

Unsere Arbeit – unsere Zukunft



Kongress 2018
Lausanne

Kongressdokument
verabschiedet am 20. Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis

Unsere Arbeit – unsere Zukunft

Die Herausforderungen

Wandel durch Digitalisierung
Aus- und Weiterbildung
Arbeitszeit
Flexibilität
Lohn
Sozialpartnerschaft
Soziale Sicherheit
Gesellschaft

Seite 4

Wohin wir wollen und wie

Unsicherheit für viele, Chancen für alle
Der Weg: Sozialpartnerschaft
Das Ziel: Wirtschaft für die Menschen

Seite 8

Unsere Arbeit – unsere Zeit

Unsere Vision
Unsere Forderungen

Seite 9

Unsere Arbeit – unsere Bildung

Unsere Vision
Unsere Forderungen

Seite 11

Unsere Arbeit – unsere Sicherheit

Unsere Vision
Unsere Forderungen

Seite 13

Unsere Arbeit – unsere Zukunft: die Herausforderungen

Wandel durch Digitalisierung

Arbeit verändert sich

Grundlage des digitalen Wandels sind neue Technologien aus der Informations- und Kommunikationstechnik. Sie vereinfachen Produktions-, Verarbeitungs- und Logistikprozesse und ersetzen dabei in vielen Fällen die menschliche Arbeit: Nicht nur serielle, monotone Tätigkeiten fallen weg, sondern auch viele Arbeiten in Bereichen wie Analyse, Kontrolle oder Sachbearbeitung werden automatisiert.

Mit dem Wandel der Arbeitswelt verschwinden einerseits viele Arbeiten oder ganze Berufe, und es droht Stellenverlust. Andererseits entstehen neue Stellen, vor allem mit Beratungs-, Kommunikations- und Koordinationsaufgaben. Wohin die Entwicklung führt und wie schnell sie abläuft, ist noch nicht absehbar.

Anforderungen steigen

Die neu entstehenden Berufe und Aufgaben stellen an Arbeitnehmende höhere Anforderungen an Wissen und Know-how. Die Arbeit im digitalen Umfeld wird komplexer und verändert sich schneller. Sie erfordert von den Arbeitnehmenden laufend neue Fähigkeiten und Kompetenzen. Diese müssen sie sich rechtzeitig aneignen, wenn sie den Anschluss an den Arbeitsmarkt nicht verpassen wollen.

Arbeitsverhältnisse geraten unter Druck

Mit der Digitalisierung werden Dienstleistungen und Produkte vermehrt exakt nach Kundenbedürfnissen und Nachfrage an verschiedenen Orten, kurzfristig und in kleinen Mengen angeboten. So wird die Arbeit immer weniger voraussehbar. Das führt dazu, dass klassische, unbefristete Arbeitsverhältnisse unter Druck geraten: Es werden Leistungen eingekauft, anstatt Menschen angestellt. Das Phänomen der Scheinselbstständigkeit nimmt zu – Stichwort «Uberisierung». Dabei wälzen die Unternehmen ihre Verantwortung und ihre Risiken an die Arbeitnehmenden ab und umgehen die Sozialversicherungen.

Aus- und Weiterbildung

Unternehmen tragen zu wenig Verantwortung für Aus- und Weiterbildung

Angesichts des schnellen Wandels der Arbeitswelt ist Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber existenziell wichtig. Sie wird aber zu wenig als Selbstverständlichkeit während der ganzen Berufslaufbahn betrachtet. Vor allem ältere und langjährige Mitarbeitende erhalten in ihren Bildungsbemühungen kaum Unterstützung. Zudem gibt es wenig Förderung für Mitarbeitende mit Defiziten bei den Grundkompetenzen wie Sprache, angewandter Mathematik oder Informatik – welche die Grundlage sind für weitere Aus- und Weiterbildung.

Aus- und Weiterbildung über den kurzfristig betriebswirtschaftlichen Nutzen hinaus wird von den Unternehmen wenig gefördert. Die Unternehmen verlassen sich oft einfach auf Neuausgebildete und Fachkräfte aus dem Ausland. Der aufwendigere Weg, bisherige Angestellte aus- und weiterzubilden, wird einfach umgangen.

Es gibt wenig sozialpartnerschaftlich organisierte Bildungsangebote innerhalb der Branchen. Bestehende Aus- und Weiterbildungssysteme in einzelnen Branchen oder Regionen werden zu wenig beansprucht und kaum nachgeahmt.

Bildungslandschaft Schweiz ist einseitig

Der Fokus des staatlichen Bildungssystems ist stark auf die Erstausbildung gerichtet. Diese ist gut strukturiert und finanziert. Dagegen ist der Bereich des «lebenslangen Lernens», der Aus- und Weiterbildung während des Berufslebens, nicht gut organisiert. Er wird fast ausschliesslich der Eigeninitiative der Arbeitnehmenden – vor allem der bildungsgewohnten – überlassen. Es fehlen zudem regelmässige berufliche Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen.

