

SYNA-AKTIONSWOCHEN «ICH STEH AUF! DU AUCH?»

ZUSAMMEN SIND WIR STARK!

Vollzeit arbeiten und trotzdem die Rechnungen nicht zahlen können? Leider kommt dies auch in der Schweiz vor: Immer mehr Arbeitnehmende rackern sich ab für nur wenig Lohn. Viele von ihnen sind Frauen und arbeiten in Dienstleistungsberufen. Damit sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern können, müssen sich die Betroffenen wehren. Syna kämpft gemeinsam mit ihnen. **Seiten 4 und 5**



Gemeinsam für ein soziales Europa

Das Rahmenabkommen mit der EU ist gescheitert. Doch dies muss nicht das Ende der Beziehungen zu Europa sein. Vielmehr haben wir jetzt die Chance, gemeinsam ein soziales Europa zu entwickeln, das faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen bietet. **Seiten 6 und 7**

Finalmente fuori dalle misure anti Covid!

A causa della pandemia, molti lavoratori e lavoratrici si trovano in gravi difficoltà economiche. Un rapido ritorno alla normalità è un primo passo per migliorare la situazione. Ma questo richiede la nostra solidarietà – anche in tema di vaccinazione. **Pagina 13**

BRANCHEN

- 9 REINIGUNG**
Branchenkonferenz
- 9 SCHREINERGERWERBE**
Demo in Zürich
- 9 GRAFISCHE INDUSTRIE**
GAV verlängert
- 9 BAUHAUPTGERWERBE**
Syna unterwegs auf den Baustellen
- 20 TANKSTELLENSHOPS**
Branchenkonferenz

SPRACHEN

- 13 ITALIANO**
Vaccinazione e certificato Covid
Assemblea dei delegati Syna 2021
- 14 ESPAÑOL**
Noticias de los sectores
- 15 PORTUGUÊS**
«Eu vou-me reerguer! E tu?»

PERSÖNLICH

- 3 DER KOMMENTAR**
Arno Kerst, Präsident
- 12 ICH UND MEINE ARBEIT**
Elif Meral, Detailhandel:
«Wir dürfen uns nicht alles bieten lassen!»

SERVICE

- 11 DEIN RECHT**
Ferien
- 11 EMMA ERKLÄRT**
Lohnschutz
- 11 WEITERBILDUNG/KURSE**
- 16 REGIONEN**
Deutschschweiz
- 20 GESEHEN IM NETZ**

GEWERKSCHAFT

«Ich steh auf! Du auch?»

GELUNGENE AKTIONSWOCHE

Seiten 4 und 5

- 8 IMPFEN UND COVID-ZERTIFIKAT**
Endlich raus aus den Coronamassnahmen!
- 8 DELEGIERTENVERSAMMLUNG 2021**
Gerechte Einkommen und soziale Sicherheit
- 20 SYNA-PRÄSIDIUM**
Präsidentin oder Präsident gesucht



POLITIK

Rahmenabkommen Schweiz – EU

BEZIEHUNGSKRISE ALS CHANCE

Seiten 6 und 7



- 10 ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNG**
Lichtblick für ältere Arbeitslose
- 20 RESPECT8-3.CH**
Dein Einsatz für Lohngleichheit

Die soziale Frage

Hunger, Wohnungsnot, Verarmung. Kaum Gesundheits- oder Unfallschutz. Kinderarbeit, Zwölf-Stunden-Arbeitstage und erzwungene Nacht- und Sonntagsarbeit. Von Sozialversicherungen und Altersvorsorge keine Spur. Solch elende Lebens- und Arbeitsverhältnisse kennzeichneten die industrielle Revolution im 19. Jahrhundert und wurden als soziale Frage diskutiert. Indem sich Arbeiterinnen und Arbeiter in Gewerkschaften organisierten, gewannen sie an Kraft und Einfluss. Dank der Solidarität und Zivilcourage dieser Menschen wurde der Druck auf Arbeitgebende und Politik so gross, dass sich Löhne und Arbeitsbedingungen wie auch die soziale Absicherung allmählich verbesserten. Heute gibt es bei uns keine Kinderarbeit mehr. Das Arbeitsgesetz garantiert Ruhezeiten, und dank Gesamtarbeitsverträgen haben wir bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. All das ist der Verdienst von Millionen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vor uns, die sich für sich und ihre Kolleginnen und Kollegen eingesetzt haben.

Und heute? Alles in Butter? Tempi passati mit Stress, Unterbezahlung und löchrigen sozialen Auffangnetzen? Nein! Wir erleben gerade einen rasanten Wandel der Arbeitswelt. Zudem hat die Coronakrise viele von uns hart getroffen. Deshalb braucht es dich, liebes Gewerkschaftsmitglied. Deshalb braucht es uns dringender denn je!

«ICH STEH AUF! DU AUCH?»

Syna war in der Woche vor dem Frauen*streiktag vom 14. Juni besonders häufig in den Strassen präsent. Wir haben den Kontakt zu den 75 Prozent der Arbeitnehmenden gesucht, die im Dienstleistungssektor arbeiten. Tiefe Löhne, unregelmäßige Arbeitszeiten, keine gesicherten Pausen, kaum Wertschätzung – die Liste der Probleme in Branchen wie Gastgewerbe, Coiffeurgewerbe, Gesundheitswesen, Detailhandel oder Reinigung ist lang und sie betrifft vor allem Frauen. Wollen wir die heutige soziale Frage lösen, braucht es wieder die Solidarität und Zivilcourage der Betroffenen. Zusammen sind wir stark!

Und genau mit diesem Blick auf die sozialen Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden in der Schweiz und in Europa haben wir auch das Rahmenabkommen bewertet und abgelehnt. Zusammen mit den europäischen Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden kämpfen wir dafür, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen der immer mobileren Arbeitnehmenden mit griffigen Kontrollen geschützt werden, egal wo sie arbeiten!

GESUCHT: SYNA-PRÄSIDENTIN ODER SYNA-PRÄSIDENT

Im letzten September habe ich den Vorstand informiert, dass ich am kommenden Kongress im Oktober 2022 nicht für eine dritte Amtsperiode kandidieren möchte. Jetzt wurde die Nachfolgesuche gestartet. Ich rufe euch auf: Wer Interesse an dieser spannenden und herausforderungsreichen Aufgabe hat, soll sich jetzt melden. Bewerbungen nehmen wir bis Ende Juli 2021 entgegen; mit dem Ziel, dass der Vorstand Ende Jahr eine Nomination zuhanden des Kongresses 2022 vornehmen kann. Auf www.syna.jobs findest du die Ausschreibung. Ich wünsche euch allen eine gesunde, erholsame und frohe Sommerzeit!

Arno Kerst
Präsident
arno.kerst@syna.ch





«Ich steh auf! Du auch?»

GELUNGENE AKTIONSWOCHE

Verkäuferinnen, Pflegerinnen, Serviceangestellte, Coiffeusen, Putzfrauen und noch viele mehr – sie alle arbeiten in Dienstleistungsberufen unter prekären Bedingungen.

Für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ging Syna Anfang Juni auf die Strasse.

Prekär – das ist laut Duden eine «schwierige Lage, problematische soziale Situation», verursacht beispielsweise durch «Arbeitsverhältnisse ohne soziale Absicherung». Dazu gehören mangelnder Kündigungsschutz, Arbeit auf Abruf ohne fixe Pensen oder fehlende Altersvorsorge, etwa bei Teilzeitarbeit. Aber auch Faktoren wie tiefe Einkommen und unregelmässige oder sehr unregelmässige Arbeitszeiten tragen zu prekären Arbeitsbedingungen bei.

MEHRHEITLICH FRAUEN BETROFFEN

Es betrifft die Reinigungskraft, die vornehmlich zu Randzeiten arbeitet und aus Sicht der Kundschaft im Idealfall unsichtbar ist. Es betrifft die Serviceangestellte, die bei der Arbeit täglich einige Kilometer zurücklegt, aber nur selten ein freies Wochenende hat. Es betrifft die Verkäuferin und die Coiffeuse, deren Lohn trotz der langen Arbeitstage kaum bis Ende Monat reicht. Und es betrifft die Pflegerin, die für das Leben und Wohlbefinden von Menschen verantwortlich ist und im Alter dennoch keine ausreichende Rente haben wird.

Sowohl Männer als auch Frauen können von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sein. Doch gerade in den Dienstleistungsbranchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, sind sie besonders verbreitet.

APFELSAFT FÜR DIE ENERGIE

Auf der Strasse befragten wir Passantinnen und Passanten, wie es ihrer Meinung nach um die Gleichstellung steht. Wir konfrontierten sie mit Diskriminierungen, die auch heute noch in der Arbeitswelt herrschen. Nicht wenige reagierten zunächst skeptisch, nur um dann doch innezuhalten und unseren Flyer aufmerksam durchzulesen. An unseren Infoständen erhielten sie Gelegenheit zu vertiefteren Diskussionen mit Syna-Mitarbeitenden.

Wir besuchten verschiedene Geschäfte, Coiffeursalons, Tankstellen-shops, Restaurants und Bäckereien und befragten die Filialeiterinnen und Angestellten nach ihrer Sicht der Situation. «Ein höherer Lohn ist undenkbar, solange die Kundschaft nicht bereit ist, mehr für einen Haarschnitt zu zahlen», sagte etwa eine Coiffeuse in Chur. Und fügte an: «Aber damit kann ich noch leben. Doch dass wir nur vier Wochen Ferien haben – das geht gar nicht!»

