbeitnehmenden ermöglichen, eine Zweitausbildung auf erleichterte Weise in Angriff zu nehmen, um ihren Platz in der Arbeitswelt der Zukunft zu behalten.

Start mit Pilotprojekt

Zunächst wird die MEM-Passerelle 4.0 als Pilotprojekt gestartet und steht allen Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Erstausbildung offen. Gleichzeitig bauen die Sozialpartner dafür geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung auf. Ziel ist es auch, finanzielle Hürden abzuschaffen, vor allem beim Lohnausfall. Dazu wollen die Sozialpartner Bund, Kantone und Firmen in die Pflicht nehmen.

Syna ist überzeugt, dass die MEM-Passerelle 4.0 einen wichtigen Beitrag leisten wird, die Arbeitnehmenden bei der Bewältigung der digitalen Herausforderungen zu unterstützen und ihnen eine erfolgreiche Zukunft zu sichern.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

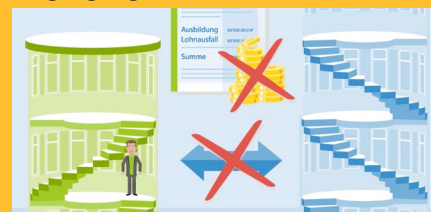


Hans Hess: «Ich bin dankbar, dass die Sozialpartner den Ball für die MEM-Passerelle aufgenommen haben und mitspielen.»

Bild: Syna

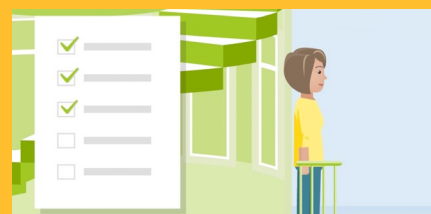
So funktioniert

Ausgangslage



Wollen oder müssen Arbeitnehmende das Berufsfeld wechseln, ist das heute nur erschwert möglich. Vor allem die Kosten sind oft eine zu grosse Hürde. Neben den Ausbildungskosten ist während einer Umschulung auch für die Lebenshaltungskosten aufzukommen, was ohne Einkommen kaum geht. Hier soll die neue MEM-Passerelle 4.0 Unterstützung bieten.

Standortbestimmungen



Mit einer Standortbestimmung wird abgeklärt, welche Kompetenzen die Arbeitnehmenden mitbringen. Dabei zählen auch die ausserberuflichen Erfahrungen wie beispielsweise die Tätigkeit in Vereinen. Mit der Anerkennung dieser Qualifikationen wird eine verkürzte Ausbildung möglich. Das spart Zeit und Geld.

Ausbildungsvereinbarung



Mit einer Ausbildungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und neuen Arbeitgebern wird die Ausbildung, die einen formalen Berufsabschluss zum Ziel hat, gestartet. Dabei bleiben die Arbeitnehmenden berufstätig. Finanzielle Unterstützung erfolgt über den neuen Arbeitgeber sowie Drittmittel (öffentliche Hand, Branchenfonds usw.). Die Ausbildungsvereinbarung soll nach Abschluss der Ausbildung in ein Anstellungsverhältnis überführt werden.

Lohnrunde Coop 2019

Viel Luft nach oben

Die Lohnverhandlungen mit Coop verliefen in diesem Jahr schwieriger denn je. Am Ende konnten und wollten die Sozialpartner einer Lohnerhöhung von gerade mal 1 Prozent bei individueller Verteilung nicht zustimmen.

In der Lohnrunde mit Coop verhandeln die Sozialpartner jeweils darüber, wieviel das Unternehmen im kommenden Jahr insgesamt für Lohnerhöhungen zur Verfügung stellt. Mit 1 Prozent fällt diese Summe für 2019 deutlich zu niedrig aus. Zudem gesteht das Unternehmen nur ausgewählten Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung zu, anstatt alle Angestellten zu berücksichtigen.

Spielraum war vorhanden

Trotz schwierigem Marktumfeld hat sich die Lage im Detailhandel aufgehellt, und die Geschäftsentwicklung der Coop-Gruppe ist positiv. Das Unternehmen hätte also Spielraum für eine angemessene Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden gehabt. Denn die

Konsumentenpreise steigen wieder – es wird von einer Teuerung von 0,8 bis 1 Prozent ausgegangen. Hinzu kommen jährlich wachsende Ausgaben für Krankenkasse und Miete sowie höhere Arbeitnehmerbeiträge für die Pensionskasse ab 2019 (Zunahme um 0,7 Prozent des versicherten Lohns). Dies alles belastet die Budgets der Mitarbeitenden und schwächt ihre Kaufkraft.

