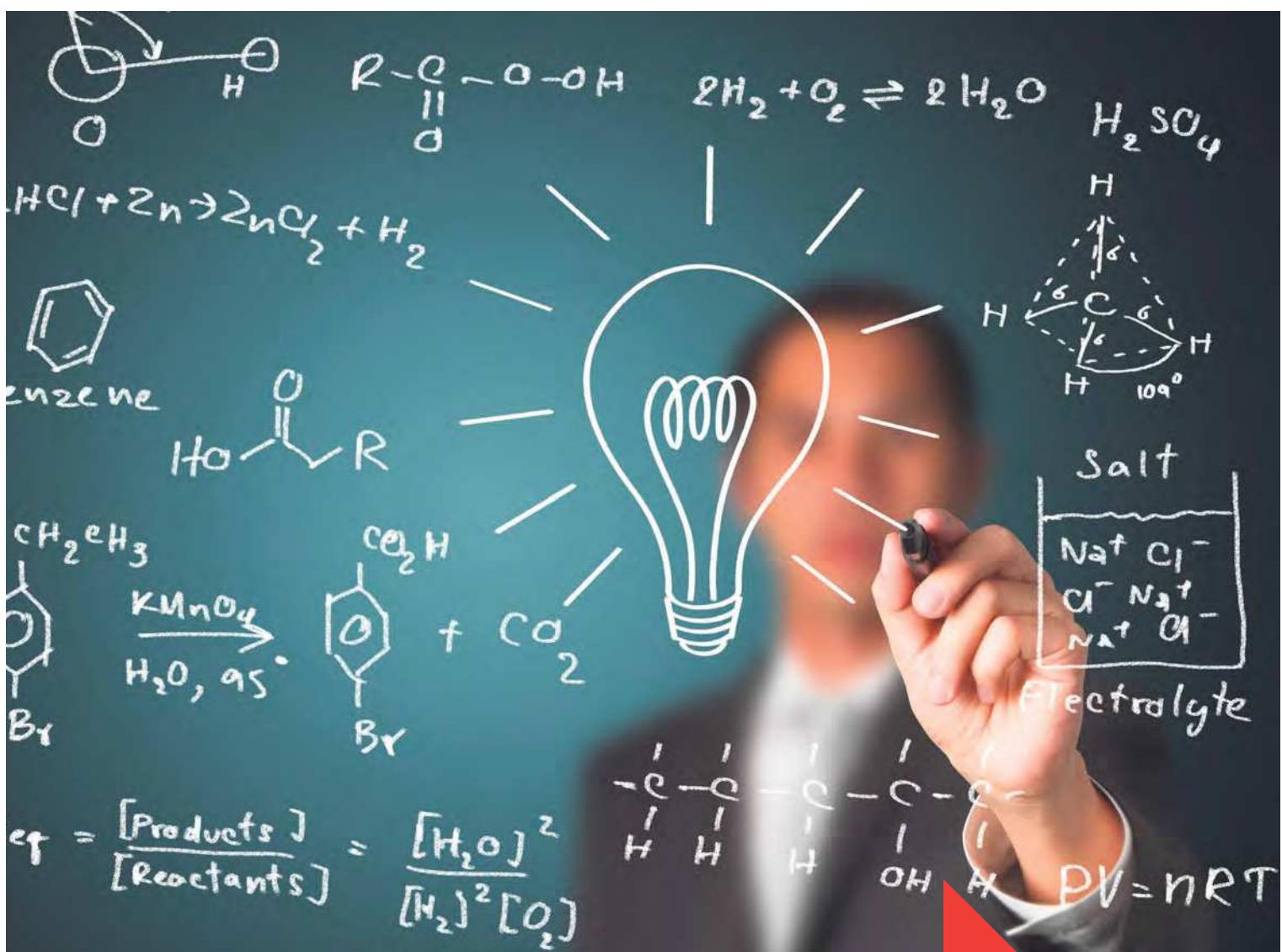


input

S. 01 – 20 Deutsch
 P. 21 – 24 English
 P. 21A – 24A Italiano
 P. 01A – 20A Français

Lohnparade: GAV bringen höhere Löhne. S. 06

«Fonds für notleidende Firmen»: Unia hilft Novartis. S. 20



Weiterbildungsoffensive der Unia in der Industrie

- Wie wir in Zukunft arbeiten S. 14
- Das Projekt Berufspasserelle 4.0 S. 16
- Beispiel Novartis Basel: Umschulen statt kündigen! S. 17

05 SKANDALIST

Arbeitgeber kürzen die Renten. Die Enteignung der künftigen Rentner schreitet voran. Unia fordert, dass die Unternehmen die Rentenverluste kompensieren.

08 SKANDALIST II**Das Arbeits-Los der Ü50.**

Arbeitslose ab 50 Jahren haben es immer schwerer, eine neue Stelle zu finden. Sie landen nach Langzeitarbeitslosigkeit massenweise auf den Sozialämtern.

09 INDUSTRIALIST

Währungspolitik auf Irrfahrt. Der Frankenschock hat 100 000 Arbeitsplätze vernichtet. Das zeigt eine Studie der Hochschule St. Gallen. Zur Währungspolitik der Schweizerischen Nationalbank ein Drama in fünf Akten.

03 EDITORIAL DIE UNIA GESTALTET DIE ZUKUNFT

04 BEDENKENSWERT NEOLIBERALE DOMINIEREN LEHRSTÜHLE

05 SKANDALIST ARBEITGEBER KÜRZEN RENTEN

06 LOHNPARADE HÖHERE LÖHNE DANK GAV

08 SKANDALIST II NEUE ZAHLEN ZU DEN Ü50

09 INDUSTRIALIST HSG-STUDIE FORDERT FRANKEN-AUFWERTUNG

12 TELEGRAFIST «ME TOO» ARBEITSPLATZ

14 FUTURIST DIE ZUKUNTSFABRIK

16 SYNDIKALIST WEITERBILDUNGS-OFFENSIVE DER UNIA

17 AKTIVIST UMSCHULEN STATT KÜNDIGEN!

18 SYNDIKALIST II DIE ZUKUNFT DER ARBEIT GESTALTEN

20 PROTAGONIST GORAN TRUJIC, NOVARTIS

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia,
Sektor Chemie & Pharma, Weltpoststrasse 20,
3000 Bern 15.

Verantwortung Corrado Pardini. —

Redaktion und Gestaltung komform GmbH,
Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld.

Anzeigen teresa.matteo@unia.ch

Fotos Fotolia (S. 01, 02, 08), Unia (S. 01, 16, 19),
Manu Friederich (S. 03, 20), komform (übrige).

Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch),
Monica Tomassoni (Italienisch), Karin Schranz
Müller (Deutsch), Scott Translations (Englisch).

Druck Ringier Print Adligenswil AG.

Input Die Zeitung für die Gewerkschaftsmitglieder der chemisch-pharmazeutischen Industrie erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 20 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnementen (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

Postversand dieser Nummer: 12.03.2018.



CHRISTIAN GUSSET
**Unia-Branchenleiter Chemie
und Pharma**

Gusset, Jahrgang 1970, gelernter Buchhändler und ehemaliger Marketingleiter, arbeitet seit 2003 bei der Gewerkschaft. Er ist Vater zweier Kinder und wohnt mit seiner Familie in Bern.

Die Unia gestaltet die Zukunft. Auf den digitalen Wandel antworten wir mit der Weiterbildungsinitiative «Berufspasserelle 4.0».

Ein Blick auf die Industrie dieses Landes ist nicht frei von Sorgen. Dafür verantwortlich ist nicht zuletzt die Schweizerische Nationalbank. Rund 100 000 Industriejobs hat der starke Franken gemäss einer Studie der Hochschule St.Gallen zerstört (siehe S.09). Die Studie hat nebst der Unia auch der Verband Swissmechanic finanziert. Zumindest dieser Arbeitgeberverband hat endlich eingesehen, was die Unia seit Aufhebung des Euro-Franken-Mindestkurses kritisiert: dass die Nationalbank-Politik schädlich ist für die Schweiz!

Offensiv statt defensiv

Auf diese Misere reagiert die Unia mit Innovation. Unter dem Titel «Berufspasserelle 4.0» haben wir im Industriesektor eine grosse Weiterbildungsoffensive gestartet (siehe S.16). Der Bundesrat unterstützt das Projekt genauso wie die Delegierten der Unia. Diese begründen das Projekt in ihrer Resolution wie folgt:

«Die Verbreitung neuer Technologien verändert die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Sowohl die IT-Kompetenz als auch die Fähigkeit, eigenverantwortlich und in vernetzten Prozessen zu denken, gewinnt an Bedeutung – nicht nur für wenige Spezialisten, sondern in allen Bereichen der Produktion. Besonders von Weiterbildungen profitieren können Facharbeitende, die die Kontrolle über Produktionsabläufe erhalten, unterstützen

durch intelligente Systeme. Damit verbunden ist eine Aufwertung von Industriearbeit insgesamt.»

Umschulen statt entlassen

Dass berufliche Umschulungen das Mittel dafür wären, um aktuell bei Novartis Basel Entlassungen zu vermeiden, legt die Unia-Vertrauensfrau und Personalvertreterin Brigitte Martig dar (siehe S.18). Die Situation dafür wäre wie geschaffen: Gleichzeitig mit dem Stellenabbau hat der Konzern einen Stellenaufbau bekannt gegeben.

Dass auch die Arbeitgeber an einer Weiterbildungsoffensive interessiert sein müssen, unterstreicht ein Blick in die Zukunftsfabrik (siehe S.14). Ob digitale Technologien Arbeit in der Schweizer Industrie schaffen oder zerstören werden, kann heute noch niemand sicher sagen. Sicher ist nur, dass sie die Arbeit massiv und in hohem Tempo verändern werden. Und dass es Projekte wie die Berufspasserelle 4.0 braucht, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Taten statt nur Worte

Tatsächlich haben Arbeitgebervertreter, denen wir die «Berufspasserelle 4.0» vorgestellt haben, bisher sehr positiv darauf reagiert. Ob sie den Worten auch Taten folgen lassen, muss sich nun ein erstes Mal in den soeben begonnenen Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der MEM-Branche beweisen, dem Leitvertrag für die Schweizer Industrie, der auch eine Signalwirkung hat für die Sozialpartnerschaft in der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

In den letzten GAV-Verhandlungen in der MEM-Branche ist der Unia ein grosser Durchbruch gelungen. Erstmals hat sie es geschafft, in diesem Vertrag mit einer achtzigjährigen Tradition Mindestlöhne durchzusetzen. Diese Mindestlöhne will die Unia in den neuen Verhandlungen stärken und ausbauen. Dass GAV das Lohnniveau insgesamt anheben, zeigen die Zahlen des Bundesamts für Statistik (siehe S.06).

Christian Gusset

«**Die Berufspasserelle 4.0
braucht es, um dem
Fachkräftemangel
entgegenzuwirken. »**

« Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss gegenüber der tertiären (Weiter-)Bildung gesellschaftlich entschieden aufgewertet werden. »

Zu diesem Schluss kommen Forscher der Hochschule St.Gallen.

Aufgrund ihrer repräsentativen Umfrage in Schweizer Industriebetrieben kritisieren sie nicht nur die Politik der Schweizerischen Nationalbank (siehe S.09), sondern sie begründen auch aus wissenschaftlicher Warte, warum die Weiterbildungsoffensive der Unia so wichtig ist (siehe S.15). Weiter schreiben sie: «Während Studieren an der Hochschule vergleichsweise billig ist und staatlich und finanziell grosszügig unterstützt wird, ist die berufliche Aus- und Weiterbildung zu teuer und hängt vielfach vom Goodwill des Unternehmens ab.»

Neoliberale dominieren die Lehrstühle. Die gewinnmaximierende Mentalität in vielen Konzernen röhrt von der Hochschule her.

Der deutsche Ökonom Frank Beckenbach hat seine Kollegen befragt, wie sie die Lehre einschätzen. 588 Volkswirte an 54 Universitäten antworteten ihm. Heraus kam:

- 77,2 Prozent teilen die Meinung, dass es einen neoklassischen Mainstream gibt, der einen rationalen Homo oeconomicus voraussetzt. Phänomene wie Herdenverhalten oder überbordende Spekulation kommen in der Lehre nicht vor.
- Mit dieser Einseitigkeit sind auch die Lehrkräfte unzufrieden: 92,8 Prozent der Befragten fanden es wichtig, die Studierenden auch mit anderen ökonomischen Ansätzen vertraut zu machen. 84 Prozent wären daher bereit, ihre Lehre entsprechend zu verändern.
- Doch von diesen guten Vorsätzen bleibt in der Praxis nicht viel übrig: 69,7 Prozent gaben an, in den Grundlagenfächern des Bachelor-Studiums vor allem den neoklassischen Mainstream zu vermitteln.
- Die Lehre ist auch deswegen so einseitig, weil die Ökonomen mit Lehrbüchern arbeiten, was in anderen Sozialwissenschaften meist nicht üblich ist. In knapp 90 Prozent dieser Handbücher kommt ebenfalls nur die Neoklassik vor, wie Beckenbach ausgewertet hat.