Auch den Alters- und Pflegeheimen und Spitälern statteten wir einen Besuch ab. Im Jura verteilten wir an die Pflegerinnen und Betreuerinnen Apfelsaft. Denn um sich erfolgreich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren, braucht es Energie.





SOLIDARITÄT MACHT UNS STARK

Unsere Aktion diente vor allem einem Ziel: Wir wollen den Frauen aufzeigen, dass sie nicht allein dastehen. Ihren Kolleginnen geht es genau gleich, ebenso wie unzähligen Arbeitnehmerinnen anderer Betriebe oder Branchen. Und genau das ist der springende Punkt: Allein ist es vielleicht schwierig, sich zu wehren. Doch zusammen sind wir stark!

Melanie Nobs
Mitarbeiterin Kommunikation
melanie.nobs@syna.ch



FRAUEN*STREIK 14. JUNI 2021

50 Jahre nach Einführung des Frauenstimmrechts, 30 Jahre nach dem ersten Frauenstreik und 2 Jahre, nachdem in der Schweiz mehr als eine halbe Million Menschen für Gleichstellung auf die Strasse gingen, hat der Frauen*streik 2021 nichts an Kraft und Bedeutung verloren. Syna-Mitarbeitende und -Mitglieder schlossen sich am 14. Juni in der ganzen Schweiz den zehntausenden Demonstrierenden an. Und feierten damit auch gleich ein bisschen den Abschluss einer erfolgreichen Kampagne.



Rahmenabkommen Schweiz–EU

BEZIEHUNGSKRISE ALS CHANCE

Nach sieben Jahren Verhandlungen ist das Rahmenabkommen mit der EU gescheitert. Wie geht es jetzt mit der Beziehung Schweiz – Europa weiter? Und welche Rolle wollen und müssen die Gewerkschaften dabei spielen?

Am 26. Mai verkündete der Bundesrat den Abbruch der Verhandlungen mit der EU über ein institutionelles Rahmenabkommen (instA). Damit endete ein siebenjähriger Versuch, der Zusammenarbeit der Schweiz mit Europa einen neuen Rahmen zu geben.

EIN BLICK ZURÜCK

Seit den 1990er-Jahren regeln diverse bilaterale Verträge die wirtschaftlichen und politischen Beziehungen der Schweiz zur EU. Dazu gehören unter anderem Abkommen zur Personenfreizügigkeit und damit verbundene Flankierende Massnahmen für den Lohnschutz (FlaM). Um übergreifende Fragen zu klären und bei Gesetzesanpassungen nicht jeden Vertrag einzeln nachverhandeln zu müssen, kam die Forderung nach einem Rahmenabkommen über die wichtigsten Verträge auf. 2018 lag ein erster Entwurf für das Abkommen vor. Doch dieser forderte Zugeständnisse von der Schweiz, die sie weder machen konnte noch wollte.

Im Sommer 2018 kam es beinahe zum Eklat: Die beiden FDP-Bundesräte Cassis und Schneider-Ammann wollten den Schutz von Lohn und guten Arbeitsbedingungen in der Schweiz zugunsten eines freien Marktzugangs der Unternehmen opfern! Die Gewerkschaften

stellten unmissverständlich klar: Der Lohnschutz ist eine rote Linie, die nicht überschritten werden darf! Der Bundesrat kehrte daraufhin zu seiner ursprünglichen Haltung zurück. Er erklärte den Lohnschutz als nicht verhandelbar, genauso wie weitere Forderungen der EU. Ein Scheitern des Rahmenabkommens zeichnete sich langsam, aber sicher ab.

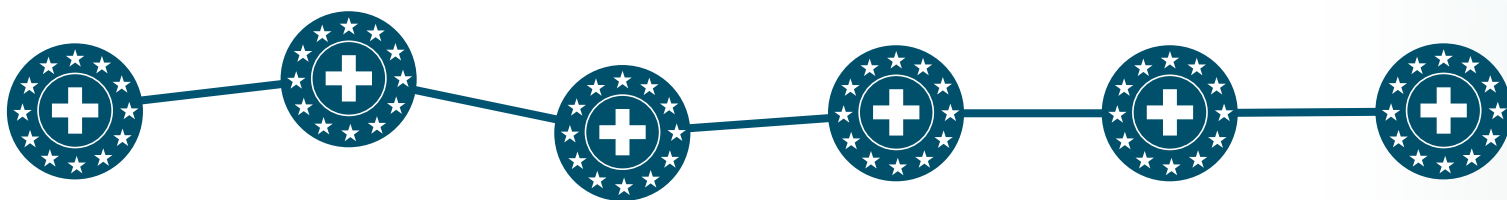
UNSERE POSITION

Für Syna ist klar: Der Lohnschutz darf auf keinen Fall fallen. Aus dieser Sicht war der Abbruch der Verhandlungen das einzig Richtige. Damit dürfen die Beziehungen zu Europa aber keineswegs beendet werden! Vielmehr gilt es jetzt, gemeinsam auf ein sozial fortschrittliches Europa hinzuarbeiten, das die Rechte der Arbeitnehmenden stärkt und soziale Ungleichheit vermindert.

SO KANN ES JETZT WEITERGEHEN

Die Schweizer Gewerkschaften haben in einer gemeinsamen Erklärung festgelegt, wie dieser Weg mit Europa aussehen soll. Sie fordern unter anderem:

RAHMENABKOMMEN: VON MEILEN- UND STOLPERSTEINEN

**Dezember 2013**

Der Bundesrat verabschiedet das Verhandlungsmandat, um mit der EU institutionelle Fragen zu klären. Unter anderem definiert der Bundesrat den Lohnschutz (Flankierende Massnahmen) als rote Linie.

Mai 2014

Erste Verhandlungsrunde des Rahmenabkommens.

Sommer 2018

Streit um Lohnschutz. Die beiden FDP-Bundesräte erklären diesen plötzlich als verhandelbar. Die Gewerkschaften wehren sich vehement.

Ab November 2018

Ein Vertragsentwurf für das Rahmenabkommen liegt vor. Der Bundesrat sieht die Verhandlungen als noch nicht abgeschlossen und berät sich darüber auch mit den Gewerkschaften.

Juni 2019

Der Bundesrat verlangt Klärungen von der EU in den drei umstrittenen Punkten Lohnschutz, staatliche Beihilfen und Unionsbürgerrichtlinie.

Juli 2019

Die EU verlängert die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Schweizer Börse nicht wegen «mangelndem Fortschritt» beim Rahmenabkommen.

Soziale Säule der Zusammenarbeit stärken

Die EU hat 2017 Grundsätze einer «Europäischen Säule sozialer Rechte» beschlossen. Diese arbeitsrechtlichen Grundregeln muss auch die Schweiz einhalten. Dies gilt insbesondere für bessere Bedingungen bei Arbeitsverträgen, Durchsetzung von Lohngleichheit, eine Elternzeit, Stärkung der Gesamtarbeitsverträge oder Mitbestimmungsrechte in Unternehmen.

Solidaritätsbeitrag der Schweiz an EU-Länder verstärken

Die Schweiz ist ein wohlhabendes Land und profitiert von den wirtschaftlichen Beziehungen zu Europa. Darum muss sie dazu beitragen, das Wohlstandsgefälle in Europa zu mildern. So sollen sich ärmere Regionen in Europa entwickeln können, ohne auf einen Wettbewerbsvorteil durch niedrige Lohnkosten setzen zu müssen.

Gleiche soziale Rechte für EU-Bürger/-innen, die in der Schweiz arbeiten und leben

Die Einführung der Personenfreizügigkeit verbunden mit starken Arbeitsrechten und Lohnschutz ist eine Erfolgsgeschichte. Diese wollen wir fortsetzen, indem wir die Aufenthaltssicherheit, die soziale Absicherung und das Recht auf Familienzusammenführung von EU-Bürger/-innen in der Schweiz stärken.

DIE VISION

Wir wollen ein Europa, in dem die Schweiz keine Aussenseiterrolle spielt, sondern mitgestaltet und seinen sozialen Beitrag leistet. In diesem Sinne ist der Abbruch der Verhandlungen mit der EU kein Scheitern, sondern eine Chance auf einen konstruktiven Neuanfang, in dem die soziale Gerechtigkeit ein stärkeres Gewicht erhält.

Arno Kerst
Präsident
arno.kerst@syna.ch



Dezember 2019

Die Schweiz blockiert im Gegenzug Unterstützungsgelder an die EU (Kohäsionsmilliarde).

Ab November 2020

Die Schweiz unterbreitet der EU ihren Vorschlag für die Klärung der umstrittenen Punkte im Rahmenabkommen. Die Gespräche werden (erfolglos) wieder aufgenommen.

26. Mai 2021

Der Bundesrat bricht die Verhandlungen über das Rahmenabkommen offiziell ab.





Impfen und Covid-Zertifikat

ENDLICH RAUS AUS DEN CORONAMASSNAHMEN!

Durch die Pandemie sind viele Arbeitnehmende in grosser wirtschaftlicher Not. Sie müssen wegen Kurzarbeit Lohneinbussen hinnehmen oder verlieren sogar ihren Job. Eine rasche Rückkehr zur Normalität ist ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation. Doch dazu braucht es unsere Solidarität – auch beim Impfen.