Alle müssen profitieren

Der positive Geschäftsgang von Coop ist eine Gemeinschaftsleistung aller Mitarbeitenden. Deshalb wäre es nur fair und richtig, auch alle am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen. Doch die Entwicklung weg von generellen hin zu nur noch individuellen Lohnerhöhungen



Nicht alle Coop-Angestellten dürfen vom positiven Geschäftsergebnis des Unternehmens profitieren.
Bild: Coop

ist in der Wirtschaft leider seit einigen Jahren zu beobachten. Sie ist gefährlich und darf sich auf keinen Fall fortsetzen.

Syna engagiert sich weiterhin dafür, dass alle Mitarbeitenden im Detailhandel eine angemessene Lohnerhöhung erhalten, damit die Reallöhne in der Branche endlich wieder steigen.

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel

Tankstellenshops

Enttäuschende Lohnrunde für die Angestellten

Syna fordert 100 Franken mehr Mindestlohn für die Angestellten von Tankstellenshops. Die Lohnerhöhung ist notwendig, um die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zu erhalten. Doch der Arbeitgeberverband der Branche verweigert nicht nur Lohnerhöhungen – er bietet auch keine Hand zum Schutz der Löhne im Tessin.

Wie im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Tankstellenshops vorgesehen, hat Syna mit dem Verband der Tankstellenshop-Betreiber (VTSS) Lohnverhandlungen aufgenommen. Unser Ziel: die Erhöhung der Mindestlöhne um 100 Franken. Denn die heute geltenden Löhne – 2015 ausgehandelt – sind

mittlerweile zu tief. Die Kaufkraft der Arbeitnehmenden hat sich seither merklich verkleinert. Verschärfend kommt hinzu, dass in den Tankstellenshops mehrheitlich Frauen mit kleinen Pensen arbeiten. Für diese Angestellten mit tiefem Einkommen ist der Ausgleich des Kaufkraftverlustes existenziell.

VTSS nimmt Kaufkraftverlust in Kauf

Wegen steigender Lebenskosten sowie dem wirtschaftlichen Aufschwung stehen die Arbeitgeber generell in der Pflicht, die Löhne anzuheben. Und den Tankstellen mit Shops geht es besonders gut: Gegenüber anderen Verkaufsstellen profitieren sie von erweiterten Öffnungszeiten an Abend und Sonntag und erzielen so deutlich höhere Umsätze. Trotzdem lehnen die Arbeitgeber jegliche Erhöhungen der Mindestlöhne grundsätzlich ab.

Lohndiskriminierung im Tessin

Die Sozialpartner hatten sich beim Abschluss der GAV-Verhandlungen 2015 auch auf einen Mindestlohn für das Tessin geeinigt. Unter dem Druck der regionalen Tankstellenlobby beschloss der Bundesrat aber, den Kanton von den Mindestlohnvorschriften im GAV auszunehmen. Die Tessiner Arbeitnehmenden werden somit nicht vor Lohndumping geschützt. Es ist stossend, dass der VTSS auch jetzt keine Hand bieten will, im Tessin zwingende Mindestlöhne zu verankern. Syna erwartet vom VTSS Bereitschaft zum Handeln, damit die Lohndiskriminierung im Kanton Tessin so rasch wie möglich beseitigt werden kann.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Dienstleistung

Starke Sozialpartnerschaft

Unser Weg: Gesamtarbeitsverträge

Viele von uns profitieren von einem 13. Monatslohn – wissen aber nicht, dass dieser gar nicht obligatorisch ist. Und ginge es nur nach Gesetz, hätten wohl manche nur vier Wochen Ferien pro Jahr. Auch Branchen-Mindestlöhne gäbe es keine.

All diese Vorteile sind in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgelegt, die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen oder mit den Arbeitgebern einer ganzen Branche vereinbaren. Und die Verträge bringen jährliche Lohnverhandlungen: So verdienen Mitarbeitende mit GAV im Schnitt klar mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen in vertragslosen Branchen.