Der neoliberale Mainstream ist nicht nur thematisch eng und theoretisch fragwürdig – er ist auch politisch nicht neutral. Den Studierenden wird suggeriert, dass der «freie Markt» stets die beste Lösung darstellt und der Staat tendenziell stört. Das meistverkaufte Lehrbuch stammt vom Harvard-Professor Greg Mankiw, der Wirtschaftsberater von US-Präsident George Bush war. Gleich zu Beginn warnt Mankiw davor, die Reichen progressiv zu besteuern: «Je gerechter der Kuchen verteilt wird, umso kleiner wird er.» Empirisch belegt ist die Behauptung nicht.

WERDEN SIE UNIA-MITGLIED!

Überzeugt Sie die Gewerkschaft Unia? Gefällt Ihnen das Input? Dann setzen Sie sich mit uns in Kontakt! Wir schicken Ihnen gerne Beitrittsformulare, vier Mal pro Jahr diese Zeitung sowie weiteres Informationsmaterial. Die Unia mit ihren über 50 Sektionen finden Sie auf www.unia.ch sowie unter anderem unter folgenden Adressen:

Unia-Zentralsekretariat

Chemie & Pharma
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
Tel. 031 350 24 14
Fax. 031 350 22 55
teresa.matteo@unia.ch

Unia-Sekretariat Aarau

Bachstrasse 43
5001 Aarau
Tel. 0848 333 003
ulrike.maenzel@unia.ch

Unia-Sekretariat Basel

Rebgasse 1
4005 Basel
Tel. 0848 11 33 44
ulrike.maenzel@unia.ch

Unia-Sekretariat Genf

Chemin Surinam 5-7
1211 Genève 13
Tel. 022 949 12 00
garance.mugny@unia.ch

Unia-Sekretariat Lausanne

Place de la Riponne 4
1002 Lausanne
Tel. 021 310 66 00
yves.defferard@unia.ch

Unia-Sekretariat Monthey

Avenue de la gare 15
1870 Monthey
Tel. 024 471 25 23
blaise.carron@unia.ch

Unia-Sekretariat Nyon

Rue de la Morâche 3
1260 Nyon
Tel. 021 925 20 40
abdeslam.landry@unia.ch

Unia-Sekretariat Oberwallis

Furkastrasse 29
3900 Brig
Tel. 027 948 12 80
german.eyer@unia.ch

Unia-Sekretariat Schaffhausen

Pfarrweg 1
8200 Schaffhausen
Tel. 052 630 25 10
florian.keller@unia.ch

Arbeitgeber kürzen die Renten. Die Enteignung der künftigen Rentner schreitet voran. Unia fordert, dass die Unternehmen die Rentenverluste kompensieren.



Bei den Pensionskassen sinkt das Rentenniveau. Obwohl die Löhne gestiegen und die Wirtschaft insgesamt gewachsen sind. Und obwohl die Arbeitenden immer mehr vom Lohn einzahlen.

Die ultraniedrigen Zinsen an den Kapitalmärkten sorgen für Kürzungen bei den Altersrenten der Pensionskassen. Die Leistungsniveaus der Pensionskassen der grössten kotierten Schweizer Unternehmen sind jüngst gesunken – und das, obwohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr in die berufliche Vorsorge einbezahlt haben. Dies zeigt eine Studie der Unternehmensberatung Willis Towers Watson, die die Vorsorgepläne von 23 der 30 Konzerne im Swiss-Leader-Index (SLI) untersucht hat.

Die zur Berechnung der Altersrenten angewendeten Umwandlungssätze der Pensionskassen im Alter 65 liegen laut der Untersuchung derzeit zwischen 4,7 und 6,4%. Im Vergleich mit der letzten Studie aus dem Jahr 2015 sei hier ein eindeutiger Trend zu beobachten, heisst

es in der Untersuchung. Die Sätze sind am Sinken – und mit ihnen gehen die Leistungen zurück. Nur noch rund 17% der SLI-Konzerne bieten einen Umwandlungssatz von mehr als 6% an.

Als Gründe für die niedrigeren Umwandlungssätze gelten die ultraniedrigen Zinsen an den Kapitalmärkten und die Alterung der Bevölkerung. Der

Umwandlungssatz ist der prozentuale Anteil des in der Pensionskasse ange sparten Vermögens, der einem Rentner pro Jahr ausbezahlt wird.

Auch bei den technischen Zinssätzen zeigen sich grosse Bandbreiten. Sie liegen laut der Studie zwischen 1,75 und 3% und sind im Vergleich mit der Untersuchung im Jahr 2015 im Mittel deutlich gesunken. Mit dem technischen Zins schätzt eine Pensionskasse, wie hoch ihre Erträge künftig ausfallen werden.

Im Jahr 2017 hätten viele Pensionskassen den Rotstift bei den Leistungen angesetzt, sagt der unabhängige Vorsorgespezialist Daniel Dubach. Dieser Prozess gehe aber noch weiter. Die durchschnittliche Altersrente, die ein heute 25-jähriger Mitarbeiter im Laufe seiner Berufslaufbahn erwirbt, sei im Vergleich mit der letzten Studie im Jahr 2015 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Damit würden nur noch 35% des letzten Gehalts als Versorgungsleistung im Alter 65 gewährt.

Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund bleibt die Rentenhöhe entscheidend für die Beurteilung künftiger Reformen. Er fordert:

- Die Rentenverluste müssen kompensiert werden.
- Die stark steigenden Gesundheits kosten müssen ausgeglichen werden.
- Um die Altersvorsorge von Kapitalerträgen unabhängiger zu machen, braucht es eine Stärkung des Umlageverfahrens, wie es sich in der AHV bewährt hat.
- Zur Stabilisierung der Altersvorsorge muss die SNB die Einnahmen aus den Negativzinsen an die Zweite Säule ausschütten.

Durchschnittlicher Umwandlungssatz Überobligatorium, in % (Alter 65)



I. Die Einkommensschere öffnet sich. Eine Analyse von Steuerdaten zeigt, dass nicht nur die Unterschicht, sondern auch die Mittelschicht immer weniger am Wohlstand teilhaben kann. Das ist höchst ungewöhnlich für die Branche.

Eine neue Studie widerlegt die oft wiederholte Behauptung, dem schweizerischen Mittelstand gehe es prächtig. Die Studie gilt als besonders aussagekräftig, da sie auf den Steuerdaten beruht. Rudi Peters von der Abteilung Volkswirtschaft und Steuerstatistik der Eidgenössischen Steuerverwaltung hat die Steuerjahre 2004 bis 2014 untersucht. Seine brisanten Ergebnisse:

- Der gesamtschweizerische Durchschnitt der Nettoäquivalenzeinkommen des Mittelstands hat sich im Zeitraum 2004 bis 2014 von 48 712 auf 54 857

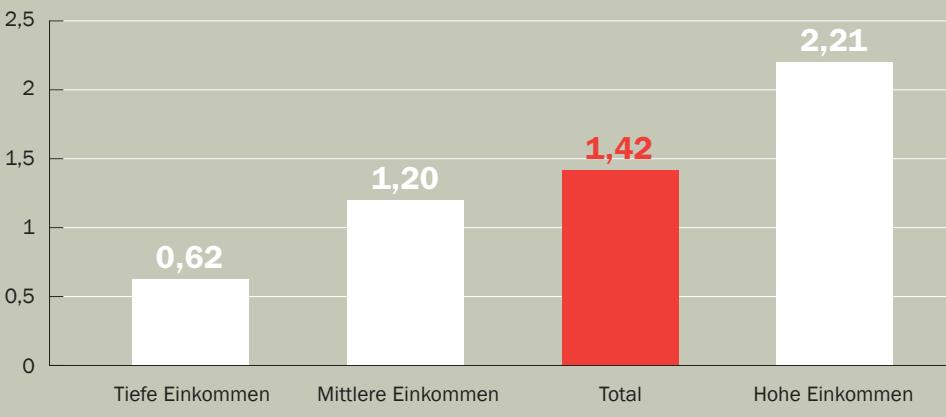
Franken erhöht. Dies entspricht einem jährlichen Anstieg um 1,2 Prozent.

- Mit einem Wachstum von 1,42 Prozent pro Jahr hat das durchschnittliche Nettoäquivalenzeinkommen der Gesamtbevölkerung stärker zugenommen.
- Bei den Steuerpflichtigen, deren Nettoäquivalenzeinkommen über dem 90. Perzentil liegt («hohe Einkommen»), ist der entsprechende Anstieg mit 2,21 Prozent pro Jahr deutlich markanter ausgefallen.
- Hingegen sind die Einkommen der Steuerpflichtigen, deren Nettoäquia-

lenzeinkommen unter oder auf dem 40. Perzentil liegen («tiefes Einkommen»), mit jährlich 0,63 Prozent weniger stark gewachsen als die Einkommen des Mittelstands.

Zusammenfassend muss man feststellen: Die Reichen werden tatsächlich immer reicher und die Armen vergleichsweise immer ärmer. Das hat auch damit zu tun, dass immer mehr Geld, welches die Arbeitenden erwirtschaften, dem Kapital zufliest. Die chemisch-pharmazeutische Industrie ist ein Musterbeispiel für diese Ungerechtigkeit.

**Jährliche nominale Zunahme der Nettoäquivalenzeinkommen
(2004–2014, Durchschnitt pro Einkommensklasse, in %)**



II: 670 000 Franken pro Kopf. So produktiv sind die Mitarbeitenden in der Schweizer Pharmabranche!

Teuerungsbereinigt hat sich die Wertschöpfung der Pharmabranche laut einer aktuellen Interpharma-Studie innert zehn Jahren fast verdoppelt, womit sie sogar den Finanzsektor überholt hat. Pro Arbeitsplatz erreicht der Pharmasektor inzwischen eine Wertschöpfung von nicht weniger als CHF 670 000. «Wertschöpfung» steht für Produktivität. Sie spiegelt sich

auch in den hohen Medikamentenpreisen und illustriert, wie viel es in Form von Löhnen, Gewinnen und Abschreibungen zu verteilen gibt. Wobei die Produktivität vor allem in Form von Gewinnen und überhöhten Managerlöhnen ausgeschüttet wird. Die allgemeine Lohnentwicklung hingegen bleibt weit hinter den Produktivitätsfortschritten zurück.



III: Die Grossen sind besonders knausrig: Dies zeigen die Lohn- erhöhungen 2018.

Würde man die Arbeitenden angemessen an den Produktivitätsfortschritten beteiligen, müssten die von den Sozialpartnern ausgehandelten Lohnerhöhungen 2018 viel höher liegen. In immerhin vier Unternehmen hat die Unia das Verhandlungsziel erreicht. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hatte Lohnerhöhungen zwischen 1,5 und 2 Prozent als angemessen erachtet. Unzufrieden über die Lohnerhöhungen sind insbesondere die Mitarbeitenden von Roche.

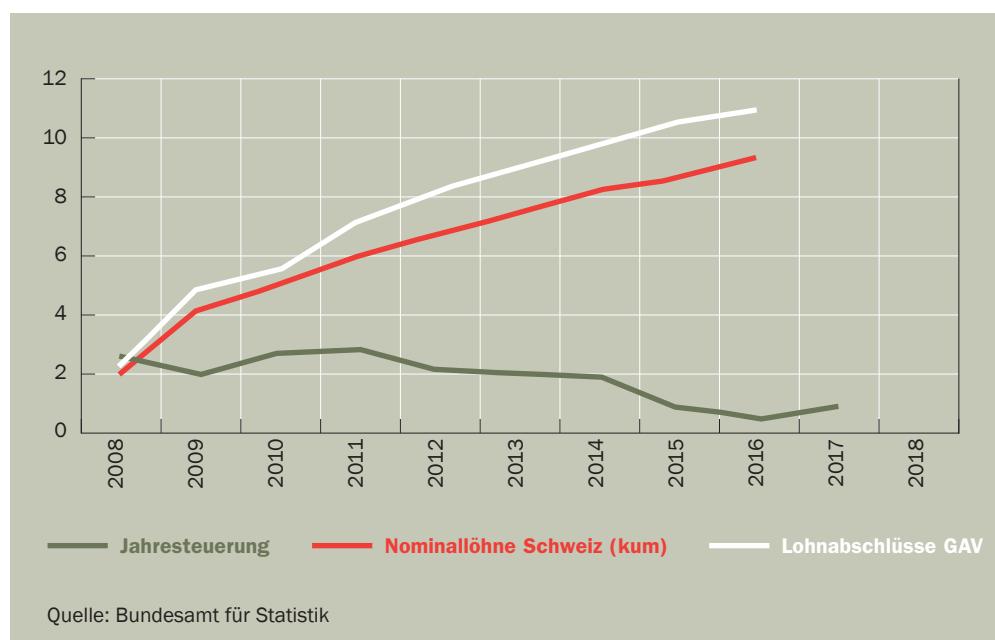
Unternehmen	Löhne Total	Löhne generell	Löhne individuell
1 Lonza	1,70 %	1,00 %	0,70 %
2 DSM Lalden VS	1,70 %		1,70 %
3 Givaudan	1,50 %	1,50 %	
4 CABB AG	1,50 %	1,00 %	0,50 %
5 Cilag AG	1,30 %		1,30 %
6 DSM Sisseln und Kaiseraugst	1,20 %		1,20 %
7 Novartis	1,10 %	0,70 %	0,40 %
8 Roche	0,75 %		0,75 %



IV: Wer einen GAV hat, fährt besser. Ein Trost bleibt: Wo die Gewerkschaften als Verhandlungspartner mit am Tisch sitzen, sind die Löhne und Sozialleistungen besser.

