

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine



REGULIERUNG ODER GESUNDER MENSCHENVERSTAND?

Spricht man die Mitglieder des GWK auf die Schutzwestenpflicht an, die seit 1. Januar 2019 in Kraft ist, erhält man unterschiedliche Rückmeldungen. Niemand bestreitet den Nutzen einer Schutzweste im Ernstfall. Problematisiert wird die Tragepflicht aber insbesondere von älteren Angestellten, die gerne weiterhin selbst entscheiden würden, ob die jeweilige Arbeitssituation tatsächlich auch eine Schutzweste erfordert. Immer wieder kommen diese auf die zusätzlichen Belastungen zu sprechen, die das Tragen einer Schutzweste mit sich bringt.

Mit der Schutzweste lasten vier Kilo Gewicht mehr im Arbeitsalltag auf den Gelenken der Schweizer Grenzwächter und Grenzwächterinnen. Welche konkreten Folgen dies zukünftig für

deren Gesundheit haben wird, wissen wir noch nicht. Allgemein bekannt ist aber, dass Rückenschmerzen zu den häufigsten Beschwerden der Menschen in der modernen Gesellschaft gehören und enorme volkswirtschaftliche Kosten verursachen. Ein Beispiel aus dem Polizeibereich: An einer von der belgischen Organisation für Berufskrankheiten «Prodemos» durchgeführten Umfrage beteiligten sich mehr als 700 Polizistinnen und Polizisten, unter denen zwei Drittel über Rückenschmerzen klagten, die mehr als drei Monate im Jahr anhalten.

Von unseren Mitgliedern angesprochen wird auch, dass gerade bei hohen und extremen Temperaturen, die zu starkem Schwitzen führen, das Tragen einer Schutzweste nicht mehr nur ein Wohlfühlproblem ist, sondern die Gesundheit der Angestellten

gefährdet. Wenn der Arbeitgeber nicht gegen seine Fürsorgepflicht verstossen will (vgl. Art. 328 Obligationenrecht; Art. 10a Bundespersonalgesetz), muss er Massnahmen zum Schutz der Angestellten ergreifen. Dass die Passform der aktuellen Schutzwesten nicht angepasst ist an die jahreszeitlich schwankenden Temperaturen sowie an Körperstatur und Geschlecht der jeweiligen Angestellten, ist in diesem Zusammenhang ebenfalls nicht hinzunehmen.

Es ist kein besonders überzeugendes Argument, dass für jüngere Mitglieder des GWK das Tragen der Schutzweste in der Regel kein Problem darstellt. Auch diese werden älter. Und gerade für ältere Arbeitnehmende steht der Arbeitgeber besonders in der Pflicht. Für deren Schwierigkeiten und

Fortsetzung auf Seite 2 >

SELBST ZWISCHEN SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ ABWÄGEN!

Seit die Entscheidung getroffen wurde, die Schutzwestenpflicht für alle AdGWK obligatorisch zu machen, wenden sich regelmässig Grenzwächter/innen an Garanto und bekunden ihre Mühe und Schwierigkeiten mit dieser Entscheidung.

Die Schutzwestenpflicht stellt nochmals eine zusätzliche Belastung für die Grenzwächter/innen dar, die ohnehin schon hohen Anforderungen genügen müssen. So wie der Arbeitgeber zu seiner Verantwortung im Bereich der Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitenden stehen muss, was er auch tut, muss er auch seine Verantwortung im Bereich Gesundheitsschutz wahrnehmen. Und da besteht dringender Handlungsbedarf. Die EZV sollte auf die Loyalität ihrer Angestellten zählen können. Das bedingt aber auch, dass die Verwaltung hinter ihren Mitarbeitenden/-innen steht und zwar hinter allen, auch den schwächsten. Die Probleme der Mitarbeitenden mit der Tragepflicht müssen von der EZV ernst genommen werden. Zusätzlich werden in Zukunft auch viele Mitarbeitende des Zolls mit der Schutzweste ausgerüstet werden, was die potenziellen Probleme erhöhen dürfte.

Aber warum eine Tragepflicht? Wieso kann ein Mitarbeiter nicht selber zwischen Sicherheits- und Gesundheitsschutz abwägen und nach dem entscheiden, was ihm wichtiger ist? Denn beim Nichttragen der Schutzweste gefährdet der Mitarbeiter nur sich selber. Ich glaube an die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden und daran, dass sie in diesem Punkt für sich die bestmögliche Entscheidung treffen würden.