Die Gesamtarbeitsverträge sind das wichtigste Instrument der Sozialpartnerschaft. Syna setzt seit der Gründung auf diesen Weg. Einige Beispiele dazu:

Sicherheit für eine Branche: Tankstellenshops

Die Angestellten in Tankstellenshops, die oft rund um die Uhr arbeiten, kämpfen mit den Herausforderungen im Detailhandel. In diesem Jahr konnten die Gewerkschaften den Arbeitgeberverband in einem GAV zu sicheren Arbeitsbedingungen verpflichten. Und diese gelten für alle Angestellten in der Branche: Weil der Bundesrat den Vertrag als allgemeinverbindlich erklärt hat, gilt er automatisch für jeden einzelnen Arbeitgeber der Branche. Aktuelles dazu ebenfalls auf Seite 18.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Bewährt: Lonza

Der Feinchemiekonzern Lonza hat im Oberwallis seinen grössten Standort mit rund 2800 Mitarbeitenden. Rund die Hälfte davon ist dem Kollektivarbeitsvertrag (KAV) mit Lonza Visp unterstellt. Dieser entstand bereits 1946 und ist damit einer der ältesten der Schweiz. Drei Fragen zum aktuellen Vertrag an Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher Syna Oberwallis:

Was bedeutet der KAV mit Lonza?

Lonza ist der mit Abstand grösste Arbeitgeber im Oberwallis. Es ist also für die Menschen hier entscheidend, wie gut die Arbeitsbedingungen und Löhne im Lonza-Werk sind. Für die Region bedeutet der Vertrag auch Stabilität. Wir, die Gewerkschaften Syna und Unia zusammen mit der Betriebskommission, pflegen einen regelmässigen Dialog mit der Standortleitung. Im Moment läuft es bei Lonza sehr gut, das macht es natürlich einfacher ...

Das war nicht immer so?

Es gab auch schwierige Zeiten, in denen wir kämpfen und uns durchsetzen mussten. 2012 wollte Lonza rund 400 Stellen abbauen. In Verhandlungen erreichten wir, dass die Konsultationsfrist, um Alternativvorschläge zu erarbeiten, deutlich verlängert wurde. Parallel organisierten wir auch öffentliche Aktionen, zum Beispiel eine Resolution. Am Schluss mussten «nur» rund 20 Stellen abgebaut werden. In dieser Situation stärkte uns der KAV natürlich den Rücken. Ohne ihn wäre es nicht so glimpflich ausgegangen.

Was sind die Herausforderungen an den KAV?

In den nächsten Jahren will Lonza gegen 400 neue Stellen aufbauen. Das ist eine gute Nachricht. Es soll aber in Zukunft sehr flexibel mit verschiedenen Partnern produziert werden. Wie werden also die Stellen aussehen? Werden die Angestellten dauerhaft, temporär oder gar auf Abruf arbeiten? Wir werden uns dafür einsetzen, dass möglichst viele der neuen Stellen vom KAV profitieren – und dass nicht, wie offenbar geplant, vor allem Einzelarbeitsverträge abgeschlossen werden.

Ein neuer GAV: Lidl

Einer der jüngeren GAV, die Syna unterhält, besteht seit 2011 mit dem Detailhändler Lidl. Der Detailhandel ist eine Tieflohnbranche mit vielen Teilzeitstellen. Umso wichtiger ist ein GAV, der Fragen zur Arbeitszeit im Bezug auf Schichten, Pausen oder Überstunden regelt – und vor allem Mindestlöhne festhält. Einen schon etwas älteren GAV gibt es mit Coop. Über die aktuelle Lohnrunde berichten wir auf Seite 18.

Konflikt, wenn nötig: Bau

Dass zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auch mit einem GAV nicht immer eitel Sonnenschein herrscht, zeigt aktuell der GAV in der Baubranche. Wenn es darum geht, um wichtige Errungenschaften zu kämpfen und die Arbeitgeber neu oder wieder an den Verhandlungstisch zu holen, ist Syna auch zu Kampfmassnahmen bereit. Dies zeigt der Artikel auf Seite 6.

Sein eigener Boss sein

Totale Freiheit oder voll der Stress?

Rund 10 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz sind selbstständig tätig. Viele führen ein Einzelunternehmen unter ihrem Namen und in eigener Verantwortung. Einer davon: Valentin Egli (27).

Valentin ist ausgebildeter Schreiner und seit vier Jahren selbstständig. Warum er manchmal bis zu 12 Stunden arbeitet und trotzdem motiviert bleibt, hat er uns im Gespräch verraten.