Dies zeigen Zahlen des Bundesamtes für Statistik. Legt man die Kurven der GAV-Lohnabschlüsse und der Entwicklung der Löhne insgesamt übereinander, sieht man, dass die GAV-Löhne seit 2008 um etwa 11 Prozent gestiegen sind, die Löhne

insgesamt aber nur um 9 Prozent. GAV-Lohnabschlüsse sind auch Schrittmacher. Das heisst: Handeln die Gewerkschaften einen besseren Lohnabschluss mit einer Firma aus, ziehen andere Unternehmen aus der gleichen Branche nach.





Das Arbeits-Los der Ü50.

Arbeitslose ab 50 Jahren haben es immer schwerer, eine neue Stelle zu finden. Sie landen nach Langzeitarbeitslosigkeit massenweise auf den Sozialämtern.

Der Anteil der über 50-Jährigen in der Bevölkerung wächst zwar ständig. Doch auf dem Arbeitsmarkt sind sie immer weniger gefragt. Sie gelten als zu teuer und der Digitalisierung nicht gewachsen. Zudem holen Firmen viele Arbeitskräfte aus dem Ausland. Aus der Arbeitslosenstatistik allerdings sind die Probleme der älteren Arbeitssuchenden nicht ersichtlich: Die Quote lag 2016 mit 2,8 Prozent bei der Generation 50+ unter dem Gesamtdurchschnitt von 3,3 Prozent.

Dies sei aber ein trügerisches Bild, warnt Corrado Pardini, Unia-Industriechef und SP-Nationalrat. Ältere, wenn sie mal arbeitslos seien, blieben viel länger ohne Job. Die Gefahr ausgesteuert zu werden, sei bei ihnen grösser und die allermeisten Ausgesteuerten erscheinen in der Arbeitslosenstatistik gar nicht mehr. Pardini: «Ältere Arbeitnehmer sind länger arbeitslos, obwohl sie grosse Erfahrung haben und qualifiziert sind. Man schätzt ihre Qualifikationen zu wenig und man diskriminiert sie.»

Seit 2005 ist die Zahl der über 50-jährigen Sozialhilfe-bezüger um über 40 Prozent gestiegen.

Bürgerliche verweigern wirksamen Schutz für ältere Arbeitnehmende.

SP-Nationalrat und Unia-Industriechef Corrado Pardini forderte in einer parlamentarischen Initiative einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmende über 55 Jahren. Die bürgerliche Mehrheit lehnte sie ab. Besonders fraglich sei in diesem Zusammenhang das Verhalten der SVP, kritisiert Pardini: «In Zuwanderungsdiskussionen gibt die SVP gerne vor, einen verstärkten Schutz von älteren Arbeitnehmenden zu unterstützen. Kommt jedoch eine Vorlage auf den Tisch, lehnt sie jede Bemühung für eine Verbesserung ab.» SP und Unia setzen sich auch weiterhin für verbesserte Arbeitsbedingungen ein und fordern die Bürgerlichen auf, sie dabei zu unterstützen.

Sozialhilfe-Empfänger

Insgesamt

2005

237 495

3,2% *

2016

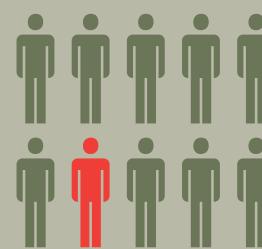
273 273

3,3% *



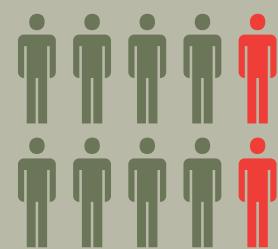
* der Gesamtbevölkerung

Sozialhilfe-Empfänger 50 Jahre und älter



2005:

Jeder 7.



2016:

Jeder 5.

Bezugsdauer 5 und mehr Jahre

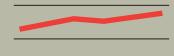
Sozialhilfe-Empfänger

Anstieg in %
2009 – 2016

Verlauf in %
2009 – 2016

50 und älter

+ 34 %



Alle

+ 25 %



Währungspolitik auf Irrfahrt.

Der Frankenschock hat 100 000 Arbeitsplätze vernichtet. Das zeigt eine Studie der Hochschule St. Gallen. Zur Währungspolitik der Schweizerischen Nationalbank ein Drama in fünf Akten.

I.

Die SNB-Rechnung geht nicht auf

Vor drei Jahren schockten die drei Direktoren der Schweizer Nationalbank (SNB) die Schweiz. Sie beschlossen das Ende des Euro-Franken-Mindestkurses bei 1,20 Franken. Sie würde diesen nicht mehr mit Euro-Käufen halten – zu teuer! Inzwischen zeigt sich: Die Rechnung der SNB ging nicht auf. Sie hat seither trotzdem Euros im Wert von 200 Milliarden Franken kaufen müssen. Die Währungsspekulanten haben nach dem Einknicken der SNB Blut geleckt und auf weitere Profite gehofft. Heute sind sich Fachleute weitgehend einig: Es wäre für die SNB wohl billiger gewesen, die Grenze gar nicht aufzuheben.



II.

Wie die Nationalbank Arbeitsplätze vernichtet

Als die drei Nationalbank-Direktoren von drei Jahren den Euro-Mindestkurs aufgaben, kritisierte die Gewerkschaft Unia diesen Entscheid vehement. Aus der jüngeren Geschichte wusste sie, wer unter der Überbewertung des Franken am meisten leiden würde: Die Industriearbeitenden in der Schweiz. In Form von Jobs, die abgebaut würden, sowie längeren Arbeitszeiten, also Gratisarbeit.

Sie wusste das von Auseinandersetzungen in den Betrieben nach einer ersten Frankenaufwertung seit 2010, als beispielsweise die Lonza in Visp die Arbeitszeiten um 5 Prozent erhöht hatte, während andere Industrieunternehmen massiv Stellen abbauten, weil die Aufträge einbrachen. Solange, bis die SNB intervenierte und den Wechselkurs zum Euro vorübergehend bei 1 Franken 20 stabilisierte.

Aufschlussreich auch das Beispiel aus den Neunzigerjahren. Damals zerstörte die Nationalbank unter Markus Lusser mit der Politik des harten Frankens 150 000 Arbeitsplätze. Erst nach fünf Jahren gewerkschaftlicher Kritik korrigierte sie diesen fatalen Kurs. Und erst danach fand die Schweizer Industrie

wieder auf den Wachstumskurs zurück.

Diesmal sind es rund 100 000 Stellen, die die Schweizer Industrie seit 2010 hätte schaffen können, wenn sie nicht mit der Frankenüberbewertung zu kämpfen gehabt hätte. Das haben die Studienautoren der Hochschule St. Gallen (HSG) anhand eines Vergleiches mit der deutschen Industrie berechnet. Diese erlebt seit 2010 ein eigentliches «Beschäftigungswunder». In der Schweizer Industrie hingegen stagnierte die Beschäftigung.

III.

Trotz Frankenabschwächung bleibt das Problem bestehen

Wirtschaftsprofessor Franz Jaeger, der die Studie verantwortet hat, attackiert denn auch die Politik der Schweizerischen Nationalbank. Die SNB solle sich ein strategisches Wechselkursziel geben von mindestens Fr. 1,18 bis Fr. 1,20 zum Euro, fordert er. Sonst drohe die Schweizer Industrie in den nächsten Jahren noch mehr Arbeitsplätze zu verlieren.

Denn ein erneuter Frankenschock ist für Jaeger nicht ausgeschlossen. Auch die jüngste Abschwächung des Frankens ändert an dieser Einschätzung nichts. «Wir haben weiterhin ein Problem mit dem Franken, und die Chance ist gross, dass das Problem noch grösser werden könnte», sagt er. Auch ist klar, dass die Unternehmen eine Planungssicherheit

Auftragseingang im Industriesektor



Quelle: eigene Grafik, Daten BfS (2017b)

brauchen, um Arbeitsplätze zu schaffen. Dafür braucht es eine berechenbare Währungspolitik.

IV.

Vor allem die KMU leiden

Endlich sind auch die Arbeitgeber erwacht. Auftraggeber von Jaegers Studie ist nebst der Unia auch der Arbeitgeberverband der Maschinen-, Elektro- und Metallbranche, Swissmechanic. Nicht zufällig er: Es sind vor allem die exportierenden kleinen und mittleren Industrieunternehmen (KMU), die bis heute erheblich unter dem starken Franken leiden, während global tätige Grosskonzerne Währungsverschiebungen besser abfedern können.

Die HSG-Studie zeigt: Die Schweiz hat noch immer einen Wettbewerbsvorteil in Branchen wie Chemie und Pharma, Uhren und Herstellung von Präzisionsinstrumenten. In der Metallverarbeitung und im Maschinenbau jedoch hat die Wettbewerbsfähigkeit stark abgenommen. Durch die Frankenüberbewertung seien «die Margen und die Innovationspotenziale eingebrochen», schreiben die Studienautoren. Die vorhandenen Vorteile seien nicht weiterentwickelt worden. «Sie konnten nicht einmal mehr gehalten werden.»

Gemäss der Befragung mussten knapp 40 Prozent der Unternehmen, die dem Verband Swissmechanic angehören, seit dem letzten Frankenschock Stellen abbauen. Aktuell, so Jaeger, liege bei fast der Hälfte der befragten Unternehmen die Gewinnmarge bei weniger als 5 Prozent. «Längerfristig ist das nicht verkraftbar.»

V.

Hohe Währungsdivergenz bei den Lohnstückkosten.

Warum Unternehmen aufgrund der Frankenüberbewertung an Wettbewerbsfähigkeit verloren haben, zeigt sich eindrücklich anhand der Entwicklung der Lohnstückkosten.

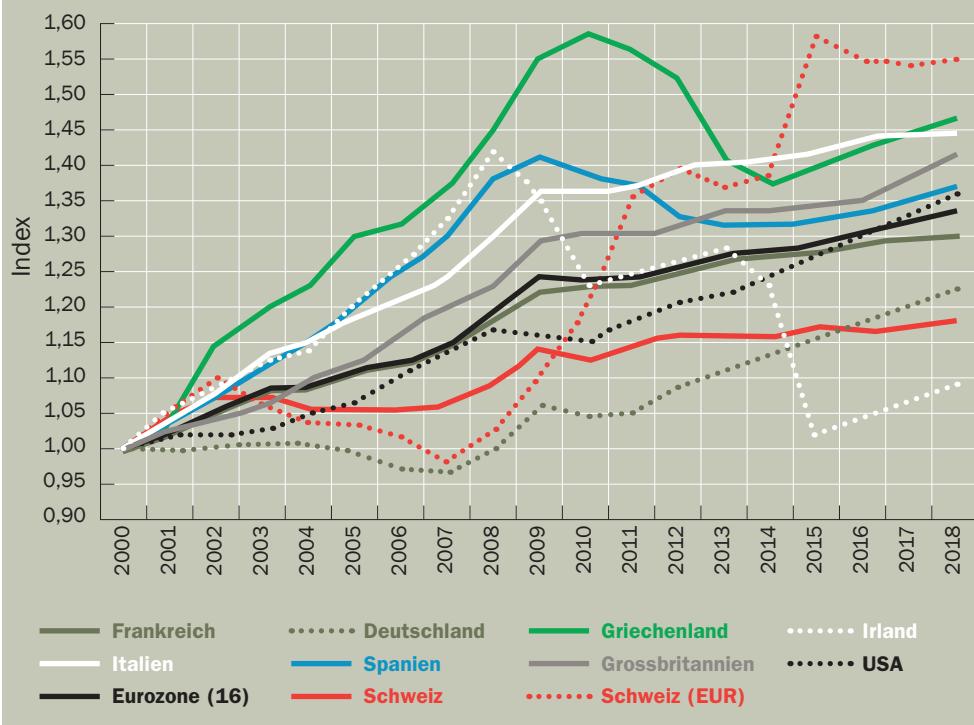
In Franken haben sich diese seit dem Jahr 2000 äusserst moderat entwickelt. Die Lohnkosten für jedes hergestellte Stück stiegen in der Schweiz langsamer als im europäischen Durchschnitt. Trotz vergleichsweise hoher Reallöhne.

Umgerechnet in Euro jedoch wurde die Schweiz zum negativen Sonderfall in

Europa. Durch die Frankenüberbewertung stiegen die Lohnstückkosten seit dem Jahr 2000 um 55 Prozent – mehr als in jedem anderen europäischen Land. Das ist der Grund dafür, warum die Unternehmen für die verfehlte Währungspolitik der Nationalbank die Arbeitenden büßen lassen, obwohl deren Produktivität im internationalen Vergleich nach wie vor unerreicht ist.