Die weiteren Öffnungsschritte, die uns näher an die Normalisierung unseres gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens bringen, hängen davon ab, dass die Ansteckungszahlen nachhaltig sinken. Das wirksamste Instrument dazu ist die Impfung gegen Corona. Syna empfiehlt deswegen allen, bei denen keine gesundheitlichen Gründe dagegensprechen, sich impfen zu lassen. So können wir aktiv zum schnellstmöglichen Ende der Pandemie und damit auch zur Linderung der wirtschaftlichen Not vieler Arbeitnehmenden beitragen. Die Impfung ist damit nicht zuletzt ein Akt der Solidarität mit anderen Arbeitnehmenden.

führen kann. So könnten Arbeitgebende auf die Idee kommen, nur Angestellte am Arbeitsplatz zuzulassen, die ein gültiges Zertifikat vorweisen. Auch unzulässige Verwendungen des Zertifikats wie etwa als verkaufsförderndes Werbeelement («Kaufen Sie bei uns, hier sind alle Beschäftigten zertifiziert coronafrei») werden wir aus Gründen des Datenschutzes und zur Verhinderung von Diskriminierung entschieden bekämpfen.

Mathias Regotz
GL-Mitglied, Leiter Interessens- und Vertragspolitik
mathias.regotz@syna.ch

KEINE DISKRIMINIERUNG

! Die Impfung muss aber trotz allem freiwillig bleiben.

Wer sich aus gesundheitlichen Gründen oder auch aus Überzeugung nicht impfen lassen kann oder will, darf deswegen nicht benachteiligt werden. Ein Impfbatorium ist nur in absoluten Ausnahmefällen denkbar, wenn die Impfung wegen eines engen und nicht vermeidbaren Kontakts mit besonders gefährdeten Personen zu deren Schutz notwendig ist.

! Datenschutz muss eingehalten werden.

Syna setzt sich auch dafür ein, dass Arbeitgebende keine Auskunft über den Impfstatus ihrer Mitarbeitenden erhalten. Der Datenschutz muss hier vollumfänglich eingehalten werden. Dasselbe gilt in Bezug auf das Covid-Zertifikat, mit dem sich Geimpfte, Genesene und auch negativ Getestete ausweisen können: Syna lehnt die Nutzung des Zertifikats in der Arbeitswelt ab, da dies zu Diskriminierung

Syna-Delegiertenversammlung 2021

GERECHTE EINKOMMEN UND SOZIALE SICHERHEIT

An der ordentlichen Versammlung 2021 wählten die über 100 online anwesenden Delegierten ein neues Vorstandsmitglied und verabschiedeten eine Resolution, in der sie überfällige Lohnerhöhungen für niedrige Einkommen fordern.

Die Delegierten blickten an der Versammlung auf ein von Corona geprägtes Jahr zurück. Trotz vieler pandemiebedingter Einschränkungen gelang es Syna, sich in den Branchen und auf politischer Ebene für ihre Mitglieder einzusetzen und vieles zu erreichen. In seiner Eröffnungsrede erwähnte Syna-Präsident Arno Kerst die wichtigsten Erfolge des vergangenen Jahres: die Anhebung der Kurzarbeitsentschädigung für Geringverdienende, die Verlängerung der Arbeitslosentaggelder und natürlich auch die gewonnene Abstimmung für den Vaterschaftsurlaub. Im Rahmen der statutarischen Geschäfte wurde Manuel Simao da Costa mit grossem Dank aus dem Vorstand verabschiedet. Neu wurde für ihn Alves Carlos Manuel in den Vorstand gewählt. In der abschliessenden Diskussion einigten sich die Delegierten auf eine Resolution, in der sie unter anderem höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in prekären Arbeitsbedingungen fordern und eine Stärkung der sozialen Absicherung verlangen.

Flurina Hoffmann
Leiterin Kommunikation
flurina.hoffmann@syna.ch

Reinigung BRANCHENKONFERENZ



In der Reinigungsbranche arbeiten die Angestellten unter prekären Bedingungen. Viele arbeiten schwarz oder zu tiefen Löhnen. Vollzeitstellen gibt es wenige in der Branche. Deshalb sind die meisten bei mehreren Arbeitgebern tätig, um über die Runden zu kommen. Da die Angestellten so oft keine Pensionskassengelder erhalten, sind sie zusätzlich von Armut im Alter betroffen.

Für Syna gibt es also noch viel zu tun! Umso wichtiger, dass die Branche einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) hat und wir uns stark machen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ende April wurden die Verhandlungen zum neuen GAV für die Deutschschweiz abgeschlossen. Am 29. Mai trafen sich die Syna-Gewerkschafterinnen und -Gewerkschafter, um über die Resultate zu entscheiden. Angesichts der aktuellen Wirtschaftslage zeigten sich alle zufrieden mit dem Erreichten: Unter anderem wird der tiefste Lohn ab 2024 auf 20 Franken pro Stunde angehoben. Der neue GAV, gültig ab 2022 bis Ende 2025, wurde einstimmig angenommen.

Migmar Dhakyl
Zentralsekretärin Reinigung



Schreinerergewerbe GROSSE PROTESTDEMO



Am Samstag, 3. Juli, demonstriert Syna gemeinsam mit den Schreinerinnen und Schreibern auf dem Lindenhof in Zürich gegen den vertragslosen Zustand im Schreinerergewerbe. Die Angestellten verlangen vom Schreinermeisterverband (VSSM) seit Monaten, die Verhandlungen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) fortzuführen. Doch der VSSM lässt nach wie vor nichts von sich hören.

Am 3. Juli werden die Schreinerinnen und Schreiner deshalb dem VSSM in Zürich eine Petition überreichen. Darin fordern sie den Arbeitgeberverband auf, die Verhandlungen mit den Gewerkschaften umgehend wiederaufzunehmen. Es kann nicht sein, dass die Arbeitgebenden ihre Mitarbeitenden in diesen schwierigen Zeiten im Regen stehen lassen!

Sollte sich der VSSM weiter weigern, einen neuen GAV auszuhandeln, sind die Schreinerinnen und Schreiner bereit, weiterzukämpfen.

Johann Tscherrig
Zentralsekretär Schreinerergewerbe



Bauhauptgewerbe «WER BAUT, BESTIMMT!»



Unter diesem Slogan sind Syna-Mitarbeitende seit drei Monaten unterwegs auf den Schweizer Baustellen. Sie befragen die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter über ihre Arbeitsbedingungen und wollen wissen, wo der Schuh drückt. Mit den Ergebnissen dieser Umfrage können wir uns optimal auf die 2022 startenden Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV) vorbereiten.

Das wissen auch die Baumeister. Deshalb wundert es uns nicht, dass der Baumeisterverband (SBV) seinen Mitgliedern jüngst mitteilte, dass Gewerkschaften auf Baustellen «kein generelles Zutrittsrecht» hätten. Weiter behauptet er, es bestehe «keinerlei Veranlassung für Gewerkschaften, in arbeitsstörender» (während der Arbeitszeit) «und/oder in Arbeitssicherheit gefährdender Weise eine Informationskampagne auf Baustellen durchzuführen». Eine Richtigstellung von Syna an die SBV-Mitglieder folgt in Kürze.

Jetzt Umfrage ausfüllen:
www.syna.ch/umfrage-lmv

Guido Schlupe
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe



Grafische Industrie GAV BIS 2022 VERLÄNGERT



Angesichts der nach wie vor angespannten Corona-Situation haben die Sozialpartner der grafischen Industrie beschlossen, den laufenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Der 2018 für drei Jahre abgeschlossene GAV der grafischen Industrie wäre 2021 zur Erneuerung angestanden. Auch die Vereinbarungen zur Berufsbildung und zur freien Weiterbildung, die zum GAV gehören, bleiben in ihrer bisherigen Form bis Ende 2022 gültig. Die Verlängerung bietet die nötige Kontinuität und Stabilität, um sich auf die Bewältigung der aktuellen Krise zu konzentrieren.

Viele Betriebe der grafischen Industrie sind von der Pandemie hart getroffen. Die andauernde Kurzarbeit verhindert aktuell zum Glück den Arbeitsplatzverlust, führt aber auch zu erheblichen finanziellen Einbussen für die Betroffenen. Die Sozialpartner werden ihre Mitglieder – Betriebe wie Angestellte – darum weiterhin nach allen Kräften unterstützen.

Migmar Dhakyl
Zentralsekretärin grafische Industrie



Überbrückungsleistung ist in Kraft

LICHTBLICK FÜR ÄLTERE ARBEITSLOSE

Seit dem 1. Juli 2021 haben ausgesteuerte Arbeitslose ab 60 das Recht auf eine Überbrückungsleistung.

Sie ist ein Auffangnetz für ältere Arbeitslose, die nach einem langen Erwerbsleben keine Stelle mehr finden und keine Arbeitslosengelder mehr erhalten. Den Betroffenen erspart sie den Gang aufs Sozialamt.

Etwa ein Drittel aller registrierten Stellensuchenden in der Schweiz sind heute über 50 Jahre alt – Tendenz steigend. Diesen Frühling waren auf den regionalen Arbeitsvermittlungstellen (RAV) 74 000 Stellensuchende über 50 gemeldet – vor fünf Jahren waren es noch deutlich weniger.