Ein grosses Problem ist, dass bisherige Abschlüsse, berufliche Erfahrungen und ausserberuflich angeeignete Kompetenzen für neue Berufsabschlüsse zu wenig anerkannt oder wenn nötig spezifisch aufgewertet werden können.

Arbeitszeit

Belastung bei der Arbeit steigt

Nirgends in Europa wird länger gearbeitet als in der Schweiz. Präsentismus und Überstunden gelten als Merkmale für hohe Leistung und gute Arbeit. Wegen scheinbar steigender Kundenbedürfnisse und globaler Abläufe wird immer öfter ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt. Zudem lässt die Digitalisierung die tägliche Arbeit komplexer und dichter werden. Das Arbeitstempo steigt.

Bei Arbeitsverteilung und -planung haben die Unternehmen oft einseitig die Steigerung der Produktivität im Sinn. Die Arbeitnehmenden müssen immer flexibler sein, für sie nimmt die Planbarkeit ihrer Aktivitäten ab: keine geregelten Pensen, zerstückelte Arbeitszeiten rund um die Uhr, unsichere Einkommen in Stundenlohnverträgen und mehr Temporärarbeit. Die Angestellten können so Beruf und Privatleben schlecht miteinander vereinbaren. Menschliche Grundbedürfnisse nach Erholung, Zeit für sich selbst und sozialem Austausch werden immer mehr beschnitten. Das ist fatal für Sicherheit und Gesundheit: Arbeitsunfälle, Erschöpfung, Burn-out, abnehmende Produktivität und innere Kündigung sind die Folgen.

Der Gesundheitsschutz, der eigentlich gesetzlich verstärkt werden müsste, soll sogar noch ausgehöhlt werden: So wird die Arbeitszeiterfassung vermehrt infrage gestellt. Die politischen Forderungen nach längeren und flexibleren Arbeitszeiten und weniger Ruhezeiten greifen den Gesundheitsschutz frontal an.

Vertrauen fehlt, Gratisarbeit nimmt zu

Obwohl die Arbeitsintensität steigt und die Arbeitszeiten immer flexibler werden, schwinden das Vertrauen und die Wertschätzung in die Arbeitnehmenden. Das ist nicht nachvollziehbar, denn eine flexiblere Arbeit sollte eigentlich grössere Eigenverantwortung mit sich bringen.

Gratisarbeit wird in immer grösserem Umfang verlangt: Arbeitsvorbereitung und Aufräumen, zusätzliche Arbeitswege, Mehrarbeit oder gleich die gesamte Arbeitszeit werden bei vielen Angestellten nicht mehr als solche erfasst und dadurch ungenügend oder gar nicht entschädigt. Die schönfärberisch genannte «Vertrauensarbeitszeit» ist vor diesem Hintergrund nichts anderes als Gratisarbeit.

Flexibilität

Unternehmen fordern Flexibilität, bieten sie aber selbst nicht

Während die Unternehmen von ihren Angestellten mehr Flexibilität fordern, bleiben sie gegenüber arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmodellen sehr unflexibel.

Besonders Mütter und Väter bekommen die fehlende Flexibilität zu spüren, wenn sie Familien- und Berufsleben miteinander verbinden und sich die Erziehungs- und Familienarbeit teilen wollen. Flexible Arbeitsmodelle sind nach wie vor selten, und für Väter gibt es noch immer keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Unternehmen und Staat bieten nur wenig bezahlbare Kinderbetreuungsangebote an. Die Chance, angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels mehr Frauen ins Arbeitsleben zu integrieren, wird so vertan.

Auch bei direkten Führungsverantwortlichen ist die Bereitschaft für arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitmodelle oft gering. Sie bringen sich so um deren positive Auswirkungen: weniger Absenzen, mehr Motivation und dadurch weniger Fluktuation sowie höhere Produktivität.

Lohn

Finanzieller Druck wächst

Für Unternehmen ist angesichts des globalen Wettbewerbs der Preisdruck generell gross. Die Vergabepaxis im öffentlichen Beschaffungswesen fokussiert stark auf das Kriterium Preis. Weil es zu selten Arbeitsmarktkontrollen gibt, nehmen Lohndumping und systematische Lohnunterbietungen zu. Vor allem grössere Unternehmen missbrauchen Praktika oder Personalverleih und fördern die Scheinselbstständigkeit, um Lohnkosten zu sparen und das Unternehmerrisiko abzuwälzen. Die Mitarbeiter-Perspektive geht dabei verloren.