Die Studie der Hochschule St.Gallen jetzt kostenlos herunterladen:
<https://www.unia.ch/de/aktuell/aktuell/artikel/a/14335/>

Lohnstückkosten im internationalen Vergleich



Die Dänen machten es besser.

Zur unrühmlichen Rolle der SNB stellen die Studienautoren eine kritische Frage in den Raum: «Darf eine Währungshüterin – und dies selbst im währungswirtschaftlichen Krisenfall – das Risikomanagement ihrer eigenen Bilanz grundsätzlich höher rangieren als die Abschirmung des landeseigenen wohlstandsgenerierenden Exportsektors (inkl. Tourismus), der landeseigenen Altersvorsorge und des landeseigenen Werkplatzstandortes vor exzessiven und substanzraubenden Währungsschocks?»

Diese Frage ist umso brisanter, als nach Veröffentlichung der Studie klargeworden ist, dass es der Nationalbank nicht einmal gelungen ist, ihre Bilanz vor höheren Risiken zu verschonen (siehe oben, 1. Akt).

Dass der Entscheid der SNB keinesfalls alternativlos war, wie sie selber gerne behauptet, zeigt das Beispiel Dänemark. Zeitgleich mit dem Franken stand die Dänische Krone unter massivem Druck. Die dänische Notenbank aber hielten am Fixkurs zum Euro fest. Und tatsächlich: Die Spekulanten verstanden das Signal und waren vom konsequenten Festhalte-Kurs der dänischen Nationalbank überzeugt. Vermehrte Stützkäufe waren nur kurzfristig nötig, dann sank der Druck auf die Währung und die Notenbanker konnten ihre Interventionen zurückfahren.

Fazit: Die Dänen haben Spekulanten nicht nur besser, sondern auch noch mit dem besseren Risikomanagement im Griff. Drei Jahre nach dem Frankenschock wird das Versagen der Schweizerischen Nationalbank überdeutlich.



Das sagt der Gewerkschaftschef

«Was wir vor drei Jahren vorausgesagt haben, hat sich nun bestätigt: Die Mindestkurs-Aufhebung war ein riesiger und nachhaltiger Fehler. Die Nationalbank hat der Volkswirtschaft massiven Schaden zugefügt, wie die HSG in unserer Studie belegt. Viele Unternehmen leben aufgrund fehlender Margen bis heute von der Substanz. Das Geld für Investitionen fehlt. Es braucht einen Fonds, der günstige Kredite an KMU vergibt, Gelder für Forschung und Entwicklung, sowie eine verlässliche Nationalbank-Politik. Der Wechselkurs darf keine Lotterie sein, bei der wir verlieren.»

Corrado Pardini, Unia-Industriechef und SP-Nationalrat

Das sagt der Wirtschaftsprofessor

«Die Nationalbank hat den fixen Eurokurs zumindest zum falschen Zeitpunkt aufgegeben. Früher oder vor allem später wäre besser gewesen. Der Schaden, den der überbewertete Franken besonders bei den KMU angerichtet hat, ist teilweise immens. Ohne Frankenschock hätten wir heute 100 000 wertvolle Arbeitsplätze mehr. Die Maschinenindustrie hat es immer noch schwer. Und der Schweizerfranken ist immer noch überbewertet. Die KMU sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Wir dürfen keinesfalls hinnehmen, dass sie zerstört werden. Deshalb sollte Nationalbank-Direktor Thomas Jordan unserer Studie unbedingt Rechnung tragen.»

Franz Jäger, Wirtschaftsprofessor an der Universität St. Gallen und verantwortlicher der Studie.

Das sagt der Arbeitgeberpräsident

«Es scheint so, dass die SNB sogar weniger Geld in den Euro hätte investieren müssen, wenn sie die Mindestkursgrenze nicht aufgehoben hätte. Wenn man die Margenverluste der Exportindustrie noch dazurechnet plus den volkswirtschaftlichen Schaden durch die vernichteten Arbeitsplätze, wird das Ganze erst recht zum Fiasko. Wir sind nach wie vor unzufrieden mit dem Eurokurs, wo er jetzt steht. Man sollte nicht vergessen, dass wir 2008 noch bei CHF 1,60 standen. Ein erschreckend hoher Anteil an Betrieben erwirtschaftet zu geringe Margen oder macht Verluste. Da fehlt das Geld zur Erneuerung und zur Reinvestition. Ohne Investitionen gehen dort irgendwann die Lichter aus. Für immer!»

Roland Goethe, Präsident Swissmechanic Schweiz und Unternehmer bei der Goethe AG, Glarus

Auch Arbeitnehmende im Home-Office haben Rechte!

Skandalöser Nationalratsvorstoss will Arbeitsbedingungen im Home-Office verschlechtern.

Nach den Angriffen der Ständeräte Graber und Keller-Sutter auf korrekte Arbeitsbedingungen folgt nun der nächste Streich: Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) hat heute eine skandalös radikale parlamentarische Initiative von Nationalrat Thierry Burkart (FDP, AG) schlicht durchgewunken! Diesmal sind die Home-Office-Arbeitnehmenden im Visier. Burkart will damit deren Arbeitsbedingungen systematisch verschlechtern:

- Home-Office-Arbeitnehmende sollen bis zu 17 Stunden am Stück pro Tag arbeiten müssen;
- Pausen und Ruhezeiten müssen nicht mehr eingehalten werden. Der Arbeitgeber könnte kurzfristig Nacharbeit verordnen und den Zeitplan der Arbeitnehmenden mit kurzfristigen Einsätzen durcheinanderbringen;
- Arbeitgeber könnten im Homeoffice neu Sonntagsarbeit befehlen – ohne Bewilligung und Kontrolle durch die Behörden. Die Gewerkschaften wollen solche Wild-West-Verhältnisse für Home-Office-Arbeitnehmende bekämpfen. Statt Abbau braucht es einen besseren Schutz dieser Arbeitnehmenden. Dieser Schutz hat Gesundheits- und Datenschutz, Haftungsfragen, sowie die Kosten des Materials zu umfassen.



«Me too» am Arbeitsplatz

Mit belästigt.ch gibt es seit letztem Sommer für die Deutschschweiz ein neues, professionelles und niederschwelliges Online-Beratungsangebot bei sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Viele Betroffene zögern, Unterstützung zu holen – trotz klarer gesetzlicher Bestimmungen.

Das Gleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierung im Erwerbsleben; sei es bei der Anstellung, beim Lohn, bei der Weiterbildung, bei der Kündigung oder durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz ist eine oft tabuisierte Realität. Gerade subtile Handlungen wie anzügliche Blicke, die vielleicht im ersten Moment harmlos wirken, können im Arbeitsalltag zu einer echten Belastung werden. Belästigte fürchten zudem oft negative Konsequenzen für ihr Arbeitsverhältnis, wenn sie sich an ihre Vorgesetzten wenden.

Das neue Online-Angebot füllt hier eine Lücke: belästigt.ch ist niederschwellig und für alle zugänglich. Ein professionelles Beratungsteam unterstützt Ratsuchende aller Branchen und Berufe absolut vertraulich.





Lonza bestätigt 250 Quecksilber-Vergiftungsfälle von 1920-1950

Der Feinchemikalienhersteller und Pharmazulieferer Lonza hat bestätigt, dass in seinem Werk in Visp VS in den Jahren 1920 bis 1950 bis zu 250 Personen durch Quecksilber vergiftet worden waren. Unklar sei, wie schwer diese Arbeiter damals erkrankten.

Externe Berichte, auf die eine von Lonza angestellte Historikerin gestossen war, beschrieben nur einzelne schwere Fälle, erklärte Rémi Luttenbacher, Leiter Umweltprojekte von Lonza, gegenüber den Medien. Die Lonza-Mitarbeiter seien damals periodisch untersucht worden und hätten «begleitende Massnahmen» erhalten: Dazu gehörten «die kontrollierte Abgabe von Milch», das «Waschen der Arbeitskleider durch den Arbeitgeber» und «Zusatzferien». Gemäss den historischen Berichten ergriff Lonza ausserdem Massnahmen, um den Kontakt der Mitarbeiter mit Quecksilber zu minimieren und die Anlagen zu optimieren.

Lonza habe die Fälle in Zusammenarbeit mit den Versicherern abgeklärt. Sei eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt worden, hätten die Betroffenen eine entsprechende Rente erhalten. Die

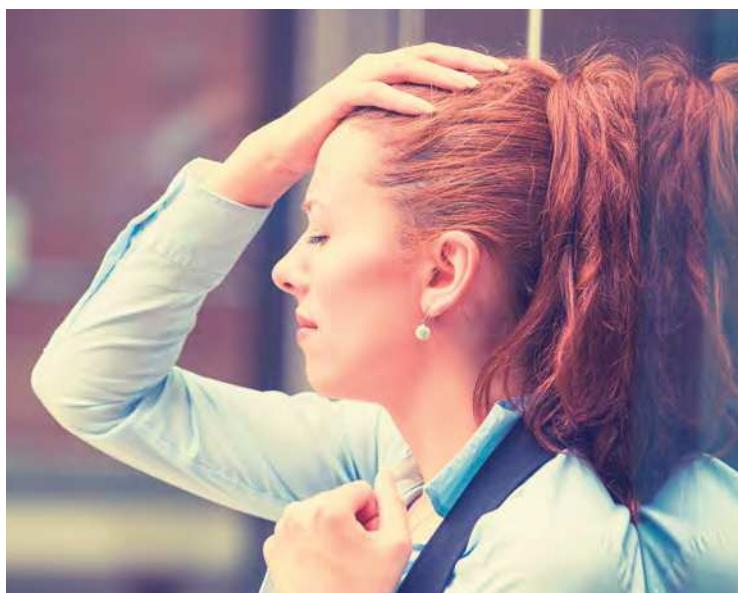
letzten Angestellten mit einer anerkannten Berufskrankheit seien 2001 und 2002 im Alter von 87 respektive 92 Jahren verstorben. Ihr Tod habe aber nichts mit der Quecksilbervergiftung zu tun gehabt, schrieb Luttenbacher in seiner Stellungnahme.

Quecksilber aus dem Lonza-Werk hatte zwischen 1930 und 1970 auch den Grossgrundkanal mit industriellen Abwässern belastet. Erst Ende letzten Jahres einigten sich die Lonza AG und der Kanton Wallis auf einen Schlüssel für die Kostenübernahmen der Bodensanierungen.

Gemäss «Walliser Bote» hielt der Kanton Wallis den historischen Bericht lange Zeit unter Verschluss. Die Publikation sei vom Westschweizer Fernsehen RTS erst über den Rechtsweg erstritten worden.

Die Unia ist schockiert darüber, dass der Kanton Wallis seit über 40 Jahren von den Quecksilbervergiftungen gewusst aber die Bevölkerung nie informiert hat. Die Behörden haben die wirtschaftlichen Interessen von Lonza höher gewichtet als die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger.

Die Unia unterstützt eine Forderung der Grünen, wonach eine umfassende Studie von einer unabhängigen Institution zu den Vergiftungen anzufertigen sei. Die bereits 2016 an der Universität Zürich in Auftrag gegebene Studie ist vollkommen unzureichend.



Was tun, wenn Arbeit krank macht?

Neue Broschüre des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) zum Gesundheitsschutz.

Wie weit geht die Verantwortung der Arbeitgeber für die Gesundheit der von ihnen Beschäftigten? Wie weit reichen die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden bei Problemen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz?

Das sind die zwei wichtigsten Fragen, welche die neueste Broschüre des SGB zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu beantworten versucht. Ein juristischer Ratgeber, der aber der Praxis verpflichtet ist – und aufzeigt, wie im Bereich des Gesundheitsschutzes Rechte wirksam eingefordert werden und wie Pflichten einzuhalten sind. Die Broschüre ist beim SGB bestellbar: info@sgb.ch.

Wo bleiben die Arbeitenden?

Die Fabrik des Lastwagenherstellers Scania in Schweden gilt als technologische Vorreiterin und ist mit 283 Hightech-Robotern ausgerüstet.



Wie wir in Zukunft arbeiten. Blick in die Zukunftsfabrik eines Managers* der ABB. Jener Firma, die die Roboter dafür baut.

Die Fabrik der Zukunft unterscheidet sich deutlich von der bisherigen Produktion. Als Richard Arkwright Ende des 18. Jahrhunderts seine Fabrik in England baute, ging es ihm vor allem darum, Skalenvorteile zu nutzen. Durch die Herstellung grosser Stückzahlen eines Produkts über einen langen Zeitraum sollten die Kosten gesenkt und die Margen erhöht werden. Denn die Investitionskosten waren fix und hoch, die variablen Kosten niedrig. Heute haben viele Branchen ein anderes Ziel: Nicht mehr grosse Mengen und wenig Varianten, sondern kleine Mengen, viele Varianten und wesentlich kürzere Zyklen werden angestrebt.