Daniel Gisler

> Fortsetzung von Seite 1

Anliegen gilt es Vorgesetzte zu sensibilisieren, Zugeständnisse und individuelle Lösungen zu finden. Bei Gesprächen von Garanto mit der EZV verwies diese immer wieder auf den gesunden Menschenverstand, den es brauche, um Probleme zu lösen. Schwierig wird es jedoch dann, wie wir meinen, wenn die Probleme gerade aufgrund fehlenden Menschenverstandes hervorgerufen wurden. Dann gilt es die neu eingeführte Regulierung kritisch zu befragen. Nicht weniger als das hat Direktor Bock für 2020 angekündigt – Garanto bleibt dran. Im April 2020 werden wir bei unseren GWK-Mitgliedern eine Umfrage durchführen, um ihre Befindlichkeiten und Wünsche im Umgang mit den Schutzwesten auch detailliert zu dokumentieren.

Johannes Gruber

WAS HAT GARANTO BIS JETZT UNTERNOMMEN?

An der DV 2018 wurde der folgende Antrag angenommen: «Garanto stellt sich gegen das geplante Obligatorium der Schutzwestenpflicht.»

An der DV wurde das Anliegen mit folgendem Wortlaut begründet: Der Mitarbeiter soll selber entscheiden können, ob die Schutzweste getragen werden soll. Das Obligatorium befreit den Arbeitgeber nicht aus der Pflicht und Verantwortung.

Am 22. Juni 2018 beschloss der ZV, dem Kommandanten GWK Jürg Noth einen Brief zu schreiben. Am 4. Dezember 2018 fand dann eine Aussprache statt: Das Obligatorium werde auf den 1. Januar 2019 eingeführt. Auf die Einwände

von Garanto wurde aus sicherheitstechnischen Gründen nicht eingegangen. Der Kommandant wehrte sich gegen eine weitere Reglementierung und verwies auf den gesunden Menschenverstand. Die Schutzweste soll nur im Gelände getragen werden. Der Einsatzleiter kann Ausnahmen bewilligen. Garanto verlangte Anpassungen hinsichtlich Wetter, Geschlecht und Körperstaturen.

Garanto gibt sich nicht geschlagen. Die Westen müssen massgeschneidert hergestellt werden und optimalen Tragekomfort garantieren. Bei den in Aussicht gestellten Neubeschaffungen soll nur das beste Material eingekauft werden. Ebenso pochen wir auf vorbeugen-

de Massnahmen zur Stärkung des Rückens, welche von der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden müssen.

An der Informationskonferenz der EZV mit den Personalverbänden von Ende Februar 2019 stellte Garanto das Obligatorium erneut zur Diskussion. Der Direktor erklärte sich bereit, in einem Jahr ein Fazit zu ziehen, wobei durchaus Änderungen vorgenommen werden könnten. An der ZV-Sitzung vom 28. Juni 2019 wurde festgehalten, dass das Anliegen für viele Mitglieder wichtig ist. Die Zentralsekretärin erarbeitete einen Aktionsplan, um immer wieder und planmässig intervenieren zu können.

Redaktion

MEHR ALS GENUG GUTE GRÜNDE ZUM NACHDENKEN



Die Resultate der Garanto-Umfrage über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Reorganisation in der EZV sind desaströs – wir haben diese in der Garanto-Zeitung 5/19 ausführlich vorgestellt. Umso erstaunlicher ist es, dass diese in unseren Gesprächen mit der EZV wie mit einem Achselzucken abgetan wurden: Die eigenen Befragungen der EZV würden eine breite Zustimmung zur laufenden Restru-

kturierung zeigen. Die Verantwortlichen in der EZV sollten über diesen Widerspruch einmal gründlich nachdenken.

Unsere Umfrage wurde von der MindStepAG durchgeführt, einem professionellen Unternehmen für Sozialforschung. Beteiligt haben sich 58 Prozent der Garanto-Mitglieder, aus allen Kategorien und Altersgruppen – eine solch hohe Rücklaufquote ermöglicht repräsentative Aussagen. Auch dies

zeigt, wie wichtig den EZV-Angestellten die aktuelle Reorganisation ist: Von den 1545 Teilnehmenden äusserten sich mehr als 300 zusätzlich in sehr differenzierten, freien Rückmeldungen. Immer wieder wird in diesen die eigene, hohe Motivation, sich in den Veränderungsprozess einzubringen, betont, werden aber auch viele Sorgen hinsichtlich Lohn, Stellenprofil, Schichtarbeit, administrativem Aufwand, Komplexität und Qualität der Arbeit geäussert: «Die unsichere Zukunft über das Berufsbild, den Arbeitsort, die Lohnanpassungen sind im Pausenraum täglich Thema. Die Stimmung ist angespannt und dies wirkt sich sowohl auf die Arbeit als auch auf das Privatleben aus. Private Pläne (Haus bauen, Familie gründen, Wohnort wechseln usw.) müssen erst mal warten, da keiner weiss, wo wir in fünf Jahren stehen.» Viele Mitarbeitende fühlen sich in ihren Sorgen alleingelassen.