Dies alles hat fatale Konsequenzen für die Lohnentwicklung: In vielen Branchen sind die Löhne ungenügend – und durch individuelle Lohnanpassungen ungerecht verteilt. In Tieflohnbranchen kommt es zu prekären Arbeitsverhältnissen, das Phänomen «Working Poor» ist auch in der Schweiz präsent.

Nach wie vor besteht zudem die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann. Sie ist nicht nur ungerecht, sondern benachteiligt die Frauen auch bei ihrer Berufskarriere und beschert ihnen im Alter tiefere Renten.

Sozialpartnerschaft

Arbeitnehmende geniessen zu wenig Schutz

Die Schweiz ist für ihr liberales Arbeitsrecht und einen wenig ausgebauten Kündigungsschutz bekannt. Dies kann positiv sein für die Entstehung von unbefristeten Stellen. Es braucht aber begleitend dazu unbedingt eine gelebte und verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft. Dank ihr können sich branchenspezifische Lohn- und Arbeitsbedingungen schrittweise positiv entwickeln, und bei Krisen können starke Sozialpläne die Betroffenen auffangen. In vielen Branchen gibt es aber keine allgemeingültig erklärten oder gar keine Gesamtarbeitsverträge mit Schutzbestimmungen zu Arbeit und Lohn.

Angesichts der Globalisierung und der schnellen Entwicklungen in der Wirtschaft erleben die Arbeitnehmenden ihre Stelle als immer weniger sicher. Vor diesem Hintergrund fehlt ein wirksamer Kündigungsschutz – vor allem für ältere und langjährige Arbeitnehmende.

Soziale Sicherheit

Leistungen werden abgebaut

Wer nicht mehr arbeiten kann, ist angewiesen auf ein engmaschiges Sozialsystem. Politische Kreise schwächen dieses aber bewusst durch ungenügende Finanzierung. So werden die Hürden für den Eintritt in Sozialversicherungen erhöht und deren Leistungen abgebaut.

Eine obligatorische Krankentaggeldversicherung fehlt immer noch. Die Krankenkassenprämien-Verbilligung wird im Rahmen kantonaler Sparprogramme reduziert. Und nach der gescheiterten Revision der Altersvorsorge bleiben die Renten unter Druck. Zudem werden die IV-Renten abgebaut, was letztlich viele in die Sozialhilfe treibt. Die Bemühungen zur vermehrten Arbeitsmarktintegration sind an sich gut. Ohne Unternehmen als Kooperationspartner, die ihre soziale Verantwortung wahrnehmen, bringen sie aber keinen Erfolg.

Neben dem finanziellen Druck wirkt sich auch die Digitalisierung auf die Fallbearbeitung der Sozialversicherungen aus. Fälle werden vermehrt automatisiert bearbeitet und verrechnet. Bei der Erteilung von Sozialleistungen gibt es weniger Möglichkeiten, individuelle Verhältnisse oder Bedürfnisse zu berücksichtigen – mit entsprechend negativen Konsequenzen für die Versicherten.

Gesellschaft

Solidarität nimmt ab

Der Trend zur Individualisierung verstärkt sich: Einerseits gewinnen Werte wie Freizeit und Familie an Bedeutung. Andererseits verstärken sich die Konsumhaltung und die Erwartung, Produkte und Dienstleistungen jederzeit zu erhalten.

Weil dadurch die Arbeit flexibilisiert wird, macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenig Fortschritte. Die Entsolidarisierung steigt: Rückzug ins Private und politische Extrempositionen treten an die Stelle von gesellschaftlichem Engagement, Zusammenarbeit und gemeinsamer Lösungsfindung.

Nur wenige profitieren

Die Lebensbedingungen driften auseinander, weltweit und in der wohlhabenden Schweiz: Explodierende Managerlöhne bei gleichzeitig noch vielen Tieflohnjobs und stagnierenden mittleren Löhnen lassen die Lohnschere immer weiter aufgehen. Auslagerungen und Restrukturierungen treiben zudem die Sockelarbeitslosigkeit in die Höhe. Dagegen profitieren einige wenige überproportional vom wirtschaftlichen und technischen Fortschritt und besitzen immer mehr. Armut, Migration und Konflikte sind globale Zeichen für Fehlfunktionen der aktuellen Wirtschaftsordnung.

Unsere Arbeit – unsere Zukunft: wohin wir wollen und wie

Unsicherheit für viele, Chancen für alle

Der aktuelle Wandel der Arbeitswelt bedeutet für viele Unsicherheit. Trotzdem stellen wir uns nicht gegen diesen Wandel. Es sollen aber wirklich alle von den damit verbundenen Chancen profitieren.

Der Weg: Sozialpartnerschaft

Der Wandel muss zusammen mit den Arbeitnehmenden gestaltet werden. Sie müssen die Entwicklungen mitbestimmen. Dazu muss die Sozialpartnerschaft gegenüber heute deutlich ausgebaut werden – qualitativ wie quantitativ.