Denn heute wünschen sich die Verbraucher personalisierte Produkte und stets das Neueste, ganz gleich, ob es sich um Bekleidung, Elektrogeräte oder Nahrungsmittel handelt. Die Automatisierung muss daher flexibel genug sein, um dem neuen Kaufverhalten gerecht zu werden – mit einer grösseren Vielfalt an Produkten und Verpackungen und wesentlich kürzeren Lebenszyklen, die sich manchmal nur über wenige Monate erstrecken. Die neue Fabrik muss die kundenindividuelle Massenproduktion ermöglichen.

Arbeitskollege: Roboter

Dieser Wandel verlangt nach Anpassungen in der Fertigung. Aufgrund des wachsenden Produktmixes werden Mitarbeitende in Zukunft enger mit Robotern zusammenarbeiten müssen – sei

es, um neues Material zu bringen, Programme zu ändern oder neue Prozesse zu prüfen.

In der Fabrik der Zukunft werden verschiedene Arten von Robotern tätig sein, die in unterschiedlichem Mass mit dem Menschen kollaborieren. Teilweise wird es sich um traditionelle Roboter handeln, deren Geschwindigkeit und Position von intelligenter Software so gesteuert wird, dass sich Menschen – ohne Unterbrechung der Produktion – in der Nähe dieser Roboter betätigen können. In anderen Fällen werden Menschen und Roboter Hand in Hand an derselben Aufgabe arbeiten, beispielsweise bei der Montage von elektronischen Kleingeräten mit vielen verschiedenen, vom Kunden wählbaren Optionen.

All diese Roboter werden zu Wartungszwecken über das Industrial Internet an die zentralen Steuerungssysteme angegeschlossen und darüber hinaus mit den unternehmensweiten Bestell-, Einkaufs- und Versandsystemen verbunden sein. Bei einem Grossauftrag wird dann automatisch sichergestellt, dass ausreichend Produktionsmaterial vorhanden ist und für die Auslieferung der Produkte genügend LKW bereitstehen.

Der selbstlernende Roboter der Zukunft

Heute sind Roboter darauf beschränkt, exakt die Aufgaben zu erledigen, für die sie programmiert wurden. Sie können noch nicht wie Menschen auf Änderungen in ihrem Umfeld oder an ihren Aufgaben reagieren. Der nächste Schritt wird



deshalb die Weiterentwicklung des maschinellen Lernens betreffen, eine Anwendung künstlicher Intelligenz, die weitgehend auf der Mustererkennung beruht. Das oberste Ziel ist es, einen bedienungsfreundlicheren Roboter zu entwickeln, der mit weniger menschlichen Eingriffen Besseres leistet.

Einen wichtigen Schritt auf diesem Weg stellt die Umstellung von Roboterprogrammierung auf das «Unterrichten» von Robotern durch das Lead-Through Programming. Das ist heute schon möglich. In Zukunft werden Roboter eine neue Aufgabe wie das Greifen unvertrauter Gegenstände von anderen Robotern lernen können. Möglicherweise können Roboter sich mithilfe des maschinellen Lernens eines Tages auch selbst optimieren.

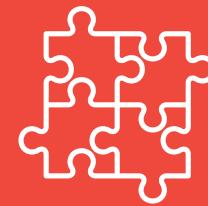
Zunehmender Arbeitskräftemangel

Weltweit wird es immer schwieriger, qualifizierte Fabrikarbeitende zu finden. Der Trend, anstelle einer Lehre lieber ein Studium zu absolvieren, hat zu einem Mangel an qualifizierten Industriearbeitern geführt, selbst in einem Land wie der Schweiz, das für seine Berufsausbildung berühmt ist. Dieser Fachkräftemangel liefert ein gutes Argument für eine stärkere digitale Automatisierung.

Ein weiterer Grund ist die neue Generation der «Digital Natives», sie sind mit dem Internet aufgewachsen und wünschen sich geistig anregende Herausforderungen, keine Knochenarbeit. Da Roboter immer einfacher zu bedienen sind, brauchen die Fabrikarbeiter von morgen keine hohen akademischen Grade.

Sicher ist, dass sich auch die Art der Arbeit in Zukunft ändern wird: Ein Grossteil heutiger Schulanfänger wird Arbeiten verrichten, die es heute noch gar nicht gibt. Die Fabrik der Zukunft wird also zur Arbeit der Zukunft führen. Doch niemand kann heute schon sagen, wie diese aussehen wird.

Neue Arbeitsweisen betreffen die gesamte Produktionskette



Entwicklung

Von der ersten Planung an gilt das Konzept der integrierten Fabrik. Beispielsweise wird während der Entwicklung eines Produktes bereits auf die verwendeten Materialien und deren Fähigkeit zum einfachen Recyceln geachtet. Ebenso werden die Entscheidungen für Optionen, die der Kunde später wählen kann, ganz zu Beginn der Planung festgelegt. Spätere Änderungen sind nur mit grossem Aufwand zu realisieren.



Inbetriebnahme

Werkzeuge wie Virtual Reality machen es möglich, schon vor der Installation eines neuen Systems Fehler zu beheben und Mitarbeitende offline zu schulen.



Betrieb

Intuitive Dashboards – vergleichbar mit dem Armaturenbrett im Auto – werden bessere Entscheidungen ermöglichen, und das gesamte Fertigungssystem wird bessere Daten liefern.



Wartung

Geräte werden sich im Industrial Internet – im Zusammenspiel mit anderen Geräten – selbst überwachen und nur eine Wartung anfordern, wenn dies zur Vermeidung von Störungen wirklich notwendig ist.

* Der Autor dieses Artikels ist Steven Wyatt, Leiter Marketing und Vertrieb der Geschäftseinheit Robotics der ABB in Zürich. Der hier leicht gekürzte Text erschien zuerst in der Zeitschrift «Die Volkswirtschaft» (2018 01-02), herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und vom Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF).

Weiterbildungs-offensive der Unia.

Die Unia entwickelt die «Berufspasserelle 4.0», um die Beschäftigten für den digitalen Wandel zu qualifizieren und dem Fachkräftemangel vorzubeugen.



«Die Berufsbildung ist ein wichtiger Schweizer Standort- und Wettbewerbsfaktor.» Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Sie hält fest:

- Staaten ohne berufsbezogene Ausbildungsmodelle werden sich zunehmend bewusst, dass ihre schulisch geprägten Ausbildungsmodele nicht dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen. Konkurrenzfähige, effiziente und nicht zuletzt arbeitsmarktorientierte Lösungen sind gefragt. Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz liefert ein ideales Modell und rückt immer mehr in den internationalen Fokus.
- Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz streben einen Berufsbildungsabschluss an.
- Die Arbeitsleistung der Lernenden übersteigt die Ausbildungskosten für die Unternehmen in den meisten Berufslehren nachweisbar.

«Trotz dieser unbestrittenen Vorzüge verliert die Berufsbildung im zunehmend international zusammengesetzten Management schweizerischer Konzerne an Bedeutung», sagt Christian Gusset, Leiter Chemie und Pharma der Unia. «Dabei wäre eine erweiterte Berufsbildung das beste Mittel, um die Industriearbeitenden für die Anforderungen der digitalen Wirtschaft zu qualifizieren. Und ebenso, um den Fachkräftemangel zu beheben.»

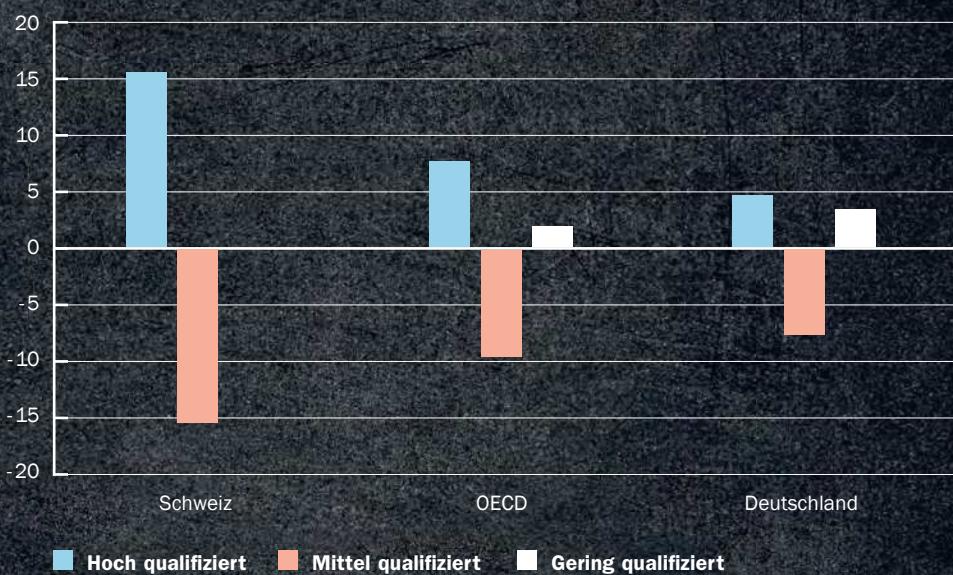
Berufsbildung soll in der digitalen

Wirtschaft nicht aufs Lebensalter 16 bis 20 beschränkt sein, sondern lebenslang stattfinden können. Deshalb hat die Unia die Berufspasserelle 4.0 lanciert. Der Bundesrat begrüßt das Unia-Projekt und empfiehlt es den Sozialpartnern zur Umsetzung.

Dass sich eine Berufspasserelle 4.0 in der Praxis umsetzen lässt, beweist die Technikerschule der ABB, welche schon seit Jahren technisch und kaufmännisch ausgebildeten Berufsfachleuten eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge sowie Weiterbildungen anbietet.

Jobverluste durch Automatisierungen

Veränderung der Anteile von hoch, mittel und tief qualifizierten Arbeitsplätzen in der Schweiz, in Deutschland und der OECD (1995 bis 2015, in Prozentpunkten)



Jüngste technologische Fortschritte wirken sich bereits auf den Arbeitsmarkt aus: Stellen mit mittleren Qualifikationsanforderungen, die einen grossen Anteil von Routineaufgaben beinhalten, fallen zusehends weg. Besonders bedroht sind Routinearbeiten in der Produktion und im Büro. Hingegen steigt der Bedarf an hoch qualifizierten Jobs.

Umschulen statt kündigen! Wie wichtig die Berufspassarelle 4.0 wäre, zeigt das Beispiel Novartis Basel. «Der Stellenabbau muss besser mit dem Stellenaufbau koordiniert werden», fordert Personalvertreterin Brigitte Martig.

Im Mai letzten Jahres hat Novartis bekannt gegeben, über die nächsten Jahre bis zu 500 Stellen in Basel abbauen zu wollen. Um die Hiobsbotschaft in ein besseres Licht zu rücken, gab der Konzern gleichzeitig bekannt, 350 neue Stellen zu schaffen. Wann und wo Stellen abgebaut werden ist mittlerweile klar. Die Aussagen und Pläne jedoch, wo neue Jobs geschaffen werden, bleiben vage. Die Art und Weise, wie Novartis die angekündigten Massnahmen umsetzt, sorgt nach wie vor für viel Unruhe am Standort.

Die Personal- und Kommunikationsabteilungen von Novartis sind als strenge Imagehüter bekannt. Doch auch sie können nicht verhindern, dass die wachsende Unruhe an die Öffentlichkeit dringt. Die Aargauer Zeitung berichtete vom Fall von Ingenieuren, welche im Stundentakt auf unwürdige Weise ihre Kündigung erhielten. In einem abgelegenen Gebäude auf dem Novartis-Campus seien sie einzeln vom Chef und einer Person der Personalabteilung empfangen worden. In hölzernen Worten, die der Chef auf Englisch von einem Zettel ablas, habe es krud geheißen: «Wir brauchen Sie nicht mehr.» Vom «Haifischbecken» war die Rede, einer amerikanisierten «Hire-and-Fire»-Kultur, die ihresgleichen suche.

Im Zusammenhang mit diesen Kündigungen stand im Raum, dass Personalvertretende wie die Unia-Vertrauensfrau Brigitte Martig, Insider-Informationen an die Presse getragen hätten. «Das ist nicht der Fall», stellt Martig klar. «Wir setzen im Konsultationsverfahren auf den konstruktiven Dialog, suchen gemeinsam mit dem Unternehmen nach Lösungen, um möglichst viele Kündigungen abzuwenden.»

Martig tut dies auf der Grundlage einer Unia-Petition, die über einen grossen Rückhalt in der Belegschaft

verfügt. Innert kurzer Zeit haben 1165 Novartis-Mitarbeitende die Petition unterzeichnet. Die Unterzeichnenden forderten, dass beim geplanten Abbau von bis zu 500 Stellen auf Entlassungen verzichtet wird.

«Die Petition hat einiges bewirkt», sagt Martig. Sie weist darauf hin, dass einige der von den Internen Personalvertretungen eingebrachten Vorschläge umgesetzt würden. So soll es interne Stellenbesetzungen und Frühpensionierungen geben, aber auch vermehrt Teilzeitstellen. «Es wird bei Weitem nicht zu 500 Kündigungen kommen», sagt Martig.