IMMER MEHR ÄLTERE ARBEITSLOSE

Noch in den 2000er-Jahren wurden ältere Arbeitnehmende viel seltener arbeitslos als junge Erwerbstätige. Doch die Zurückhaltung der Arbeitgebenden, ältere Mitarbeitende zu entlassen, hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Heute liegt die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmenden im Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Wer aber im Alter seine Stelle verliert, findet häufig nicht mehr so schnell eine neue Arbeit. Entsprechend hoch ist die Langzeitarbeitslosigkeit bei dieser Altersgruppe. Auch die Sozialhilfequote bei den über 50-Jährigen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Aus diesen Gründen hat das Parlament der neuen Überbrückungsleistung zugestimmt.

BESSER ALS SOZIALHILFE

Die neue Leistung bietet keine Lösung gegen die Arbeitslosigkeit von älteren Personen. Sie verhindert aber, dass ältere Personen, die kein Arbeitslosengeld mehr erhalten, aufs Sozialamt müssen. Auch eine Frühpensionierung und damit verbundene Renteneinbussen können so meist verhindert werden.

VORSICHT BEI FRÜHPENSIONIERUNGEN

Anspruch auf eine Überbrückungsleistung haben allerdings nur Personen, die mindestens 20 Jahre in die AHV eingezahlt haben und nur über ein geringes Vermögen verfügen. Eine weitere Voraussetzung ist die Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung nach dem 60. Altersjahr (siehe Box). Eine Frühpensionierung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber muss deshalb gut geprüft werden: Sobald Rente aus der Altersvorsorge bezogen wird, verfällt der Anspruch auf die Überbrückungsleistung.

WEITERE MASSNAHMEN MÜSSEN FOLGEN

Arbeitslosigkeit entsteht hauptsächlich dann, wenn es zu wenig Arbeit gibt oder die Arbeitssuchenden mit ihrer Ausbildung nicht auf die freien Stellen passen. Bei älteren Arbeitslosen können zudem auch Vorurteile oder die hohen Pensionskassenbeiträge eine Rolle spielen. Die Sozialpartner schlagen deshalb mit ihrem Kompromiss für die berufliche Vorsorge (siehe Artikel im Syna Magazin 1/21) vor, die Pensionskassenbeiträge zu senken, ohne dass dadurch die Renten sinken. Doch es müssen weitere Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender folgen, beispielsweise für die Verbesserung ihrer Qualifikationen oder gegen ihre Diskriminierung im Arbeitsmarkt. Dies immer mit dem Ziel, dass die Überbrückungsleistung möglichst wenig benötigt wird.

Thomas Bauer
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse
bauer@travailsuisse.ch

WER HAT ANSPRUCH AUF EINE ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNG?



Anspruch haben Personen, die

- am 1. Juli 1961 oder davor geboren wurden;
- am 1. Januar 2021 oder danach aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden;
- während mindestens 20 Jahren AHV bezahlt haben, davon 5 Jahre nach dem 50. Lebensjahr;
- in diesen 20 Jahren mindestens ein jährliches Einkommen von 21 330 Franken erzielt haben oder unentgeltliche Betreuungs- oder Erziehungsarbeit geleistet haben (zum Beispiel Betreuung der eigenen Kinder);
- ein Vermögen haben, das kleiner ist als 50 000 Franken (Einzelpersonen) beziehungsweise 100 000 Franken (Paare);
- ein Pensionskassenvermögen von weniger als 500 000 Franken haben;
- keinen Anspruch auf Ergänzungsleistungen beim Bezug der AHV haben.



WEITERBILDUNG

formation-ARC.Suisse

Weiterbildung lohnt sich! Nutze jetzt die Chance und bilde dich weiter – zum Beispiel in diesen Kursen:

LEISE ZUM ERFOLG – WIE ZURÜCKHALTENDE MENSCHEN IM JOB AUTHENTISCH BESTEHEN

Dienstag, 3., und Mittwoch, 4. August, 9 bis 17 Uhr, Aarau
Zurückhaltende Menschen haben es in unserer Gesellschaft und im beruflichen Alltag oft nicht leicht. Doch in der Ruhe liegt eine grosse Kraft, die es zu aktivieren gilt. Mithilfe geeigneter Strategien gelingt es, auch in unliebsamen Situationen souverän zu bestehen und mit leisen Kompetenzen zu überzeugen.

OUTDOOR ACADEMY I: DIGITAL-DETOX – INTENSIVE NATURERFAHRUNGEN ZUR ENTSCHEUNIGUNG UND FÜR DIE PERSÖNLICHE ENERGIESTEIGERUNG NUTZEN

Montag, 9., und Dienstag, 10. August, 9 bis 17 Uhr, Vitznau
Die berufliche Welt wird zunehmend digitaler, dynamischer und hektischer. Mit intensiven Naturerfahrungen schöpfen wir neue Kraft für unsere beruflichen Herausforderungen und aktivieren unseren Energiehaushalt positiv.
Hinweis: Die Outdoor Academy besteht aus drei Kursen, die unabhängig voneinander sind und auch einzeln besucht werden können.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Montag, 16. August, 9 bis 17 Uhr, Aarau
Es existiert kein Ort, wo sexuelle Belästigung nicht stattfindet, und Menschen jeden Alters, Geschlechts und jeder Berufsgattung sind davon betroffen. Doch was genau ist sexuelle Belästigung? Und wohin können sich Betroffene mit ihren Fragen und Unsicherheiten wenden? Der Kurs klärt Fragen und gibt Tipps auch für den Arbeitsplatz.

INFOS UND ANMELDUNG

Bildungsinstitut ARC, Tel. 031 370 21 11

✉ arc@travailsuisse.ch 🌐 www.formation-arc.ch

Dein Recht

SOMMERZEIT – FERIENZEIT

Ferien sind doch immer noch das Beste an der Arbeit! Doch was tun, wenn der Arbeitgeber die Ferien verweigert?

Da ich schulpflichtige Kinder habe, will ich mit meiner Familie jeweils während der Schulferien verreisen. Meine Chefin will mir in dieser Zeit aber keine Ferien geben. Ist das korrekt?

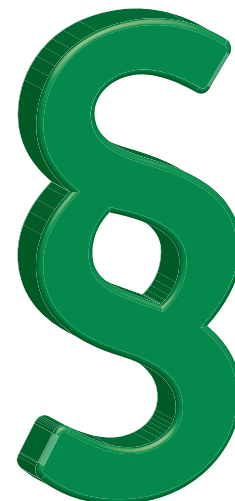
Grundsätzlich darf die Arbeitgeberin den Ferienzeitpunkt ihrer Mitarbeitenden bestimmen. Allerdings ist sie auch verpflichtet, die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Angestellten zu berücksichtigen. Bei Arbeitnehmenden mit schulpflichtigen Kindern darf das Unternehmen die Ferien nicht ausschliesslich ausserhalb von Schulferien anordnen, ausser es sei aus betrieblichen Gründen nicht anders möglich.

Wir haben im Betrieb gerade etwas mehr zu tun als sonst. Mein Chef will mir deshalb kurzfristig die Ferien streichen. Doch ich habe meine Reise bereits gebucht. Was jetzt?

Arbeitgebende müssen ihren Angestellten nicht genehmigte Ferien frühzeitig mitteilen. Kurzfristige Änderungen sind nur möglich, wenn es aus unvorhergesehenen betrieblichen Gründen dringend notwendig ist. Dann muss der Arbeitgeber allerdings die Kosten tragen, die allenfalls entstanden sind (zum Beispiel Annullationskosten). Ist kein betriebliches Interesse vorhanden, welches die Ferienänderung rechtfertigt, so empfehlen wir dir, deinem Arbeitgeber sofort mitzuteilen, dass die kurzfristige Änderung für dich unzumutbar ist.

Mehr dazu unter www.syna.ch/aktuell

Goran Djajic
Juristischer Mitarbeiter
goran.djajic@syna.ch



Emma ERKLÄRT!

Lohnschutz

Lohnschutz – das ist doch sonnenklar, was es bedeutet: Der Lohn wird geschützt. Aber wovor eigentlich? Vor Dieben vielleicht... ? Wart, ich erklär's dir:

Vom Lohnschutz hören wir oft, wenn es um das Rahmenabkommen mit der EU geht. Die Gewerkschaften sind da extrem giftig und kontrollieren, dass dieser eingehalten wird. Aber warum? Also: Nehmen wir mal an, ein ausländisches Bauunternehmen bekommt einen Auftrag für eine Baustelle in der Schweiz. Es schickt seine

Angestellten in die Schweiz, um die Arbeit zu erledigen. Dank des Lohnschutzes, den wir mit Europa vereinbart haben, muss die Firma ihren Mitarbeitenden so viel zahlen, wie Schweizer Angestellte auf den Baustellen mindestens verdienen würden. Das ist auch für die Schweizer Bauleute sehr wichtig, denn die Löhne im Ausland sind meist viel tiefer. Würde das ausländische Unternehmen seine Angestellten also nach dem im eigenen Land üblichen Lohn bezahlen, könnte es den Auftrag viel billiger erledigen. Damit wären die Schweizer Unternehmen benachteiligt. Damit sie mithalten können, würden sie ihren Angestellten dann auch weniger zahlen wollen. Das nennt man Lohndumping. Deshalb ist der Lohnschutz so wichtig! Alles klar?