Das Ziel: Wirtschaft für die Menschen

Obwohl oder gerade weil sich die Arbeitswelt wandelt, bleiben unsere sozialetischen Werte bestehen:

Menschenwürde

Auch wenn die Komplexität der Arbeit zunimmt, wenn klassische Arbeitsverhältnisse infrage gestellt werden und wenn der finanzielle Druck auf Sozialversicherungen wächst, müssen Arbeitsbedingungen fair sein. Dazu gehören Löhne, die zum Leben reichen, genauso wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Zudem sollen diejenigen, die nicht mehr arbeiten können oder dürfen, eine sichere Zukunft haben. Die Menschen müssen in Würde leben können – mit und ohne Arbeit.

Solidarität

Gesellschaft und Wirtschaft funktionieren nur mit Solidarität – die Arbeitnehmenden müssen die Entwicklungen im Wandel mitbestimmen können und am Erfolg beteiligt werden. Risiken sollen gemeinsam getragen werden, und von den Chancen sollen alle profitieren. Die Flexibilität, welche die Unternehmen von den Arbeitnehmenden verlangen, müssen sie selbst ebenso bieten.

Subsidiarität – Hilfe zur Selbsthilfe

Bei der Veränderung der Arbeit, welche die Digitalisierung mit sich bringt, spielt die Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden eine grosse Rolle: Sie müssen sich laufend neue Fähigkeiten aneignen. Dazu ist aber notwendig, dass Unternehmen und Staat für alle einen gleichberechtigten Zugang zu Aus- und Weiterbildung ermöglichen.

Gemeinwohl

Angesichts des erhöhten globalen Wettbewerbs und des schnellen Wandels braucht es stärkere Regeln – durch die Sozialpartnerschaft und den Staat. Die Wirtschaft darf nicht nur blind Gewinn maximieren, sie muss die Interessen der gesamten Gesellschaft wahren. Menschen, die durch den Wandel einen Verlust erleiden, müssen mitgetragen werden.

Nachhaltigkeit

Die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen müssen nachhaltig sein, d. h. sowohl sozial als auch ökologisch und ökonomisch dauerhaft verträglich. Das sind sie nur, wenn sie von allen akzeptiert werden und wenn alle davon profitieren. Deshalb muss die Entwicklung von und mit den Arbeitnehmenden geplant und angegangen werden.



Unsere Arbeit – unsere Zeit

Unsere Vision

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

Die Arbeitnehmenden bringen Arbeit und Privatleben in ein gesundes Gleichgewicht. Sie bestimmen bei der Gestaltung der Arbeitszeit und bei der Einteilung der Arbeit mit, es wird nicht einseitig über sie bestimmt. Sie fordern ihre Rechte ohne Angst auf Repressionen ein und organisieren sich gewerkschaftlich, um für bessere Arbeitsbedingungen einzustehen. Die Arbeitgeber leben eine wahre Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und nehmen die Anliegen der Arbeitnehmenden ernst. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten kommt auch den Arbeitnehmenden zugute. Sie können zwischen verschiedenen Erwerbsmodellen wählen, ohne dadurch Nachteile zu erfahren. Die Politik verhindert Angriffe auf das Arbeitsgesetz und sorgt so für einen angemessenen Arbeitnehmenden- und Gesundheitsschutz.

Unsere Forderungen

Zeit und Gesundheit

- 1.1. Technischer Fortschritt hat in der Vergangenheit stets Tempo und Dichte der Arbeit erhöht – aber gleichzeitig zu einer Verkürzung der Arbeitszeit geführt. Das muss auch für Digitalisierung und Automatisierung gelten: Die Arbeitszeit muss auf 40 Stunden pro Woche für alle gesenkt werden.
- 1.2. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf für alle Kategorien von Arbeitnehmenden nicht mehr als 45 Stunden betragen. Ab dann muss der Gesundheitsschutz greifen und negative psychosoziale Folgen reduzieren.
- 1.3. Die Arbeitszeiterfassung gewährleistet eine transparente Trennung von Arbeit und Freizeit und verhindert Gratarbeit. Die gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit darf nicht abgebaut und muss durchgesetzt werden.
- 1.4. Viele Arbeitnehmende wollen flexibel arbeiten. Aber auch bei unregelmässigen Arbeitszeitmodellen und bei Jahresarbeitszeit müssen das Arbeitsgesetz und die Ruhezeitbestimmungen eingehalten und entsprechend kontrolliert werden.