Doch damit gibt sich die Personalvertreterin nicht zufrieden. «Das Umschulungspotenzial wird noch nicht hinreichend genutzt. Wir könnten mehr Kündigungen vermeiden, wenn es

einen klaren Plan gäbe, wo und wann und zu welchen Anforderungen die versprochenen neuen Stellen geschaffen werden. Ein solcher Plan würde es erlauben, den Stellenabbau und -aufbau aufeinander abzustimmen. Also Mitarbeitende, die ihre alte Stelle verlieren, durch Umschulungen für eine neue zu qualifizieren. So wie es die Berufspassarelle 4.0 der Unia vorsieht»

Der Sozialplan, den die Internen Personalvertretungen ausgehandelt haben, böte genügend lange Fristen für ein solches Vorgehen. Er schreibt vor, dass Betroffene mit einer Frist von vier Monaten über ihre Kündigung vorinformiert werden, die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Finden Mitarbeitende innerhalb von 10 Monaten keine neue interne Stelle, müssen sie die Firma verlassen.



Mitarbeitende umschulen statt auf die Strasse stellen.

Brigitte Martig, Personalvertreterin im Bereich Einzelarbeitsverträge, Felix Diem, Vizepräsident der Personalvertretung GAV, und Goran Trujic, Unia-Branchenpräsident Chemie und Pharma, übergeben die Petition an Thomas Boesch, HR-Chef Novartis Schweiz.

Die Zukunft der Arbeit gestalten.

In den Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) bringt die Unia zehn wichtige Forderungen mit an den Verhandlungstisch. Darunter das Projekt Berufspasserelle 4.0.

1

Lohn

- Bestehende Mindestlöhne erhöhen
- Neue Mindestlöhne für Höherqualifizierte einführen
- Kontrolle und Vollzug von Mindestlöhnen verbessern

2

Arbeitszeit

- 40 Stundenwoche, neu inkl. Pausen
- Auf das Folgejahr sollen statt wie bisher 200 nur noch maximal 100 Mehrstunden übertragen werden
- Die Arbeitszeiterfassung ist obligatorisch

3

Ferien

- 1 zusätzlicher Ferientag für 20- bis 49-Jährige
- 2 zusätzliche Ferientage pro Jahr für über 50-Jährige
- 1 zusätzlicher Feiertag pro Jahr (10 statt wie bisher 9)

4

Kündigungsschutz

- 3 Monate Kündigungsfrist bis Alter 45
- 6 Monate Kündigungsfrist ab Alter 45
- 12 Monate Kündigungsfrist ab Alter 55 (in Absprache mit der Personalkommission)
- Kündigungsschutz für Personalvertretende, Stiftungsräte, Vertrauensleute und Whistleblower
- Besserer Schutz für Temporärarbeitende

5

Digitalisierung

- Recht auf Abschalten in der Freizeit
- GAV-Schutz auch bei Home-Office und Crowdwork
- Schutz von persönlichen Daten
- Mitsprache der Arbeitnehmenden im digitalen Wandel



MICHELE NISTA Vizepräsident MEM-Industrie

« Die Berufspasserelle 4.0 ist eine innovative Antwort der Unia auf den digitalen Wandel in der Industrie. Angesichts des Fachkräftemangels muss es auch im Interesse der Arbeitgeber sein, diese Aus- und Weiterbildungsplattform umzusetzen. »

6

Berufs- und Weiterbildung

- Die Vertragsparteien des GAV MEM gründen den paritätischen Verein «Berufspasserelle 4.0». Zweck: Die GAV-Unterstellten für die Anforderungen der digitalen Wirtschaft qualifizieren
- Der Verein ermöglicht Arbeitnehmenden bei gleichbleibendem Lohn eine berufsbegleitende Ausbildung mit theoretischen und praktischen Modulen
- Abschluss mit einem eidgenössisch anerkannten Fachdiplom

7

Berufslehre

- Schutz durch Unterstellung unter den GAV
- Neu Mindestlöhne auch für Auszubildende
- Mehr Ferien für Auszubildende
- Anrecht auf Weiterbeschäftigung nach der Lehre

8

Elternurlaub

- 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (statt 16)
- 20 Tage Vaterschaftsurlaub (statt 5)
- Anrecht auf maximal 8 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub
- Anrecht auf Arbeitszeitreduktion nach der Geburt eines Kindes

9

Pensionskasse

- Reglementänderungen nur bei mehrheitlicher Zustimmung aller Arbeitnehmenden
- Kündigungsschutz für Stiftungsräte

10

Industriepolitik

Die Sozialpartner setzen sich gemeinsam für eine Industriepolitik in der Schweiz ein, mit folgenden Zielen:

- Eine umfassenden Industriepolitik 4.0 mit einer Agenda zum digitalen Wandel
- Produktionsfonds für Innovationen, finanziert aus freiwillig investierten Pensionskassengeldern
- Massnahmen, um den nach wie vor überbewertete Franken weiter abzuschwächen

Sozialpartner gegen SVP-Kündigungsinitiative.

Die Vertragspartner des Gesamtarbeitsvertrags der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM) haben sich gemeinsam gegen die Kündigungs-Initiative ausgesprochen. Die SVP will mit der Initiative die Personenfreizügigkeit mit der EU abschaffen.

An einer gemeinsamen Medienkonferenz betonten die Vertreter des Arbeitgeberverbandes Swissmem, der Gewerkschaften Unia und Syna sowie der Angestelltenverbände KV, SKO und Angestellte Schweiz die Bedeutung von Personenfreizügigkeit und Flankierenden Massnahmen für die Schweiz. Eine Annahme der Kündigungs-Initiative würde dem Werkplatz Schweiz einen grossen Schaden zufügen. Gerade die exportorientierte MEM-Industrie ist stark mit dem europäischen Ausland verflochten. Die Personenfreizügigkeit hat das wirtschaftliche Wachstum gefördert und das diskriminierende Saisonier-Statut beendet, mit dem ausländische Arbeitende ausgebeutet wurden.

Die Zustimmung der Gewerkschaften zur Personenfreizügigkeit

hängt explizit auch von den Flankierenden Massnahmen ab. Diese stellen sicher, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden. Sie schützen Angestellte vor Lohndumping und Unternehmen vor unlauterer Konkurrenz.

Es gibt auch einen engen Zusammenhang zwischen der Personenfreizügigkeit und der Sozialpartnerschaft. Gesamtarbeitsverträge wie der GAV MEM sind ein ebenso wichtiger Mechanismus zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. «Die Personenfreizügigkeit gibt es nur mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft, die Lohndumping und die Diskriminierung älterer Arbeitnehmender verhindert», sagte Unia-Industriechef Corrado Pardini an der Medienkonferenz.



« Unia-Fonds für notleidende Firmen. »

Gewerkschafter Trujic

Wertschätzung der Mitarbeitenden?

Novartis Stein hatte aus Spargründen kein Geld fürs Weihnachtessen. Goran Trujic und die Unia springen ein.

Das Werk in Stein spielt für den Branchenkrösus Novartis weltweit eine entscheidende Rolle. Hier werden nicht nur die meisten Medikamente hergestellt, sondern auch die neuen Mittel lanciert, die meisten der künftigen Blockbuster. Stein bekommt den Zuschlag wegen der Nähe zur Entwicklung auf dem Basler Campus und der hohen Produktionsqualität vor Ort. Was hier produziert wird, genügt den Standards der weltweiten Arzneibehörden.

Während der Konzern am noblen Campus klotzt, knausert er in Stein. Letztes Jahr hat er aus «Spargründen» das Weihnachtessen für die Mitarbeitenden gestrichen, eine Tradition der Wertschätzung, die in der Schweiz jeder Kleingewerbler hochhält.

Diesen Affront wollte Goran Trujic, Unia-Branchenpräsident Chemie und Pharma, nicht einfach so hinnehmen. Dass er sich gegen knausige Arbeitgeber zur Wehr setzen kann, hatte er

schon beim letzten Arbeitgeber Johnson Controls unter Beweis gestellt. Damals hatte er vor Bundesgericht für seine Kolleginnen und Kollegen nicht weniger als 12 Millionen Franken Pensionskassengelder erstritten.

Diesmal ging es um weniger Geld, aber um mehr Symbolkraft. Trujic, inzwischen Mechaniker bei Novartis Stein, gilt als der beste Unia-Botschafter in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Keiner überzeugt mehr Arbeitsnehmende zum Gewerkschaftsbeitritt als er. Auf die Prämien, die er dafür zu Gute hätte, verzichtet er konsequent. «Ihr könnt das Geld für die Arbeitnehmenden einsetzen», lässt er die Unia jeweils wissen.

Dafür war nun wieder einmal der Zeitpunkt gekommen. Trujic hat schon dafür gesorgt, dass eine der Betriebs-Fussballmannschaften mit Unia-Leibchen ausgestattet ist. Nun organisierte er in Absprache mit seinen Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung ein

Weihnachtessen im Restaurant Schützen.

Als die Kolleginnen und Kollegen sich darüber wunderten, warum auf den Tischen Gewerkschaftsflyer statt Weihnachtsguezli lagen, ergriff Trujic das Wort. «Die Gewerkschaft Unia unterhält einen Fonds für notleidende Firmen. Ich darf Euch die freudige Nachricht übermitteln, dass die Getränke am heutigen Abend von der Unia gesponsert sind. Wer Unia-Mitglied ist, kriegt auch das Essen bezahlt.» Tosender Applaus im Saal.

Dieser Applaus setzte die anwesenden Vorgesetzten unter Druck. Sie wollten sich gegenüber der Gewerkschaft nicht lumpen lassen und erhöhten ihrerseits den Spendenbeitrag. Am Ende war es trotz «Spardruck» bei Novartis Stein ein fast normales Weihnachtessen.

Zur Erinnerung: Im Jahr 2017 hat Novartis einen Gewinn von 7,7 Milliarden Dollar eingefahren, 15 Prozent mehr als im Vorjahr.

03 EDITORIAL



CHRISTIAN GUSSET, Unia

Coordinator for the Chemical and Pharmaceutical Industry

Christian Gusset, born in 1970, qualified bookseller and former marketing manager, has worked in various roles at the trade union since 2003. He is father to two children and lives with his family in Berne.

Unia is shaping the future. We are responding to the digital transformation of the economy with the «Career Bridge 4.0» further training initiative.

A look at the industrial sector of this country does not reveal a rosy picture. The Swiss National Bank bears a significant amount of responsibility for this state of affairs. According to a study by the University of St. Gallen, the strong Swiss franc has destroyed around 100,000 industrial jobs (see p. 09). The study was financed both by Unia and the Swissmechanic association. At least this employers' association has finally seen what Unia has been criticizing since the minimum exchange rate between the euro and the Swiss franc was removed - that the policy of the Swiss National Bank is harmful to Switzerland!

Offensive instead of defensive

Unia is responding to this miserable situation with innovation. Under the banner of «Career Bridge 4.0», we have started a major further training campaign in the industrial sector (see p. 06). Both the Swiss Federal Council and the delegates of Unia are supporting the project. In their resolution, they explained the reasoning behind the project as follows: «*The spread of new technologies is changing the demands placed on employees with respect to their qualifications.*

«**Career Bridge 4.0 is needed to counteract the lack of skilled personnel »**

Both IT expertise and the ability to think independently and within networked processes are becoming increasingly important – not just for a small number of specialists, but in all production areas. Further training is especially beneficial to specialist workers who are responsible for controlling production processes with the support of intelligent systems. The campaign will raise the standards of industrial work all round. »

Retraining instead of redundancies

Unia shop-floor and employee representative Brigitte Martig explains how professional retraining would be the right way of avoiding the redundancies currently planned at Novartis Basel (see p. 18). This approach seems ideally suited to the situation - at the same time as the company is announcing redundancies, it is also announcing new recruitment plans.

A look at the operation of the future shows that employers should also be interested in a further training campaign (see p. 14). At the current time, nobody can say with certainty whether digital technologies will create or destroy jobs in the Swiss industrial sector. The only certainty is that the world of work will change greatly and at a fast pace. And that projects such as Career Bridge 4.0 are needed in order to counteract the lack of skilled personnel.

Actions instead of just words

In actual fact, the employer representatives to whom we have presented «Career Bridge 4.0» have responded very positively so far. The recently started negotiations on the collective employment agreement (GAV) for the MEM sector will now reveal for the first time whether actions will follow words. This is the most important employment agreement in the Swiss industrial sector and also has an influence on the direction of the social partnership in the chemical-pharmaceutical industry.

Unia managed to achieve a major breakthrough in the last GAV negotiations for the MEM sector. For the first time, we were able to incorporate minimum wages into an agreement reflecting on an eighty years tradition. During the new negotiations, Unia will be aiming to consolidate and improve these minimum wages. The fact that collective employment agreements increase overall wage levels is indicated by the figures of the Swiss Federal Statistics Office (see p. 06).