Emma





ICH UND MEINE ARBEIT

«WIR DÜRFEN UNS NICHT ALLES BIETEN LASSEN!»

Elif Meral arbeitet als Verkäuferin im Detailhandel. In ihrem gelernten Beruf gibt sie stets vollen Einsatz.

Auch wenn es darum geht, sich für ihre eigenen Rechte und die ihrer Arbeitskolleg/-innen einzusetzen.

Ich habe meinen Beruf bewusst gewählt, denn ich habe gerne Kundenkontakt. Meine Lehre in einem Schuhgeschäft hat mir gefallen. Damals waren auch die Arbeitszeiten noch ok – im Gegensatz zu heute, wo du immer einsatzbereit sein sollst.

Später habe ich in ein grosses Detailhandelsunternehmen gewechselt. Die Arbeitsbedingungen dort waren katastrophal. Der Filialleiter hat seine privaten Kollegen und Familienmitglieder angestellt und diese bevorzugt behandelt. Andere, die ihm nicht passten, liess er dafür dauernd Minusstunden machen. Entweder schickte er sie spontan nach Hause oder rechnete ihnen geleistete Stunden nicht ab. Zunächst fiel es mir nicht auf. Doch dann wurde ich zur Assistentin befördert. Das heisst: Ich erledigte die Arbeit des Filialleiters im Laden, übernahm die Schichtleitung und rannte herum, während er im Büro vor seinem Computer sass. Jetzt merkte ich schnell, was der Filialleiter alles so trieb.

ZUSAMMEN GEWEHRT

Ich tat mich dann mit vier Frauen aus dem Team zusammen: Wir wandten uns an die interne Vertrauensperson des Unternehmens. Sie hätte zwischen uns und dem Filialleiter vermitteln sollen. Doch sie war persönlich mit ihm befreundet und sprach hinter unserem Rücken mit ihm. Zudem schaltete sie den Regionalleiter ein, den sie ebenfalls gut kannte. Anstatt uns zu helfen, wollte sie uns fertigmachen.

Ich wurde immer mal wieder ins Büro des Filialleiters bestellt. Dann sassen sie zu zweit vor mir und bearbeiteten mich: Ich sollte aufhören, mich zu beschweren. Ich sollte unterschreiben, dass ich mich in eine andere Filiale versetzen lasse. So machen sie es gerne: Passt ihnen etwas nicht, dann bestellen sie dich ins Büro. Dort sitzt du allein mehreren Vorgesetzten gegenüber. Sie halten dir einen Zettel vor und nötigen dich, diesen zu unterschreiben: Entweder sollst du deine Minusstunden akzeptieren oder sogar deine



«Ich habe mich immer gewehrt, auch für andere.»

Elif Meral

eigene Kündigung unterschreiben! Ich habe mein Team immer gewarnt: Unterschreibt nichts. Sie können euch nicht zwingen!

VERSTÄRKUNG BEI SYNA GEHOLT

Weil ich Syna-Mitglied bin, wandte ich mich mit unseren Problemen an mein Regionalsekretariat. Syna vermittelte in der Zentrale unseres Arbeitgebers. Der Filialleiter kassierte anschliessend eine Verwarnung. Inzwischen leitet er eine andere, noch grössere Filiale... Ich habe anschliessend die Stelle gewechselt. Leider machte ich aber erneut schlechte Erfahrungen: Mein Chef bezahlte den Lohn oft nicht pünktlich und zahlte mir zu wenig Stunden aus. Ich habe wieder Syna kontaktiert. Nach einer Warnung von der Gewerkschaft hat mein Chef alle Stunden nachgezahlt.

Heute arbeite ich im Verkauf bei Fielmann, hier gefällt es mir gut. Auch da ist nicht alles perfekt. Aber wir werden anständig behandelt und es herrscht ein gutes, professionelles Arbeitsklima.

MISSTÄNDE IN DER BRANCHE

Es ist nicht überall gleich in der Branche. Doch an vielen Orten wirst du ausgenutzt. Du verdienst vielleicht mehr als den Mindestlohn. Aber du plackst dich dafür ab! Es hat ständig zu wenig Personal, du machst Doppelschichten, packst stundenlang Paletten aus – auch als Frau. Und der Druck von oben wird nach unten weitergegeben: Wenn der Tagesumsatz nicht stimmt, dann werden Angestellte nach Hause geschickt, um die Personalkosten zu senken.

STOPP – SO NICHT!

Ich habe mich immer gewehrt, auch für andere. Ich habe mich vor mein Team gestellt und klar gesagt, was nicht geht. Ich würde immer wieder gleich handeln: Wir dürfen uns nicht alles bieten lassen!

Patricia Schoch
Mitarbeiterin Kommunikation
patricia.schoch@syna.ch

Vaccinazione e certificato COVID

FINALMENTE FUORI DALLE MISURE ANTI COVID!

A causa della pandemia, molti lavoratori e lavoratrici si trovano in gravi difficoltà economiche: a causa del lavoro ridotto sono costretti ad accettare un reddito inferiore o hanno addirittura perso il lavoro.

Un rapido ritorno alla normalità è un primo passo per migliorare la situazione. Ma questo richiede la nostra solidarietà – anche in tema di vaccinazione.

Le prossime fasi di riapertura che ci porteranno più vicini alla normalizzazione della nostra vita sociale ed economica dipendono da una riduzione sostenuta del numero di contagi. E lo strumento più efficace è la vaccinazione contro il coronavirus. Syna raccomanda quindi a tutti coloro che non hanno motivi di salute per non essere vaccinati di farlo. In questo modo possiamo contribuire attivamente a porre fine alla pandemia il più rapidamente possibile e quindi anche ad alleviare le difficoltà economiche di molti dipendenti. La vaccinazione è, non da ultimo, un atto di solidarietà con gli altri lavoratori e lavoratrici.

NESSUNA DISCRIMINAZIONE

Tuttavia, la vaccinazione deve rimanere volontaria. Chi, per motivi di salute o per convinzione, non può o non vuole essere vaccinato non deve per questo essere discriminato. L'obbligo vaccinale è immaginabile solo in casi assolutamente eccezionali in cui la vaccinazione è necessaria per proteggere persone particolarmente a rischio a causa di contatti stretti e inevitabili.

GARANTIRE LA PROTEZIONE DEI DATI

Syna si impegna anche a garantire che i datori di lavoro non ricevano informazioni sullo stato di vaccinazione dei loro dipendenti. La protezione dei dati deve essere pienamente rispettata. Lo stesso vale per il certificato COVID, che può essere utilizzato per identificare coloro che sono stati vaccinati, i pazienti guariti e anche le persone



risultate negative: Syna rifiuta l'uso del certificato nel mondo del lavoro, poiché potrebbe essere fonte di discriminazione. I datori di lavoro potrebbero avere l'idea di permettere di lavorare solo ai dipendenti che hanno un certificato valido. Lotteremo fermamente anche contro ogni uso inaccettabile del certificato, ad esempio come elemento promozionale («Comprate da noi: qui tutti i dipendenti sono certificati senza coronavirus!») – sia per ragioni di protezione dei dati che per evitare discriminazioni.

Mathias Regotz
Membro del comitato esecutivo
Responsabile politica degli interessi e CCL
mathias.regotz@syna.ch

Assemblea dei delegati (AD) Syna 2021

REDDITI PIÙ GIUSTI E SICUREZZA SOCIALE

All'AD ordinaria 2021, il centinaio di delegate e delegati presenti online ha eletto un nuovo membro del Comitato e ha approvato una risoluzione che chiede di migliorare finalmente i salari delle classi di reddito inferiori.

Durante l'assemblea, le delegate e i delegati hanno passato in rassegna un anno segnato dal coronavirus. Nonostante le molte restrizioni legate alla pandemia, Syna è riuscito a proseguire l'impegno a favore dei propri

soci nei vari rami professionali e a livello politico, conseguendo svariati successi. Nel suo discorso di apertura, il presidente Syna ha menzionato le pietre miliari dell'ultimo anno: l'aumento dell'indennità per lavoro ridotto per i dipendenti a basso reddito, l'estensione delle indennità giornaliere di disoccupazione e, naturalmente, il successo alle urne del congedo di paternità.

Nel quadro delle attività previste dallo Statuto, Manuel Simao da Costa è stato congedato dal Comitato con i migliori ringraziamenti

e Alves Carlos Manuel è stato eletto per sostituirlo in questa funzione. Durante i lavori, delegate e delegati si sono accordati riguardo a una risoluzione in cui chiedono, fra le altre cose, salari minimi più elevati per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni d'impiego precarie e un rafforzamento della sicurezza sociale.

Flurina Hoffmann
Responsabile comunicazione
flurina.hoffmann@syna.ch

Limpieza CONFERENCIA SECTORIAL

En el sector de la limpieza los empleados trabajan en condiciones precarias, muchos de ellos en negro o con salarios demasiado bajos. Son pocos los empleos a tiempo completo en el sector, por lo que la gran mayoría trabaja en distintos lugares para llegar a fin de mes. De esta forma, a menudo no reciben dinero del fondo de pensiones, siendo afectados también por la pobreza en la vejez.