Zeit und Vereinbarkeit

- 1.5. Die Anspruchshaltung der Arbeitgeber an die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmenden muss beschränkt werden. GAV und betriebliche Reglemente müssen eine maximal zulässige monatliche/saisonale Schwankung der Arbeitszeit festlegen.
- 1.6. Home-Office und andere Tele-Arbeitsformen müssen auf Betriebsebene oder in GAV geregelt werden. Insbesondere muss die entsprechende Arbeitszeit erfasst werden. Die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeit muss geregelt werden – es braucht festgelegte Zeiten ohne Erreichbarkeitspflicht.
- 1.7. Die Bevölkerung will keine 24-Stunden-Gesellschaft. Nachtarbeit schadet der Gesundheit. Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit belasten das soziale Leben und müssen auf das Minimum beschränkt werden. Zeit- und Lohnzuschläge sollen diese Mehrbelastungen kompensieren.
- 1.8. Kurzfristige Einsätze sowie Pikett- und Bereitschaftsdienst beeinträchtigen die Erholungszeit der Arbeitnehmenden. Sie sind auf das Nötigste zu beschränken und mit einer Zeit- und Geldzulage zu belegen.
- 1.9. Die Arbeit muss planbar sein – das ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Arbeitseinsätze müssen von Gesetzes wegen 4 Wochen im Voraus angekündigt werden.

- 1.10. Kompensation von Überstunden darf vom Arbeitgeber nicht einseitig und zu kurzfristig angeordnet werden. Arbeitnehmende müssen die zu viel geleisteten Stunden so abbauen können, dass sie sich wirklich erholen können. Diese gesetzliche Bestimmung muss im Arbeitsalltag gelebt werden.
- 1.11. Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden müssen ausgebaut werden: Bei betrieblichen Änderungen, bei der Organisation der Arbeitszeit und bei der Gestaltung der Einsatzzeiten müssen die betroffenen Arbeitnehmenden mitentscheiden können.
- 1.12. Die Arbeit wird immer mobiler und dezentraler. Viele Arbeitgeber setzen ihre Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten ein. Die Wegzeiten zwischen verschiedenen Einsatzorten und längere Arbeitswege müssen entschädigt werden.
- 1.13. Nur längere Arbeitsunterbrüche von 2 bis 3 Wochen ermöglichen eine vollständige Erholung. Es braucht mindestens 6 Wochen Ferien pro Jahr für alle Arbeitnehmenden.
- 1.14. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nimmt auch in Branchen zu, die früher regelmässige Arbeitszeiten kannten. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben braucht es weiterhin die 5-Tage-Woche und 2 zusammenhängende Freitage pro Woche.

Zeit und Familie

- 1.15. Der heutige gesetzliche 14-wöchige Mutterschaftsurlaub ist zu kurz. Die Mütter sollen in den ersten Lebenswochen des Kindes eine gewisse Erholungsmöglichkeit haben. Damit können sie nach der Mutterschaftspause besser ihre berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen. Dazu braucht es einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 18 Wochen und danach eine Zusicherung der Arbeitsstelle mit Möglichkeit zur Reduktion des Pensums während mindestens 6 Monaten.
- 1.16. Väter wollen sich vom ersten Tag an um ihre Kinder kümmern und ihre Partnerinnen unterstützen. Der längst fällige Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen muss endlich gesetzlich eingeführt werden, damit alle Familien davon profitieren können.
- 1.17. Mittelfristig soll für beide Elternteile ein Elternurlaub eingeführt werden. Nur so können beide Elternteile je nach beruflicher und familiärer Situation ihr Kind flexibel betreuen.
- 1.18. Damit sich für beide Elternteile die Berufstätigkeit lohnt, braucht es bezahlbare und den betrieblichen Arbeitszeiten angepasste Kinderbetreuungsangebote. Politik und Unternehmen müssen ausreichend bezahlbare Plätze schaffen.
- 1.19. Die heutigen Kinderzulagen sollen erhöht werden, damit Kinderbetreuungs- und andere Angebote erschwinglich sind.

Unsere Kernforderungen

- **Arbeitsplanung nur mit uns**
Bei der Organisation der Arbeitszeit und bei der Gestaltung der Einsatzzeiten müssen die betroffenen Arbeitnehmenden mitentscheiden können. (1.11)
- **Keine 24-Stunden-Gesellschaft**
Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit behindern das soziale Leben und müssen auf das Minimum beschränkt werden. Zeit- und Lohnzuschläge sollen diese Mehrbelastungen kompensieren. (1.7)
- **Familienzeit jetzt**
Der längst fällige Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen muss endlich gesetzlich eingeführt werden, damit alle Familien davon profitieren können. (1.16)
- **Finger weg vom Arbeitsgesetz**
Die gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit darf nicht abgebaut und muss durchgesetzt werden. (1.3)



Unsere Arbeit – unsere Bildung

Unsere Vision

Alle haben Zugang zu Aus- und Weiterbildung – und damit einen Platz in der Arbeitswelt der Zukunft.