Wieso hast du dich für die Selbstständigkeit entschieden?

Valentin: Ausschlaggebend war, dass ich zusammen mit zwei Freunden eine sehr günstige Werkstatt zur Zwischennutzung bekommen hatte. Damals konnten wir es uns nicht vorstellen, wieder in einer herkömmlichen Schreinerei zu arbeiten. Dort herrschen häufig enge hierarchische Strukturen, und es ist teils eine sehr männlich dominierte, raue Welt. Wir wollten unsere Arbeit selber organisieren, so wie es uns passt. Aber ich hätte niemals gedacht, dass es so schnell funktionieren würde.

Und wie organisiert ihr euch?

Wir sind ein Kollektiv aus sieben selbstständigen Einzelpersonen, das sich die Kosten für die Werkstattmiete und die Maschinen teilt. Alle holen sich ihre eigenen Aufträge rein. Und wer mal einen grösseren Auftrag hat, kann die anderen ganz einfach in einem Chat anfragen, wer mitarbeiten will. Das funktioniert sehr gut, weil es eine sehr flexible Struktur ist, die niemanden verpflichtet. Diese Freiheit empfinde ich als grossen Mehrwert.

Wie läuft es mit den Finanzen?

Die waren und sind schon immer wieder Thema. Die ersten zwei Jahre haben wir gar kein Geld verdient, weil wir keine Ahnung hatten, wie man Offerten berechnet. Das ist etwas, das du zuerst lernen musst. Aber wir haben ein kleines finanzielles Risiko aufgrund der niedrigen Fixkosten, die wir uns teilen. Zudem



Selbstständigkeit bedeutet zwar mehr Verantwortung, bietet aber auch grössere Freiheiten.

Bild: Fotolia (Symbolbild)

gibt es genügend Aufträge für Schreiner; du kannst immer auf irgendwelchen Baustellen arbeiten. Mit der Zeit hast du auch dein berufliches Netzwerk. Mittlerweile ist es für uns die rentablere Variante, als angestellt zu sein.

Hast du dich auch schon mal überarbeitet?

(Schmunzelt) Ja, das ist schon vorgekommen. Das Krasse ist echt, dass du dich selbstständig machst und denkst: «Geil, jetzt arbeite ich jeden Tag nur noch vier Stunden.» Du merkst aber ziemlich schnell, dass das auf die Dauer finanziell nicht aufgeht. Meine Arbeitszeiten sind sehr phasenabhängig: Diesen Sommer wollte ich zum Beispiel geniessen, deshalb habe ich nicht viel gearbeitet. Dafür habe ich die letzten zwei Monate alle Aufträge angenommen, die mir angeboten wurden. So kommt es, dass ich auch mal einen 12-Stunden-Tag hinlege und Stress habe. Dieses Rauf und Runter ist manchmal schon sehr anstrengend. Aber schliesslich ist es auch meine freie Entscheidung.

Bist du schon mal länger krank geworden?

Gerade dieses Jahr war ich zwei Monate lang krank. Eine Haftpflicht- und Unfallversicherung habe ich, aber keine Taggeldversicherung. Denn diejenige, die

bezahlbar ist, gilt erst ab 60 Tagen. Das hätte in diesem Fall auch nichts gebracht.

Kannst du dir vorstellen, dich jemals wieder anstellen zu lassen?

Ich habe mir das schon ein paarmal überlegt. Aber ich glaube, es ist wirklich sehr schwierig, sich wieder anstellen zu lassen, wenn man schon mal sein eigener Chef war. Vielleicht, wenn es eine super Anstellung wäre, in der ich Teilzeit arbeiten und die Arbeitszeiten selber einteilen könnte. Das ist ja immer mehr möglich...

Was denkst du: Werden sich in Zukunft alle Arbeitnehmenden selbstständig machen?

Ich hoffe es! Ich glaube, es würde vielen gut tun. Denn es verändert das Verhältnis zur geleisteten Arbeit und den Bezug zum Geld. Als Angestellter führst du einfach aus, was dir vorgegeben wird. Wenn du selbstständig bist, machst du den ganzen Prozess von A bis Z durch. Dadurch steigen Bewusstsein und Verantwortungsgefühl für das, was du machst. Mir liegt die Arbeit deshalb auch mehr am Herzen. Ich gebe mir mehr Mühe, eine geile Lösung zu finden, als wenn ich freelancen würde.

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