Para Syna aún queda mucho camino por recorrer. Por esto consideramos indispensable que el sector cuente con un Contrato Colectivo de Trabajo (GAV) que mejore las condiciones laborales. Las negociaciones para el nuevo GAV para la Suiza alemana terminaron a finales de abril. El 29 de mayo, los sindicalistas de Syna se reunieron para decidir los resultados. Tomando en cuenta la actual situación, todos se mostraron satisfechos: Entre otras cosas, el salario más bajo se aumentará en 20 francos por hora a partir de 2024. El nuevo GAV, válido desde 2022 hasta finales de 2025, fue aprobado por unanimidad.

Migmar Dhakyel
Secretaria Central Sector Limpieza



Industria de la Carpintería GRAN MANIFESTACIÓN

El sábado 3 de julio, Syna se unirá a los carpinteros y carpinteras en el Lindenhof de Zúrich para protestar contra la falta de contrato en el sector de la carpintería. Los trabajadores llevan meses exigiendo a la Asociación de Empresarios de la Carpintería y Ebanistería (VSSM) que siga las negociaciones para un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (GAV). Pero el VSSM no responde.

Es por esto que el 3 de julio los carpinteros y carpinteras presentarán una petición a la VSSM en Zúrich. En ella se exigirá a la patronal que retome ipso facto las negociaciones con los sindicatos. No es ético que los empresarios dejen a sus empleados a su suerte en la complicada situación actual. Si la VSSM se niega a negociar un nuevo convenio, los carpinteros están dispuestos a seguir luchando.

Johann Tscherrig
Secretario Central Sector Carpintería



Construcción «¡QUIEN CONSTRUYE, DECIDE!»

Este es el lema que los trabajadores de Syna llevan a las obras suizas desde hace tres meses. Preguntan a los trabajadores y trabajadoras de la construcción sobre sus condiciones de trabajo y los problemas que enfrentan. Los resultados de esta encuesta nos permitirán prepararnos para las negociaciones del nuevo Contrato Salarial Nacional (LMV), que comenzarán en 2022. Los empresarios lo saben. Es por eso que la Asociación de Empresarios de la Construcción (SBV) ha informado recientemente a sus miembros que los sindicatos no tienen «ningún derecho de acceso» a las obras. También afirman que «no hay razón alguna para que los sindicatos lleven a cabo una campaña de información en las obras de construcción de forma que se interrumpa el trabajo» (durante la jornada laboral) «y/o se ponga en peligro la seguridad en el trabajo». En breve, Syna enviará un reclamo a los miembros de la SBV.

Contesta nuestra encuesta:
www.syna.ch/umfrage-lmv

Guido Schluep
Secretario Central
Sector Construcción



Industria Gráfica EL ACTUAL GAV SE PRORROGA HASTA 2022

Ante la tensa situación producto del coronavirus, los interlocutores del sector de las artes gráficas han decidido prorrogar el actual GAV hasta el 31 de diciembre de 2022. El GAV de la industria gráfica, que comenzó en 2018 por un periodo de tres años, habría sido renovado en 2021.

Los acuerdos sobre formación profesional y capacitación continua gratuita, que forman parte del GAV, también seguirán en pie hasta finales de 2022. La prórroga ofrece a las empresas y a sus empleados la indispensable continuidad y estabilidad que necesitan para concentrarse en la superación de la crisis actual. Muchas empresas del sector gráfico se han visto muy perjudicadas por la pandemia. Por suerte, el trabajo a jornada reducida está evitando la pérdida de puestos de trabajo, pero al mismo tiempo está provocando pérdidas económicas a los trabajadores. Por ello, los interlocutores sociales seguirán apoyando a sus miembros – empresa y trabajador – con la fuerza necesaria.

Migmar Dhakyel
Secretaria Central
Industria Gráfica



«Eu vou-me reerguer! E tu?»

SEMANA DE AÇÃO DE SUCESSO

Vendedoras, cuidadoras, funcionárias de serviço, cabeleireiras, empregadas de limpeza e ainda muitas mais – todas elas trabalham sob condições precárias, em profissões de serviço. No início de junho, o Syna foi para a rua para exigir melhores condições laborais para elas.



Precário – segundo o Duden, o dicionário ortográfico da língua alemã, esta é uma «situação difícil, situação social problemática», provocada, por exemplo, por «relações de trabalho sem segurança social». Isto inclui a proteção inadequada contra demissões, o trabalho por chamada sem horas de trabalho fixas ou mesmo a falta de previdência profissional, por exemplo, quando se trabalha a tempo reduzido. Mas os fatores como baixos rendimentos e horários de trabalho não regulamentados ou muito irregulares também contribuem para as condições laborais precárias.

PRINCIPALMENTE MULHERES SÃO AFETADAS

Afeta o pessoal de limpeza, que trabalha principalmente fora dos horários normais e é idealmente invisível do ponto de vista dos clientes. Afeta a funcionária de serviço que percorre alguns quilómetros no trabalho, mas raramente tem um fim de semana de folga. Afeta a vendedora e a cabeleireira, cujos salários dificilmente chegam até ao final do mês, apesar dos longos períodos de trabalho. E afeta a cuidadora que é responsável pela vida e pelo bem-estar das pessoas e que ainda não terá uma pensão suficiente na velhice. Tanto homens como também mulheres podem ser afetados por condições laborais precárias. Mas elas são particularmente frequentes nos setores de serviços, nos quais a maioria das mulheres trabalha.

SUMO DE MAÇÃ PARA A ENERGIA

Na rua, perguntamos aos transeuntes como elas e eles se sentiam em relação à igualdade. Nós os confrontamos com discriminações que ainda prevalecem no mundo do trabalho de hoje. Muitos reagiram com cepticismo no início, apenas para fazer uma pausa e ler o nosso folheto com atenção. Nos nossos stands de informações, eles tiveram a oportunidade de ter discussões aprofundadas com os funcionários do Syna.

Visitamos diversas lojas, salões de cabeleireiro, lojas nos postos de gasolina, restaurantes e padarias e perguntamos às gerentes das filiais e às funcionárias como estava a situação do seu ponto de vista. «Um salário mais alto é impensável, desde que os clientes não estejam dispostos a pagar mais por um corte de cabelo», disse uma cabeleireira em Chur. E acrescentou: «Contudo, ainda consigo viver com isso. Mas que só temos quatro semanas de férias – isso não é aceitável!»

Também visitamos lares de idosos e hospitais. No Jura, distribuimos sumo de maçã para as enfermeiras e cuidadoras. Porque para se defender com sucesso contra as más condições laborais, precisam de energia.

A SOLIDARIEDADE TORNA-NOS FORTES

A nossa ação tem um objetivo principal: queremos mostrar às mulheres que elas não estão sozinhas. Suas colegas sentem exatamente o mesmo, assim como inúmeras funcionárias de outras empresas ou setores. E este é exatamente o ponto: pode ser difícil lutar sozinho. No entanto, juntas somos fortes!

Melanie Nobs
Colaboradora de comunicação
melanie.nobs@syna.ch

GREVE DE MULHERES* 14.06.2021

50 anos após a introdução do sufrágio feminino, 30 anos após a primeira greve das mulheres e dois anos após mais de meio milhão de pessoas tomarem as ruas pela igualdade na Suíça, a greve das mulheres* em 2021 não perdeu nada do seu poder e da sua importância. Os funcionários e membros do Syna se juntaram a dezenas de milhares de manifestantes em toda a Suíça no dia 14 de junho. E também comemoraram um pouco o fim de uma campanha de sucesso.

AARGAU

REGIONALREISE RUND UM DEN BODENSEE

Samstag, 28., und Sonntag, 29. August 2021

Programm 1. Tag: Fahrt nach Eigeltingen. Nach einem Mittagessen und Aufenthalt in der Lochmühle Weiterfahrt nach Meersburg. Hotelbezug und Aufenthalt im schönen Städtchen Meersburg.

2. Tag: Fahrt dem Bodensee entlang nach Bregenz. Mit der Pfänderbahn auf den Pfänder, Aufenthalt und Mittagessen. Heimfahrt am späteren Nachmittag.

Kosten ca. 260 Franken pro Person

Anmeldung Bis 30. Juli per E-Mail: brugg@syna.ch oder Telefon: **056 448 99 00**. Die Anmeldung ist obligatorisch. Weitere Informationen zu den Einsteigeorten, Kosten, Fahrplan usw. folgen in einem persönlichen Schreiben an die Teilnehmenden.



BERN

DEUTSCHFREIBURG

PROJEKT SEKTION-REGION BERN

Schon seit längerer Zeit setzen sich der Regionalverantwortliche Walter Wüthrich und die Vorstandsmitglieder der Region mit dem Gedanken auseinander, die vier bestehenden Sektionen zu einer einzigen grossen Sektion zusammenzulegen.

Nach drei Jahren Verhandlung mit den Sektionsvorständen, guten Argumenten, viel Geduld und unter Einbezug der Basismitglieder wurden die Mitglieder an den verschiedenen Hauptversammlungen darüber informiert, und der Vorschlag wurde angenommen. Am 10. Juli 2021 findet nun die Gründungsversammlung statt, die Einladungen dazu wurden verschickt.

An der Vorstandssitzung der Region Bern wurde beschlossen, dass die Regionaltagung am 6. November 2021 ebenfalls stattfinden und die Regionalreise zum Weihnachtsmarkt nach Montreux jetzt geplant wird. Wir freuen uns auf bekannte und unbekannte Gesichter und hoffen auf viele Teilnehmende. Sollte es dann noch immer notwendig sein, werden die Sicherheits- und Abstandsregeln natürlich eingehalten.