Mit Aus- und Weiterbildung stellen die Arbeitnehmenden ihre Autonomie im Arbeitsmarkt sicher: Sie erwerben laufend neue Fähigkeiten und Kompetenzen – um sich so weiterzuentwickeln und sich dem Wandel der Arbeitswelt anzupassen. Staat und Wirtschaft nehmen ihre Pflicht wahr und sorgen zusammen mit den Sozialpartnern für gute Bildungsangebote und regelmässige Standortbestimmungen während der gesamten Berufslaufbahn. Aus- und Weiterbildung sind für die Arbeitnehmenden finanziell und zeitlich tragbar. Deshalb nutzen sie die entsprechenden Möglichkeiten bewusst und eigenverantwortlich.

Unsere Forderungen

Bildung für Chancen

- 2.1. Der Erwerb von Grundkompetenzen wie Sprache, Mathematik und Informatik muss gefördert werden. Denn diese sind die Basis für die Aus- und Weiterbildung während der Berufslaufbahn.
- 2.2. Erfahrungen aus Familien- und Freiwilligenarbeit sowie Bildung ausserhalb der klassischen Bildungsinstitutionen müssen verstärkt anerkannt werden. Dank ihnen werden Aus- und Weiterbildungen kürzer und effizienter.
- 2.3. Frühere Berufserfahrung und Diplome, auch aus dem Ausland, müssen besser anerkannt und einfacher validiert werden können. So können Hürden für weitergehende Aus- und Weiterbildungen beseitigt werden.
- 2.4. Die Weiterbildung muss besser an die Realitäten und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden angepasst werden. Dazu braucht es neue Formen sowie flexiblere zeitliche und örtliche Möglichkeiten – zum Beispiel mit E-Learning.
- 2.5. Die Arbeitgeber müssen ihre Verantwortung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden konsequent wahrnehmen. Sie müssen dafür die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen bereitstellen und erfolgreiche Weiterbildungen mit Lohnerhöhungen honorieren.
- 2.6. Die Arbeitnehmenden sollen in einem bestimmten Rahmen frei über ihre Weiterbildung entscheiden können. Deshalb müssen sie pro Jahr über mindestens 5 Weiterbildungstage frei verfügen können.
- 2.7. Aus- und Weiterbildungen müssen vermehrt sozialpartnerschaftlich organisiert und finanziert werden. So können firmen- und branchenübergreifend finanzielle Anreize zu Aus- und Weiterbildung gesetzt werden.
- 2.8. Es braucht regelmässige Standortbestimmungen für Arbeitnehmende. Nur wer seine Situation richtig einschätzt und seine Ziele kennt, kann durch Aus- und Weiterbildung seinen Platz in der Arbeitswelt finden und erhalten.
- 2.9. Arbeitnehmende ab 45 mit mindestens 5 Dienstjahren müssen Anrecht auf bezahlte Neuorientierungs-Massnahmen haben.

Bildung für Jobsicherheit

- 2.10. Unternehmen müssen regelmässig prüfen und planen, wie ihr personeller Ressourcenbedarf künftig aussieht. Wenn Stellen verschwinden, müssen sie mit betroffenen Arbeitnehmenden Bildungspläne abschliessen. So kann Arbeitslosigkeit vermieden werden.
- 2.11. Für ältere Arbeitslose und in gefährdeten Branchen muss die Arbeitslosenversicherung vermehrt regelmässige Standortbestimmungen oder zusätzlich Aus- und Weiterbildung ermöglichen.
- 2.12. Präventive Aus- und Weiterbildung sowie Grundbildung zur beruflichen Neuausrichtung müssen vermehrt von der Arbeitslosenversicherung finanziert werden.
- 2.13. Es braucht bessere Kontrollen der Ausbildungstätigkeit in den Lehrbetrieben, damit die Qualität der Berufsbildungsabschlüsse gesichert bleibt.
- 2.14. Echte Praktika können einen guten Einstieg in die Arbeitswelt bieten, dabei muss aber der Ausbildungscharakter im Vordergrund stehen. Es braucht zwingend eine Lernbegleitung, eine zeitliche Begrenzung und nach Möglichkeit eine Perspektive zur Weiterbeschäftigung. Praktika dürfen nicht als kostengünstige Alternative für bezahlte Arbeitskräfte dienen.