In einem Artikel im Tagesanzeiger vom 27. Oktober 2019 wird der EZV-Direktor mit den Worten zitiert: «Ich habe viel direkten Kontakt mit Mitarbeitenden und erhalte meist positive Rückmeldungen.» Auch habe die EZV

im Frühling eine eigene Umfrage durchgeführt, die ein anderes Bild gezeigt habe. Könnte es vielleicht sein, dass der EZV-Direktor hier Gefälligkeitsrückmeldungen auf den Leim geht? Und ihm gesagt wird, was man glaubt, dass dieser hören will? Eine Rückmeldung vermittelt diesen Eindruck: «Im Transformationsprozess sind vor allem Jasager gefragt. Konstruktiv-kritische Bemerkungen sind absolut unerwünscht. Personen, die solche Bemerkungen anbringen, werden als Ewiggestrige tituliert und teilweise sogar abgestraft. Viele Führungspersonen haben Angst um ihren Job, schweigen deshalb und machen die Faust im Sack.»

Die EZV-Leitung wäre gut beraten, solche Wahrnehmungen und Sorgen ernst zu nehmen. Der bekannte Soziologe Pierre Bourdieu nannte es einmal ein «soziales Gesetz», dass die Welt in Ordnung sei, wenn sie für einen selbst in Ordnung ist. Andere Wahrnehmungen sind dann nicht mehr relevant. Genau dies könnte das Problem der aktuellen EZV-Leitung sein.

Johannes Gruber



MEDIENMITTEILUNG DER VERHANDLUNGSGEMEINSCHAFT
BUNDESPERSONAL (VGB)

WIR MACHEN VORWÄRTS!

Die Kampagne der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal hat Wirkung gezeigt

Die VGB startete im Herbst 2018 eine Kampagne zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten. Mitglieder der vier Verbände konnten sich in einer Onlineumfrage zu Forderungen äussern und wählten drei als die dringlichsten aus. Es waren: «mehr Offenheit für Homeoffice und mobiles Arbeiten», «Anerkennung von Arbeiten auf dem Arbeitsweg als Arbeit» und «die Garantie, nach vorübergehender Reduktion des Pensums wieder auf das vorherige Pensum aufstocken zu können». Zudem organisierte die VGB im Spätherbst 2018 eine öffentliche Veranstaltung.

Die Kampagne der VGB hat Wirkung gezeigt: Per 1. Januar 2020 wird das Recht auf Rückkehr ins vorige Pensum in der Bundespersonalverordnung verankert. Damit kommt die Bundesverwaltung auch Vätern einen grossen Schritt entgegen. Angepasst werden auch die Richtlinien für die mobilen Arbeitsformen. Arbeiten auf dem Arbeitsweg soll künftig nicht mehr eine Ausnahme sein, sondern kann nun als vollwertige Arbeitszeit angerechnet werden.

Die VGB freut sich über diesen Erfolg für die Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung!

RENTENALTER 60 UM 6 TAGE VERPASST

Grenzwächter, welche am 6. Januar 1997 die Ausbildung angefangen haben, verpassen um wenige Tage die 23 abgeschlossenen Dienstjahre und damit die Berechtigung, mit 60 in Pension gehen zu können. Das erscheint total ungerecht und unfair. Einige Mitglieder haben sich deshalb an Garanto gewendet, um gegen diesen Entscheid zu klagen. Garanto hat sich im Vorfeld und nach Bekanntwerden des Entscheides des Bundesrates immer dafür eingesetzt, bei der Umsetzung Grosszügigkeit walten zu lassen. Das wurde jedoch vom EPA aus Gründen der Gleichbehandlung abgelehnt.