Christian Gusset

16 SYNDICALIST

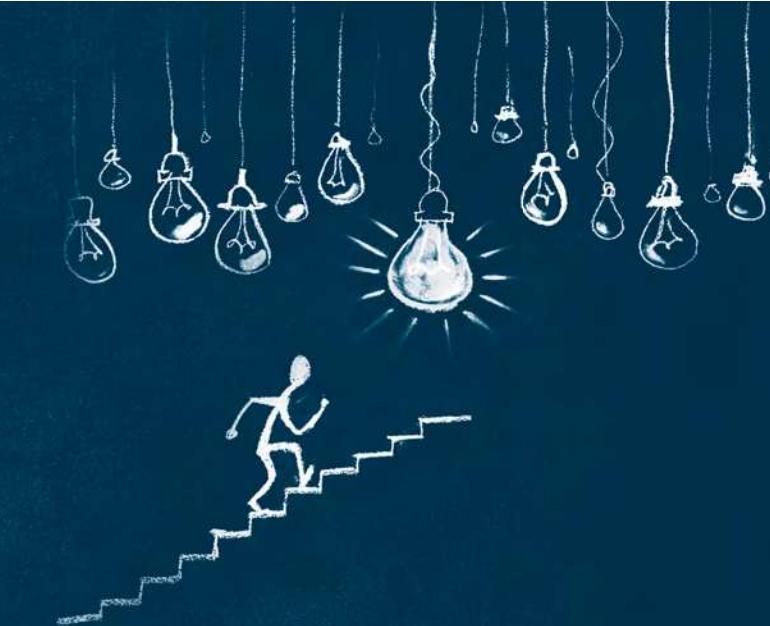
Unia's further training campaign.

Unia has developed «Career Bridge 4.0» in order to qualify workers for the digital transformation of the economy and counteract the lack of skilled personnel.

«Occupational training is an important factor in Switzerland's attractiveness as a place to do business and the country's competitiveness.» This was the conclusion of a study by the Swiss Federal Office for Vocational Training and Technology. It asserts:

- Countries without vocational training models are increasingly realizing that their school-based training models do not meet the needs of the economy. There is a need for competitive and efficient solutions which are, importantly, also focused on the labour market. Switzerland's dual system combining classroom education with practical work experience is an ideal model and is increasingly the subject of international focus.
- Two thirds of young people in Switzerland aim to obtain a vocational qualification.
- The productivity of the trainees has, in most training professions, been proven to exceed the cost of training to the company.

«Despite these undisputed benefits, vocational training is losing importance within the increasingly non-Swiss managements running Swiss corporations», says Christian Gusset, Coordinator of the Chemical and Pharmaceutical Industry at Unia. «This is despite the fact that increased vocational training efforts would be the best way to ensure that industrial workers are qualified for the requirements of the digital economy. And also to make good the lack of skilled personnel.»



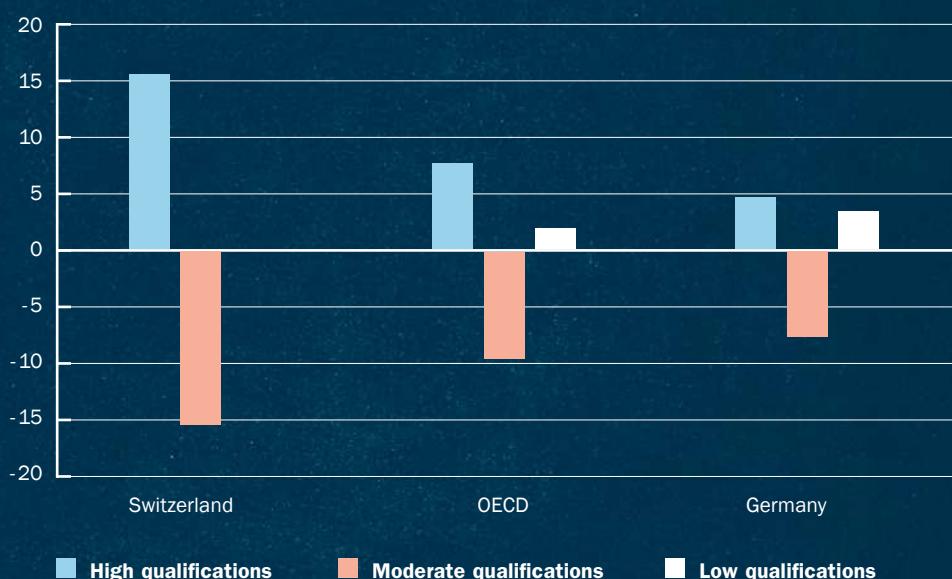
In the digital economy, vocational training should not be restricted to the ages of 16 to 20 – it must instead take place on a lifelong basis. This is why Unia has launched Career Bridge 4.0. The Swiss Federal Council has welcomed the Unia project and is recommending that the

social partners implement it.

The ABB Technical School provides proof that a program like Career Bridge 4.0 can work in practice. The school has been offering Swiss recognised courses and further training to staff with technical and business qualifications for many years.

Job losses due to automation

Change in the proportions of jobs requiring high, moderate and low qualifications in Switzerland, in Germany and the OECD (1995 to 2015, in percentage points)



The latest technological advancements are already having an effect on the labour market – jobs with moderate qualification requirements, which consist of a large proportion of routine tasks, are increasingly falling by the wayside. Routine tasks in production and in the office are particularly under threat. On the other hand, the demand for highly qualified jobs is increasing.

Retraining instead of redundancies! The importance of Career Bridge 4.0 is indicated by the example of Novartis Basel. «The redundancies must be better coordinated with the new recruitment», demands employee representative Brigitte Martig.

In May of last year, Novartis announced plans for up to 500 job cutbacks in Basel over the coming years. In order to present this bad news in a better light, the company announced at the same time plans to create 350 new jobs. We now know where and when the redundancies are expected to take place. Nevertheless, only vague information and plans about the new jobs being created have been provided. The way in which Novartis is going about handling the plans it has announced remains a significant cause of unrest at the site.

The HR and Communications departments of Novartis have a reputation for fiercely protecting the company's image. Even they, however, are finding it difficult to stop the growing unrest from becoming public news. The Aargauer Zeitung, a Swiss daily, has reported on engineers receiving their redundancy papers in an unworthy, impersonal manner. The report stated that they were called one at a time to a meeting with their manager and an HR representative an out-of-the-way building on the Novartis campus. A prepared statement was coldly read off by the manager in English from a sheet of paper containing the following blunt message: «We don't need you any longer». Staff are talking about a «shark tank» mentality and a U.S. hire-and-fire culture, the likes of which have rarely been seen before in Switzerland.

It has been rumoured that staff representatives such as Unia employee representative Brigitte Martig have provided inside information to the press in relation to these announcements. «This is not the case», asserts Ms. Martig. «We aim to achieve a constructive dialogue during the consultation process and cooperate with the company in an endeavour to find solutions to prevent as many redundancies as possible.»

Ms. Martig does so with the backing of a Unia petition enjoying strong support among the workforce. Within a short period of time, 1,165 Novartis employees signed the petition. The supporters of the petition demanded that the planned cutbacks of up to 500 jobs should not involve redundancies.

«The petition has had a strong effect», says Ms. Martig. She points out that some of the suggestions proposed by in-house employee representatives have been implemented. There are now plans for internal transfers and early retirements as well as an increase in part-time employment. «There will be far less than 500 redundancies», says Ms. Martig.

Nevertheless, the employee representative is not satisfied with this arrangement. «The potential for retraining is not being exploited adequately. We

would be able to avoid more redundancies if there was a clear plan about where and when the promised new jobs will be created and what the requirements of these jobs will be. A plan like this would allow us to coordinate the job cutbacks with the new recruitment, i.e. employees who are losing their old jobs would be able to qualify for a new job through retraining. Just as the Unia Career Bridge 4.0 aims for.»

The social compensation plan, which the in-house employee representatives have negotiated, contains timewise sufficient leeway to follow this approach. It specifies that the employees affected will be informed about their redundancy four months ahead of time, followed by a notice period of six months. If employees cannot find a new position internally within 10 months, they must leave the company.



Retrain employees instead of putting them on the street.

Brigitte Martig, Employee Representative for Individual Employment Agreements, Felix Diem, Vice-President of Works Council for GAV, and Goran Trujic, Chemical and Pharmaceutical Industry President of Unia, hand over the petition to Thomas Boesch, Head of HR at Novartis Switzerland.

20 PROTAGONIST



«Unia fund
for companies
in need.»

Union member Trujic

Appreciation for the employees? Novartis Stein didn't have any money for the annual Christmas dinner as a result of cutbacks. Goran Trujic and Unia come to the rescue.

The plant at Stein plays a crucial role in the worldwide activities of industry giant Novartis. Not only are the majority of drugs manufactured here, it is also the place where new drugs are launched - most of the company's future «blockbusters». Stein gets the nod because of its proximity to the development department on the Basel campus and the high production quality on site. The products produced here meet the standards of the world's drug administrations.

But while the company is not afraid to splash out on its fine campus, it holds the purse strings very tightly at Stein. Last year, it cancelled the annual Christmas dinner for the employees because of «cutbacks» - even though this is a tradition that every small business in Switzerland seems perfectly able to uphold.

There was no way that Goran Trujic, Chemical and Pharmaceutical Industry President of Unia, was going to let this 'slap in the face' pass. At his last

employer, Johnson Controls, he already proved that he knows how to defend the staff against miserly employers. Back then, he was able to secure no less than 12 million Swiss francs in pension funds for his colleagues before the Swiss Federal Court.

This time, the amount involved was less - but even more symbolic. Mr. Trujic, currently employed as a mechanic at Novartis Stein, has a reputation for being as the best Unia ambassador within the chemical-pharmaceutical industry. Nobody convinces more workers to join the union than he does. But he never accepts any of the bonuses to which he would be entitled for this work. He always tells Unia: «You can use the money for the benefit of the employees».

Now it was time for action again. Mr. Trujic had already made sure that one of the company football teams was equipped with Unia bibs. Now he went about organizing a Christmas dinner at

the Schützen restaurant in consultation with his colleagues from the department.

When the employees started wondering why there were trade union flyers on the tables instead of Christmas cookies, Mr. Trujic addressed the group. «The Unia trade union operates a fund for companies in need. I am delighted to inform you that your drinks will be sponsored by Unia this evening. All Unia members will also have nothing to pay for their meal.» There was thunderous applause in the room.

This applause placed the managers in attendance under pressure. They did not want to be outdone by the trade union and increased their contribution to the event. In the end, it was almost a normal Christmas dinner despite the «savings drive» at Novartis Stein.

By way of reminder: In 2017, Novartis generated a profit of 7.7 billion dollars, 15 percent more than in the previous year.

03A EDITORIALE



CHRISTIAN GUSSET, Responsabile dell'industria chimico-farmaceutica di Unia
Gusset, classe 1970, diplomato libraio ed ex responsabile di marketing, ha ricoperto varie funzioni sindacali dal 2003 ad oggi. Ha due figli e vive con la famiglia a Berna.

Unia modella il futuro. Rispondiamo alla rivoluzione digitale con l'iniziativa di perfezionamento «Passerella professionale 4.0».

Il settore industriale svizzero desta qualche preoccupazione. La responsabilità grava anche e soprattutto sulla Banca nazionale svizzera. Uno studio condotto dall'Università di San Gallo mostra che il franco forte ha cancellato 100000 posti di lavoro nell'industria (cfr. p.09A). Lo studio era stato finanziato da Unia e dall'associazione Swissmechanic: quest'associazione padronale si è finalmente unita alla posizione critica che Unia sostiene sin dall'abolizione del tasso minimo di cambio tra il franco e l'euro: la politica della Banca nazionale nuoce alla Svizzera!

Dalla difensiva all'offensiva

Unia intende correggere questa situazione puntando sull'innovazione. Il settore Industria di Unia ha lanciato un'ampia offensiva di perfezionamento intitolata «Passerella professionale 4.0» (cfr. p.16A). Il progetto gode del sostegno delle delegate e dei delegati di Unia, ma anche del Consiglio federale. La risoluzione adottata dai delegati Unia motiva come segue il progetto: «La diffusione di nuove tecnologie modifica i requisiti in materia di qualifica degli occupati. Le

competenze informatiche e la capacità di pensare in modo autonomo e all'interno di processi in rete acquistano maggiore importanza non solo per pochi specialisti, ma in tutti i comparti della produzione. I perfezionamenti possono essere utili soprattutto ai collaboratori specializzati cui viene affidato il controllo dei processi produttivi con l'assistenza di sistemi intelligenti. In tal modo viene valorizzato tutto il lavoro industriale».

Riqualificare, non licenziare

Brigitte Martig, militante di Unia e rappresentante del personale della Novartis, spiega che proprio adesso le riqualifiche professionali consentirebbero di evitare licenziamenti alla Novartis a Basilea (cfr. p.18A). Le premesse ci sarebbero tutte: insieme al taglio ai posti di lavoro la Novartis ha infatti annunciato anche la creazione di nuovi impieghi.