Unsere Kernforderungen

- **Zeit und Geld für Bildung**
Die Arbeitgeber müssen ihre Verantwortung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden konsequent wahrnehmen. Sie müssen dafür die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen bereitstellen. (2.5)
- **Lebenserfahrung zählt**
Erfahrungen aus Familien- und Freiwilligenarbeit sowie Bildung ausserhalb der klassischen Bildungsinstitutionen müssen verstärkt anerkannt werden. (2.2)
- **Geleistetes anerkennen**
Frühere Berufserfahrung und Diplome, auch aus dem Ausland, müssen besser anerkannt und einfacher validiert werden können. (2.3)
- **Arbeitslosigkeit aktiv verhindern**
Präventive Aus- und Weiterbildung sowie Grundbildung zur beruflichen Neuausrichtung müssen vermehrt von der Arbeitslosenversicherung finanziert werden. (2.12)



Unsere Arbeit – unsere Sicherheit

Unsere Vision

Die Arbeit ist sichere Lebensgrundlage für die Arbeitnehmenden – und im Alter sowie bei Erwerbslosigkeit ermöglichen soziale Sicherungssysteme ein Leben in Würde.

Jeder erwerbsfähige Mensch hat Anspruch auf eine Arbeit, die seinen Fähigkeiten und seinen Vorstellungen entspricht. Die Arbeitsbedingungen garantieren die gesundheitliche Unversehrtheit. Die Arbeitsstelle bietet den Arbeitnehmenden Sicherheit: Einerseits verdienen sie damit genug zum Leben und arbeiten unter fortschrittlichen Bedingungen. Andererseits sind sie vor willkürlichen Kündigungen und vor Lohnausfall geschützt. Die Sozialversicherungen ermöglichen zudem ein würdiges Leben nach dem Beruf und fangen all jene auf, die ihre Stelle verlieren.

Unsere Forderungen

Sichere Arbeit

- 3.1. Die Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmen und den Arbeitnehmenden mit ihren Organisationen muss ausgebaut werden. So können die Herausforderungen des technologischen Wandels vermehrt gemeinsam angegangen werden – zum Beispiel mit der Förderung von Aus- und Weiterbildung.
- 3.2. Um den Schutz auf möglichst viele Arbeitnehmende auszuweiten, müssen die Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV vereinfacht werden.
- 3.3. Der Vollzug der GAV muss verbessert werden. Kontrollen müssen sicherstellen, dass die Bestimmungen umgesetzt werden.
- 3.4. Vor Entlassungen aus Leistungs- oder Verhaltensgründen müssen die Arbeitnehmenden die Möglichkeit haben, sich in einem angemessenen Zeitraum zu verbessern. Es darf keine solche Kündigung ohne vorherige Verwarnung erfolgen.
- 3.5. Für ältere Arbeitnehmende muss der Kündigungsschutz ausgebaut werden. Dies soll aber nicht dazu führen, dass deren Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird.
- 3.6. Es müssen Bedingungen und Anreize geschaffen werden, damit vermehrt inländische Stellensuchende beschäftigt werden. Der Inländervorrang muss effizient und fair umgesetzt werden.
- 3.7. Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit müssen die Kontrollen ausgebaut und verstärkt werden, damit Dumpinglöhne und Lohnunterbietungen verhindert werden können. Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen müssen konsequent mit abschreckenden Massnahmen und hohen Geldbussen sanktioniert werden.
- 3.8. Die Scheinselbstständigkeit – Stichwort «Uberisierung» – muss konsequenter bekämpft werden. Denn damit wird der Arbeitnehmerschutz verhindert, unternehmerische Risiken werden auf die Arbeitnehmenden abgewälzt, und Sozialversicherungen werden umgangen.
- 3.9. Die Anstellungsbedingungen von Temporärarbeitnehmenden müssen verbessert werden und denen der Festangestellten angeglichen werden. Alle Temporärangestellten müssen den Arbeitszeit- und Lohnbestimmungen der GAV in den jeweiligen Branchen unterstehen, sofern diese vorteilhafter sind. Temporärarbeitenden muss spätestens nach einer 6-monatigen Einsatzzeit eine Festanstellung angeboten werden.
- 3.10. Die Anzahl der über einen Personalverleih beschäftigten Temporärarbeitnehmenden pro Betrieb muss beschränkt werden – auf 20 Prozent bei mehr als 5 Angestellten und auf 10 Prozent ab 20 Angestellten.

- 3.11. Praktika dürfen nicht als kostengünstige Alternative für bezahlte Arbeitskräfte dienen. Wenn ein Praktikum keinen nachweislichen Ausbildungscharakter hat, muss es als vollwertige Beschäftigungsform gelten und entsprechend entlohnt werden.
- 3.12. Kriterien für die Zuschläge im öffentlichen Beschaffungswesen müssen verbindlich geregelt und umgesetzt werden. Neben wirtschaftlichen Kriterien müssen auch die Einhaltung von fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen respektive die Einhaltung eines GAV sowie ökologische Kriterien berücksichtigt werden. Dies muss auch bei allfälligen Subunternehmen konsequent erfolgen.
- 3.13. Der Steuerwettbewerb bei Kantonen und Gemeinden – vor allem bei der Senkung von Unternehmenssteuern – muss eingedämmt werden. Nur angemessene Steuereinnahmen ermöglichen einen wirksamen Service public sowie soziale Dienstleistungen.