Elvira Wüthrich, Regionalredaktorin

GEMEINSAM UND MUTIG FÜR GLEICHSTELLUNG EINSTEHEN

Anlässlich des Frauen*streiks 2021 sprach Tanja Nösberger, Redaktorin der Freiburger Nachrichten, mit Besa Mahmuti über den Stand der Gleichstellung in der Schweiz. Die Regionalsekretärin von Deutschfreiburg zeigte auf, wo die grössten Missstände sind.

«Mütter müssen immer noch ihre Karriere opfern, damit sie sich um ihre Kinder kümmern können. Das darf nicht sein», sagt Besa Mahmuti. «Der Bund muss endlich flächendeckende und vor allem bezahlbare familienexterne Betreuungsstrukturen schaffen.»

Ein besonders grosses Anliegen ist der Regionalsekretärin die Lohngleichheit. Sie erzählt am Beispiel eines Mitglieds aus dem Gastgewerbe von dieser ungleichen Behandlung: «Der Grundlohn von Frauen, die im selben Betrieb als Kellnerinnen arbeiten, liegt 20 Prozent tiefer als derjenige ihrer männlichen Kollegen. Dies bei einer 100-Prozent-Anstellung, gleicher Ausbildung, gleicher Berufserfahrung. Das kann doch nicht sein. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss endlich Realität werden», fordert sie. Syna Deutschfreiburg unterstützt ihre Mitglieder auf dem Weg dahin.

Ganzer Artikel



GRAUBÜNDEN/SARGANSERLAND

GRENZGÄNGER IN SÜDBÜNDEN

Als typischer Grenzkanton hat Graubünden viele Grenzgänger/-innen, die täglich in die Schweiz kommen, um zu arbeiten.

In der Sektion Südbünden trifft dies auf 385 von 536 Syna-Mitgliedern zu. Sie werden hervorragend betreut von Ivan Cameroni. Er ist für Inas Schweiz tätig und gleichzeitig Syna-Sektionspräsident. Ivan kennt sich sehr gut aus in den Fragen rund um Steuern und Sozialversicherungen, welche die Grenzgängerinnen und Grenzgänger hauptsächlich beschäftigen. Der Sektionspräsident ist sehr bekannt in der Provinz Sondrio, und so kann er auch immer wieder neue Syna-Mitglieder gewinnen.

Familienausflug: Richtung Vrin in die Bronzezeit Sonntag, 29. August 2021

Programm: Besichtigung der Ausgrabungen aus der Bronzezeit mit kurzer Führung, Besichtigung Fischzucht, Mittagessen in Silgin, Lumbrein. Das detaillierte Programm kann bis 31. Juli beim Regionalsekretariat bestellt werden per E-Mail chur@syna.ch oder per Telefon **081 257 11 22**. Alle Syna-Mitglieder mit ihren Familien sind herzlich eingeladen, eine Anmeldung ist obligatorisch.

LUZERN

AUS DEM REGIONALSEKRETARIAT

ERFOLGREICHE AKTIONSWOCHEN

Für eine gemeinsame Aktionswoche war Syna Luzern vom 31. Mai bis 4. Juni mit anderen Regionen der Zentralschweiz auf den Baustellen unterwegs. Dabei haben wir über 40 neue Mitglieder gewonnen! Solche Aktionen sind sehr wichtig, denn wir müssen als Gewerkschaft präsent und ansprechbar sein. So können wir die Kontakte mit unseren Mitgliedern pflegen, ihre Bedürfnisse abholen und Vertrauen schaffen.

In einer weiteren Aktion besuchte unser Team Tankstellenshops in und um Luzern. In der Branche arbeiten viele Angestellte unter prekären Verhältnissen. Diesen Arbeitnehmenden zeigten wir unter anderem auf, dass auch Teilzeitangestellte ihre Rechte haben und unter welchen Umständen Abrufarbeit nicht mehr zulässig ist. Wir haben mit diversen Mitarbeitenden gute Gespräche geführt und ihnen den Rücken gestärkt.

SENIORENGRUPPE: VERANSTALTUNGEN

Jass-Nachmittag am Donnerstag, 26. August, im Bahnhöfli, Malters.
Anmeldung per E-Mail an: ✉ werner.niederberger52@bluewin.ch
Die Besichtigung der Glasi Hergiswil wurde auf den Herbst verschoben. Weitere Infos folgen.

Agron Gjuraj, Regionalverantwortlicher

OBWALDEN/NIDWALDEN

PROFITIERE
VOM REGIOPASS!

Liebes Mitglied

Bald stehen deine wohlverdienten Sommerferien an. Jetzt ist Zeit, um eines der Reiseangebote vom Regiopass zu nutzen, die Syna Ob-/Nidwalden dir als Mitglied zur Verfügung stellt!

Wieso nicht einmal auf die Klewenalp oder auf das Stanserhorn reisen, um die atemberaubende Fernsicht zu geniessen? Warum nicht mal mit dem Schiff ins Verkehrshaus Luzern fahren, um in die Welt der Technik einzutauchen? Die Angebote Klewenalp, Stanserhorn, Schifffahrt Vierwaldstättersee und Verkehrshaus Luzern liegen für dich bereit. Die Reservation kannst du bis spätestens am Vortag auf unserer regionalen Webseite vornehmen:

🌐 www.ob-nidwalden.syna.ch/regiopass-ownw

Wir wünschen dir viel Spass und Erholung mit den vielfältigen Angeboten von Syna!

Urs Gander, Regionalsekretär



NORDWESTSCHWEIZ

MINIMUM ERREICHT: BASEL
STIMMT FÜR MINDESTLOHN

Das Basler Stimmvolk hat sich am 13. Juni für einen Mindestlohn von 21 Franken ausgesprochen. Dies war der Gegenvorschlag zu unserer Initiative «Kein Lohn unter 23.-», die leider knapp verworfen wurde. Doch nur dank ihr ist Basel nun der erste Deutschschweizer Kanton mit einem staatlichen Mindestlohn. Das ist ein grosser Erfolg! Bedauerlich ist jedoch, dass der Mindestlohn deutlich zu tief ausfällt, um im teuren Kanton Basel-Stadt von einem Vollzeitpensum leben zu können. Zudem sieht das Gesetz zahlreiche Ausnahmen vor. Damit lässt es Tausende Arbeitnehmende mit Tiefstlohn im Stich. Jetzt stehen die Arbeitgeberorganisationen in der Verantwortung: Im Abstimmungskampf hatten sie immer wieder auf die Wichtigkeit der Sozialpartnerschaften verwiesen. Nun müssen sie Hand bieten, um in den Gesamtarbeitsverträgen fairere Löhne festzulegen.

Astrid Beigel, Regionalverantwortliche



OBERER ZÜRICHSEE

AUF SIE IST VERLASS

Anlässlich des Teamausfluges unseres Regionalsekretariats wurde Ivana Guggenbühl geehrt: Am 1. Mai 2011 hat sie ihre Tätigkeit bei Syna begonnen und kann somit ihr zehnjähriges Dienstjubiläum feiern.



Für Ivana sind die zehn Jahre wie im Flug vergangen. Während dieser Zeit hat sie ihre Kompetenzen kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt. Im Büro Rapperswil ist Ivana ein sicherer und fester Wert. Als administrative Mitarbeiterin nimmt sie sich nicht nur der Verwaltungsaufgaben, sondern auch der vielseitigen Anliegen unserer Mitglieder an. Oft ist sie die erste Ansprechperson am Telefon. Durch ihre fundierten Kenntnisse im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht kann Ivana kompetente Erstkündfte erteilen und damit bereits einiges an Aufwand im Bürobetrieb abfedern.

Ihre Teamkollegin und -kollegen hoffen, dass sie noch lange auf Ivanas sachkundige Unterstützung zählen können und danken ihr herzlich für das grosse Engagement und die gute Zusammenarbeit.

Beatrix Kuchen, Regionalverantwortliche

KANTONALE KINDER- UND AUSBILDUNGSZULAGEN

Als wir im September 2019 die benötigten Unterschriften für die Initiative «Mehr Kinderzulagen für Ihre Kinder» beim Staatsrat einreichten, stellten wir uns bereits auf einen Abstimmungskampf ein. Glücklicherweise übernahm der Staatsrat jedoch die von uns geforderten Erhöhungen der Kinder- (um 40 Franken) und Ausbildungszulagen (um 20 Franken) in seinem Vorschlag an das Walliser Parlament. Diesen Mai diskutierte der Grosse Rat darüber und unterstützte die geplante Erhöhung in der ersten Lesung. Noch ist allerdings nichts entschieden, denn im Herbst wird eine zweite Lesung stattfinden. Wir sind aber überzeugt, dass die Mitglieder des Grossen Rates weiter hinter unserer Initiative stehen und diese unterstützen werden.

Nachdem die Kinder- und Ausbildungszulagen bereits mehr als zehn Jahre auf dem gleichen Stand geblieben sind, ist es höchste Zeit für eine Erhöhung. Die Kosten, die eine Familie zu tragen hat, sind schliesslich auch gestiegen. Wir danken allen Beteiligten, die unsere Initiative unterstützt haben.

Juri Theler, Regionalverantwortlicher



AKTIONSWOCHE «ICH STEH AUF! DU AUCH?»