Uno sguardo alla fabbrica del futuro mostra che un'offensiva di perfezionamento è anche nell'interesse dei datori di lavoro (cfr. p.14A). Ad oggi non è ancora dato sapere con certezza se le tecnologie digitali creeranno o cancelleranno posti di lavoro nell'industria svizzera. Una cosa è comunque certa: in tempi molto brevi trasformeranno il lavoro in modo radicale. Abbiamo bisogno della «Passerella professionale 4.0» per colmare la carenza di personale specializzato.

Fatti, non parole!

Finora i rappresentanti dei datori di lavoro cui abbiamo presentato la «Passerella professionale 4.0» hanno reagito in modo molto positivo. Le trattative sul contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria MEM, appena iniziate, mostreranno una prima volta se i datori di lavoro vogliono far seguire i fatti alle loro parole. Il CCL dell'industria MEM è il contratto di riferimento dell'industria svizzera e funge anche da catalizzatore per il partenariato sociale nell'industria chimico-farmaceutica.

Nelle ultime trattative contrattuali nell'industria MEM avevamo raggiunto un traguardo storico: eravamo finalmente riusciti ad ancorare i salari minimi in questo CCL che vanta 80 anni di storia. Nelle prossime trattative Unia intende consolidare e ampliare questi salari minimi. I CCL innalzano il livello salariale generale: lo dimostrano anche le cifre pubblicate dall'Ufficio federale di statistica (cfr. p.06A).

Christian Gusset

« Abbiamo bisogno della Passerella professionale 4.0 per colmare la carenza di personale specializzato. »

16A SINDACALISTA

Offensiva di perfezionamento

di Unia. Unia realizza la «Passerella professionale 4.0» per qualificare il personale nell'ottica della rivoluzione digitale e prevenire una carenza di manodopera specializzata.

«La formazione professionale è un fattore determinante per il successo e la competitività dell'economia svizzera». È questa la conclusione di uno studio dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia, che formula le seguenti constatazioni:

- gli Stati senza modelli di formazione incentrata sul mondo del lavoro riconoscono in misura crescente che i loro modelli di formazione a impronta scolastica non soddisfano le esigenze dell'economia. Occorrono soluzioni competitive, efficienti e incentrate sul mercato del lavoro. Il sistema di formazione professionale duale della Svizzera è un modello ideale e destà sempre più interesse a livello internazionale;
- due terzi dei giovani della Svizzera optano per la formazione professionale;
- è provato che nella maggior parte dei tirocini il rendimento lavorativo degli apprendisti superi i costi di formazione a carico delle aziende.

«Malgrado questi indiscutibili vantaggi, la formazione professionale sta perdendo terreno nel management sempre più internazionale delle multinazionali svizzere», osserva Christian Gusset, responsabile dell'industria chimica e farmaceutica di Unia. «Eppure un ampliamento della formazione professionale rappresenterebbe lo strumento più efficace per qualificare il personale dell'industria nell'ottica dei requisiti dell'economia digitale e colmare la carenza di manodopera specializzata».

Nell'economia digitale la formazione professionale non deve essere limitata

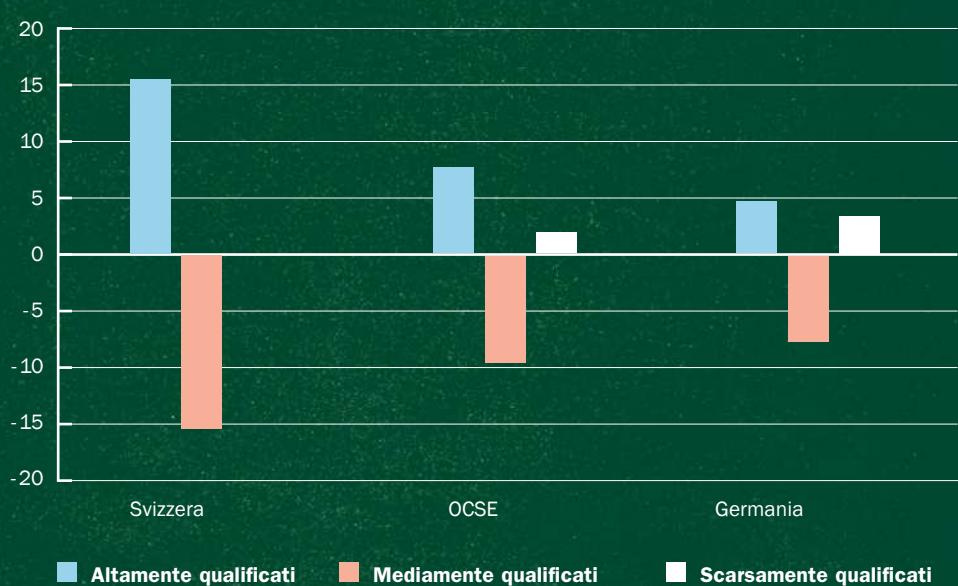


alla fascia di età compresa tra i 16 e i 20 anni, ma proseguire nell'arco di tutta la vita attiva. Ecco perché Unia ha lanciato la «Passerella professionale 4.0». Il Consiglio federale ha accolto con favore il progetto di Unia e raccomanda alle parti sociali di darvi attuazione.

La Passerella professionale 4.0 è senz'altro attuabile nella pratica: ne è un esempio la Scuola tecnica di ABB, che già da anni propone a professionisti con una formazione tecnica e commerciale cicli di formazione e perfezionamenti riconosciuti a livello federale.

Perdita di posti di lavoro dovuta alle automazioni

Variazione delle percentuali di posti di lavoro altamente, mediamente e scarsamente qualificati in Svizzera, in Germania e nell'OCSE (dal 1995 al 2015, in punti percentuali)



I progressi tecnologici più recenti si fanno già sentire sul mercato del lavoro: i posti di lavoro con requisiti di qualifica medi, che implicano un'elevata percentuale di compiti ripetitivi, tendono a sparire. Particolarmente minacciati sono i lavori ripetitivi nella produzione e in ufficio. Cresce invece l'offerta di posti di lavoro altamente qualificati.

17A ATTIVISTA

Riqualificare, non licenziare! La Novartis di Basilea mette in evidenza l'importanza che la Passerella professionale 4.0 potrebbe avere. «La cancellazione dei posti di lavoro deve essere coordinata meglio con la creazione di nuovi posti», rivendica la rappresentante del personale Brigitte Martig.

Lo scorso maggio la Novartis aveva annunciato l'intenzione di cancellare fino a 500 posti di lavoro a Basilea nell'arco dei prossimi anni. Al fine di mitigare l'impatto dell'annuncio choc, la multinazionale aveva comunicato simultaneamente la creazione di 350 nuovi posti di lavoro. Ma se nel frattempo i tempi e i modi dello smantellamento sono noti, le dichiarazioni e i piani relativi alla creazione dei nuovi posti di lavoro restano vaghi. Le modalità con cui la Novartis dà attuazione alle misure annunciate continuano a destare grande malcontento a Basilea.

I dipartimenti del personale e della comunicazione della Novartis lavorano strenuamente per tutelare l'immagine aziendale. Neanche essi riescono tuttavia a contenere il crescente malcontento che supera i confini aziendali. Il quotidiano Aargauer Zeitung ha denunciato il caso d'ingegneri licenziati in modo vergognoso al ritmo di uno l'ora: convocati individualmente in un edificio appartato, sono stati ricevuti dal loro capo e da una persona del servizio del personale. In poche parole, che il capo ha letto goffamente in inglese da un foglietto, il messaggio crudo era stato inequivocabile: «non abbiamo più bisogno di lei». Chi conosce l'azienda parla di un mondo di squali e di una cultura tipicamente americana del «hire and fire» della peggior specie.

Nel quadro di questi licenziamenti è stata ventilata l'ipotesi che la rappresentante del personale e militante di Unia Brigitte Martig avesse trasmesso alla stampa informazioni riservate. «Me era una notizia assolutamente infondata», puntualizza Martig. «Nella procedura di consultazione puntiamo sul dialogo costruttivo e cerchiamo soluzioni insieme all'azienda per scongiurare il maggior numero possibile di licenziamenti».

Martig interviene sulla base di una petizione lanciata da Unia, che gode di un ampio sostegno del personale. In breve tempo è stata firmata da 1165 dipendenti della Novartis. I firmatari chiedevano alla Novartis di realizzare la cancellazione fino a 500 posti di lavoro senza licenziamenti.

«La petizione è servita a qualcosa», dice Martig. Sottolinea che alcune delle proposte presentate dalle rappresentanze interne del personale saranno attuate. Ci saranno trasferimenti interni e prepensionamenti, ma anche un aumento dei posti a tempo parziale. «Il numero dei licenziamenti sarà decisamente inferiore a 500», commenta Martig.

Ma questi numeri non soddisfano ancora la rappresentante del personale. «Il potenziale di riqualifica non è ancora sfruttato appieno. Un piano chiaro sui tempi, i luoghi e i requisiti dei

nuovi posti di lavoro promessi consentirebbe di scongiurare un maggior numero di licenziamenti. Un simile piano farebbe convergere la cancellazione di posti di lavoro e la creazione di nuovi impieghi. Concretamente si tratterebbe di riqualificare il personale che perde il posto di lavoro in vista del nuovo impiego. Proprio come prevede la «Passerella professionale 4.0 di Unia».

Il piano sociale negoziato dalle rappresentanze interne del personale prevede termini di preavviso sufficienti per una simile procedura. Esso stabilisce infatti che i dipendenti interessati vengano informati con quattro mesi di anticipo del loro licenziamento e definisce un termine di preavviso di sei mesi. Se nell'arco di 10 mesi i dipendenti non trovano un posto all'interno del gruppo, devono lasciare l'azienda.



Riqualificare i dipendenti invece di metterli alla porta.

Brigitte Martig, rappresentante del personale in ambito CIL, Felix Diem, vice-presidente della rappresentanza del personale in ambito CCL, e Goran Trujic, presidente dell'industria chimica e farmaceutica di Unia, consegnano la petizione a Thomas Boesch, capo delle risorse umane di Novartis Svizzera.

20A PROTAGONISTA



«Il fondo Unia per le aziende in difficoltà»

Il sindacalista Trujic

Rispetto e stima per il personale? La Novartis di Stein non ha i soldi per la cena di Natale per «motivi di risparmio». Intervengono Goran Trujic e Unia.

Lo stabilimento di Stein svolge un ruolo di grande importanza per il gigante Novartis. Esso non produce solo gran parte dei medicinali, ma lancia anche la maggior parte dei prodotti innovativi, destinati a diventare campioni d'incasso. I punti di forza dello stabilimento sono la vicinanza alla ricerca e allo sviluppo del Campus di Basilea e l'elevato livello qualitativo della produzione in loco. I prodotti realizzati nello stabilimento di Stein soddisfano gli standard delle autorità del farmaco di tutto il mondo.

Ma se nel vicino Campus la multinazionale spende e spande, a Stein lesina e risparmia. Alla fine del 2017, per «motivi di risparmio» cancella la cena di Natale del personale, una tradizione volta ad esprimere il rispetto e la stima per il personale diffusa in tutta la Svizzera.

Goran Trujic, presidente dell'industria chimica e farmaceutica di Unia, non vuole accettare passivamente questo affronto. D'altronde ha già dimostrato al

suo precedente datore di lavoro Johnson Controls di avere i numeri per opporsi a un datore di lavoro micagnoso: in quell'occasione era riuscito a ottenere di fronte al Tribunale federale ben 12 milioni di franchi di averi della cassa pensioni a favore dei suoi colleghi e delle sue colleghe di lavoro.

Questa volta la posta in gioco è sicuramente più contenuta in termini economici, ma ha un alto valore simbolico. Trujic, che ormai lavora come meccanico alla Novartis di Stein, è considerato uno dei migliori ambasciatori di Unia nell'industria chimico-farmaceutica. Nessuno è mai riuscito a convincere così tanti lavoratori ad aderire al sindacato come Trujic. Rinuncia sistematicamente ai premi che gli spetterebbero per il reclutamento di colleghi. «Utilizzate i soldi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori», è la sua motivazione ricorrente.

E adesso è arrivato il momento di utilizzare questi soldi. Trujic ha già fornito magliette targate Unia a una squadra di

calcio aziendale. Adesso, d'intesa con le sue colleghe e i suoi colleghi, organizza una cena natalizia nel ristorante Schützen.

Di fronte allo stupore delle colleghie e dei colleghi per i volantini sindacali disposti sul tavolo al posto dei classici biscotti natalizi, Trujic prende la parola. «Il sindacato Unia gestisce un fondo per le aziende in difficoltà. Ho il piacere di comunicarvi che questa sera le bevande sono offerte da Unia. Agli affiliati di Unia viene pagata anche la cena». Applauso scrosciante in sala.

Questo applauso mette sotto pressione i superiori presenti, che non volendo fare la parte degli avari di fronte al sindacato, alzano a loro volta il contributo per la cena. Alla fine, malgrado le «misure di risparmio» adottate alla Novartis di Stein, si riesce a organizzare una cena natalizia praticamente normale.

Un piccolo promemoria: nel 2017 la Novartis ha realizzato un utile di 7,7 miliardi di dollari, con un aumento del 15% rispetto all'anno precedente.