Sichere Einkommen

- 3.14. Löhne müssen gerecht sein: Durch Reallohnanpassungen müssen die Arbeitnehmenden an der positiven Entwicklung der Unternehmen partizipieren können.
- 3.15. Es braucht Mindestlöhne und einen Mindestlohn für Arbeitnehmende ohne Berufsbildung von mindestens 4000 Franken pro Monat (bei Vollzeitbeschäftigung). So sollen Prekarisierung und Working Poor verhindert werden.
- 3.16. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts müssen mit griffigen Massnahmen, Kontrollen und Sanktionen beseitigt werden. Syna verlangt «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Denn Frauen verdienen in der Schweiz nicht nur rund 20 Prozent weniger als Männer, sondern sie werden auch bei den Aufstiegschancen benachteiligt. Zudem müssen Betriebe mit Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel Teilzeitarbeit in Führungspositionen) und Karriereplanungen für mehr Frauen in der Führung sorgen.
- 3.17. Bei Entlassungen wegen betrieblichen Restrukturierungen oder Schliessungen müssen die sozialen und finanziellen Folgen abgegolten werden. Im Rahmen von Sozialplänen müssen Massnahmen definiert und mit einem Sozialplanfonds finanziert werden.
- 3.18. Arbeitgeber, die durch Konkurs ihres Unternehmens Arbeitnehmende und Sozialversicherungen um ihre Guthaben bringen, sollen keine neuen Unternehmen gründen dürfen.
- 3.19. Die Leistungen der Sozialversicherungen, zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit oder Invalidität, müssen gezielt ausgebaut werden. Menschen, die nicht mehr in das Erwerbsleben integriert werden können, sollen unter würdigen Bedingungen leben können. Die Sozialhilfe darf nicht als Auffangbecken für die Kürzungen in den Sozialwerken missbraucht werden.

Sichere Gesundheit

- 3.20. Beim Gesundheitsschutz müssen Staat, Versicherer und Unternehmen aktiver werden und gemeinsam präventiv gegen gesundheitliche Risiken ankämpfen. Dazu gehören neben körperlichen zunehmend psychische und soziale Risiken.
- 3.21. Die Ungleichbehandlung von Unfall und Krankheit bei der Lohnfortzahlung muss beseitigt werden. Analog zur Unfallversicherung muss der Lohn auch obligatorisch für den Krankheitsfall versichert werden.
- 3.22. Zur Erhebung der Teuerungsentwicklung sollen die Krankenkassenprämien künftig im entsprechenden «Warenkorb» mitberücksichtigt werden.
- 3.23. Um die Gesundheitskosten und die Krankenkassenprämien in den Griff zu bekommen, sollen die Krankenkassenprämien künftig von den Kantonen festgelegt und einkassiert werden können (eidgenössische Volksinitiative «Krankenversicherung. Für die Organisationsfreiheit der Kantone»).

Sicheres Alter

- 3.24. Die AHV als sozialer Grundpfeiler der Altersvorsorge muss gegenüber der privaten Altersvorsorge gestärkt werden.
- 3.25. Die berufliche Altersvorsorge (zweite Säule) muss allen Arbeitnehmenden offen stehen, unabhängig von Einkommen und Beschäftigungsgrad. Der Koordinationsabzug ist zu streichen. Er bildet eine Eintrittshürde, weil er die tiefen Einkommen diskriminiert.
- 3.26. Bei Arbeitslosigkeit im Alter darf die Rente nicht gefährdet werden. Ältere Arbeitslose müssen deshalb in ihrer angestammten Pensionskasse verbleiben können.
- 3.27. Ältere Arbeitnehmende, die ab 63 Jahren unverschuldet arbeitslos werden, sollen ohne Rentenkürzungen pensioniert werden können.

Unsere Kernforderungen

- **Endlich Lohngleichheit**
Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts müssen mit griffigen Massnahmen, Kontrollen und Sanktionen beseitigt werden. (3.16)
- **Mehr Schutz bei Krankheit**
Die Ungleichbehandlung von Unfall und Krankheit bei der Lohnfortzahlung muss beseitigt werden. Analog zur Unfallversicherung muss der Lohn auch obligatorisch für den Krankheitsfall versichert werden. (3.21)
- **Unternehmerische Risiken nicht abschieben**
Die Scheinselbstständigkeit muss konsequenter bekämpft werden. Denn damit werden der Arbeitnehmerschutz verhindert und unternehmerische Risiken auf die Arbeitnehmenden abgewälzt. (3.8)
- **Sicherheit im Alter für alle**
Die AHV als sozialer Grundpfeiler der Altersvorsorge muss gestärkt werden. (3.24)