An der Syna-Aktionswoche (siehe Seiten 4 und 5) war auch das Syna-Team Olten/Solothurn beteiligt. Dabei konzentrierten wir uns auf Angestellte im Detailhandel und besuchten diverse Geschäfte. Mit den Frauen sprachen wir über ihre schwierigen Arbeitsbedingungen: Tiefe Löhne, unregelmäßige Arbeitszeiten, keine gesicherten Pausen, kaum Wertschätzung – die Liste der Probleme ist lang. Bei unseren Besuchen erhielten wir mit Mandy Zeckra, GL-Mitglied, und Claudia Stöckli, Zentralsekretärin Tankstellenshops, tatkräftige Unterstützung aus der Zentrale.

FRAUEN*STREIK 14. JUNI 2021

Am 14. Juni 2021 hatte das Frauen*streikkomitee des Kantons Solothurn Aktivitäten an verschiedenen Orten organisiert. Auch wir waren am Anlass dabei. Die regionalen Aktionen kamen gut an und brachten Frauen wie Männer dazu, sich über die Gleichstellung Gedanken zu machen.

Bojan Trajkov, Regionalsekretär



SCHLICHTEN, BEVOR DER RICHTER ENTSCHEIDET

Wenn sich Arbeitnehmer und Chefin wegen einer Kündigung oder dem Lohn streiten, kann eine Schlichtungsstelle vermitteln. Syna-Mitglied Primo Facci amtiert als Vertreter der Arbeitnehmenden bei der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse im Kanton St. Gallen.

Im Interview erzählt er von seinem spannenden Mandat.

Mit welchen Problemen gelangen Arbeitnehmende an die Schlichtungsstelle?

Primo Facci: Es ist das ganze Spektrum an Streitigkeiten, die im Arbeitsalltag entstehen können. Zum Beispiel ausstehende Löhne, unbezahlte Überstunden, Feriennanspruch, missbräuchliche Kündigung, Mobbing und vieles mehr.

Was war dein schönstes Erlebnis als Arbeitnehmervertreter der Schlichtungsstelle?

Ich möchte nicht vom schönsten Erlebnis sprechen, sondern von schönen Erlebnissen: Diese sind dann, wenn wir einen Vergleich erzielen und beide Parteien, Klägerinnen wie Beklagte, mit der Lösung zufrieden sind.

Ramona Riedener, Regionalredaktorin

Ganzes Interview



SEKTION BODENSEE

Picknicktag in der Waldhütte Rorschacherberg Sonntag, 22. August, ab ca. 9.30 Uhr

Alle Mitglieder und ihre Familien sind herzlich willkommen.

Mehr Infos im Kalender unserer Webseite:

www.ostschweiz.syna.ch

FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

In der schweizweiten Aktionswoche von Syna «Ich steh auf! Du auch?» (siehe Seiten 4 und 5) fokussierten sich die Teams der Regionen Zug/Innerschweyz und Uri auf das Gesundheitswesen und den Detailhandel. Im Verlauf der Woche knüpften wir viele gute Kontakte. Unter anderem kam ein erstes Gespräch mit dem Spital Schwyz zustande. Wir freuen uns auf weitere Gespräche, mit dem Ziel, das Spital Schwyz als Arbeitsplatz noch attraktiver zu positionieren. Das Ziel muss sein, dass zukünftige Mitarbeitende von einem GAV profitieren.

Ebenfalls führten wir zahlreiche gute Gespräche mit dem Verkaufspersonal der Bäckereien. Dort gibt es sicherlich noch viel Spielraum für bessere Arbeitsbedingungen. Um diese zu erreichen, braucht es viel Geduld. Doch diese wird sich am Ende lohnen.

Sandrino Forghieri, Regionalsekretär



ZUG/INNERSCHWYZ

GV 2021 SEKTION INNERSCHWYZ

Der Sektionsvorstand Innerschwyz hat entschieden, die diesjährige Generalversammlung (GV) schriftlich durchzuführen.

Der Vorstand traf sich im Frühjahr zu einer Sitzung, die wegen Corona digital durchgeführt werden musste. Da sich zu diesem Zeitpunkt der Verlauf der Pandemie nicht genau vorhersagen liess, entschied der Vorstand gemeinsam mit dem Regionalsekretariat, die GV schriftlich durchzuführen. Die Mitglieder der Sektion erhalten alle benötigten Unterlagen per Post zugestellt, inklusive Abstimmungszettel. Alle ausgefüllten und eingegangenen Abstimmungszettel werden anschliessend ausgewertet und die Ergebnisse auf der regionalen Webseite aufgeschaltet.

Bei dieser Gelegenheit bedanken wir uns herzlich bei Anton Zwysig, Eugen Häcki und Urs Gwerder für ihren Einsatz. Sie helfen dem Sekretariat jeweils beim Einpacken der Unterlagen und sind uns dadurch eine grosse Hilfe und Unterstützung.

Alain Imholz, Regionalverantwortlicher

ZÜRICH/SCHAFFHAUSEN

KANTONALE ELTERNZEIT-INITIATIVE

Die Schweiz hängt im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark hinterher. Dies gilt insbesondere für den Elternurlaub.

Eine kantonale Elternzeit-Initiative will das ändern. Dabei soll der Kanton Zürich eine schweizweite Vorbildrolle übernehmen. Die Initiative verlangt eine Elternzeit von je 18 Wochen für Mütter und Väter und wird voraussichtlich im Jahr 2022 zur Abstimmung kommen.

Die Elternzeit ist ein volkswirtschaftlicher Gewinn. Modellrechnungen der EU kommen zum Schluss, dass bereits eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeitsquote um 1 Prozent Steuereinnahmen generiert, welche die Kosten einer Elternzeit von 18 bis 20 Wochen kompensieren können.

Eine Elternzeit fördert die Gleichstellung, verringert die Diskriminierung von Frauen im Arbeitsmarkt und wirkt sich positiv auf Produktivität sowie Zufriedenheit in Unternehmen aus.

Weitere Infos zur Elternzeit unter: www.elternzeit-initiative.ch



IMPRESSUM

Syna Magazin
Offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 8 Ausgaben pro Jahr
Auflage 27276 Exemplare (WEMF 2020)
Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat, Postfach 1668
4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion/Satz kommunikation@syna.ch
Redaktion Travail.Suisse Lisa Schädel
schaedel@travailsuisse.ch

Druck/Versand Merkur Zeitungsdruck AG
Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe
Redaktionsschluss

10. September 2021
25. August 2021, 12.00 Uhr

Bildnachweise

Adobe Stock (S. 7–10, S. 13–14, S. 19 unten, S. 20 Mitte)
Pixabay (S. 16 oben, S. 18 oben links, S. 19 oben)
Stanserhornbahn (S. 17 unten links)
Syna (S. 1, S. 3–5, S. 12, S. 15, S. 17 oben rechts, S. 17 unten rechts, S. 18 oben rechts, S. 18 unten rechts, S. 20 unten)





WAS LÄUFT?

NEUE PRÄSIDENTIN ODER NEUER PRÄSIDENT GESUCHT!



Der Syna-Kongress wählt im Herbst 2022 eine neue Präsidentin / einen neuen Präsidenten. Nach acht engagierten und erfolgreichen Jahren möchte unser jetziger Präsident Arno Kerst dieses interessante

und herausfordernde Amt an seine Nachfolgerin oder seinen Nachfolger übergeben.

Der Vorstand beabsichtigt, per Ende dieses Jahres eine Nomination zuhanden des Kongresses 2022 vorzunehmen. Darum hat er jetzt die Stelle öffentlich ausgeschrieben.

Hast du selbst Interesse an dieser spannenden und herausforderungsreichen Aufgabe? Oder kennst du jemanden, die oder der daran Interesse hat? Packt diese Chance! Die Bewerbungsfrist läuft bis 31. Juli 2021. Infos: www.syna.ch/jobs

DEIN EINSATZ FÜR LOHNGLEICHHEIT

Noch immer sind Frauen stark von Lohndiskriminierung betroffen. Bei gleicher Ausbildung und Erfahrung verdienen sie pro Jahr 825 Millionen Franken weniger als Männer. Das 2020 revidierte Gleichstellungsgesetz sollte dies ändern und Unternehmen dazu verpflichten, eine Lohnanalyse durchzuführen. Allerdings sind nur Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten davon betroffen. Ausserdem sind weder Kontrollen noch Sanktionen vorgesehen.

Aus diesem Grund haben Travail.Suisse und seine Mitgliedverbände die Plattform Respect8-3.ch geschaffen. Hier können sich Unternehmen ab 50 Angestellten, die eine Lohnanalyse durchgeführt haben, auf einer weissen Liste eintragen lassen. Wenn auch du etwas zur Lohngleichheit beitragen möchtest, informiere deinen Betrieb über Respect8-3.ch und fordere ihn auf, eine Lohnanalyse durchzuführen:

www.respect8-3.ch

RESPECT8-3.CH

BRANCHENKONFERENZ TANKSTELLENSHOPS

Datum: 7. Juli 2021, 9.15 bis 11.30 Uhr

Ort: Die Konferenz wird online per Zoom durchgeführt.

Eingeladen wurden alle Mitglieder, die in Tankstellenshops angestellt sind.



GESEHEN IM NETZ

facebook.com/syna.ch
instagram.com/syna_ch

twitter.com/syna_ch
linkedin.com/company/syna-ch