Juristische Abklärungen haben ergeben, dass eine Beschwerde gegen die vom BR geänderte Verordnung (VPABP) nicht möglich ist. Allenfalls hätte sich eine Möglichkeit ergeben, wenn die Arbeitsverträge auf den 1. Januar ausgestellt worden wären. Gespräche mit der EZV brachten zutage, dass seinerzeit der

Arbeitsvertrag auf den 6. Januar ausgestellt wurde, weil die nicht geleistete Arbeitszeit nicht mehr hätte nachgeholt werden können. Es entspricht der gängigen Praxis der EZV.

Garanto hat alles versucht. Dauerlicher Weise für die Betroffenen muss der Entscheid akzeptiert werden. Garanto kann den Ärger und den Frust über den bundesrätlichen Entscheid gut nachvollziehen und weiss, dass die hohe Entschädigungssumme, welche die AdGWK erhalten, nicht gegen allfällige gesundheitliche Folgen aufgewogen werden kann.

Im Rahmen der Zusammenführung von Zoll und GWK wird sich Garanto für Arbeiterleichterungen ab Alter 50 einsetzen und speziell auf jene hinweisen, welche wegen ein paar wenigen Tagen nun bis 62 arbeiten müssen. Dazu haben wir ja bereits Forderungen verabschiedet.

Zentralsekretariat

Ein Rückblick 2019 und Ausblick auf 2020

GEMEINSAM VERBESSERUNGEN DURCHSETZEN!



Wir sind im Jahr 2020 angekommen. Wohin uns die Reise in diesem Jahr führt, wo wir landen und wie es am Ende aussehen wird, kann man nur erahnen, denn das Tempo der Projekte, Reorganisationen etc. wird sich sicher nicht verringern. Nein, und es werden sich bei diesen noch sehr schwierige Aufgaben stellen. Denn jetzt kommen die Arbeiten an den neuen Strukturen/Ausbildungen/Einreihungen etc., um nur einige zu nennen. Ebenfalls ist nicht zu unterschätzen, was der ganze Kulturwandel noch alles mit sich bringen wird: Was erst noch vollzogen werden muss, wird sicher einiges an Zeit und Arbeit benötigen.

Soziale Verantwortung zeigen

Einiges ist ja, wie euch allen bestens bekannt ist, bereits vor Jahren in Angriff genommen worden. Leider müssen wir aber auch feststellen, dass manche Werte, die bis anhin in der Zollverwaltung selbstverständlich waren, von den Mitarbeitenden immer mehr infrage gestellt werden. So zeigt es sich, dass immer mehr Probleme, Fragen und Sorgen nicht mehr mit den Vorgesetzten besprochen werden und dies zum Teil nur aus Angst davor, der Nächste zu sein, der einer neuen Herausforderung irgendwo in der Zolllandschaft Schweiz nachgehen darf/muss.

Das ganze Ausmass spiegelt sich nur zu gut in der Befragung des Personals wider, die Garanto durchgeführt hat.

Es wäre aus unserer Sicht langsam an der Zeit, auf allen Führungsstufen die Augen zu öffnen, wirklich hinzuschauen und den jeweiligen Mitarbeitenden wirklich zuzuhören. Die Führungsaufgaben sind

nicht nur dazu da, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Schranken zu weisen und ihnen weitere Bürden aufzuladen.

Ebenso setze ich ein grosses Fragezeichen bei den sozialen Aufgaben des Arbeitgebers: Ist es wirklich notwendig, für Reorganisationen / Umstrukturierungen / Digitalisierung zuerst soziale Errungenschaften zusammenzuziehen – und dies nur, weil dies in diversen Kreisen der Politik zum guten Ton gehört? Aus dieser Sicht wäre es sicher an der Zeit, bei dem Strukturwandel, in dem die Zollverwaltung steckt, etwas an Tempo herauszunehmen und dem Personal wenigstens durch das Zeigen von sozialer Verantwortung etwas Halt und Sicherheit zu geben.

Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

2020 wird die Arbeit sicher nicht weniger werden, es werden weitere Projektarbeiten auf Garanto zukommen, die durch den Zentralvorstand oder andere Garanto-Funktionäre bewältigt werden müssen. Im Weiteren werden wir uns bereits intensiv mit den Arbeiten für den Kongress 2020 auseinandersetzen, bei dem die Weichen für die nächsten vier Jahre zu stellen sind. Unter anderem wird sich der Kongress mit der Neuwahl des Präsidiums und des Gesamtvorstands zu befassen haben.

Ich bin überzeugt, dass mit der Arbeit von Garanto nicht nur die Mitarbeitenden beim Zoll und GWK, sondern auch die Verwaltung profitieren kann. Garanto lebt wie jeder Verein durch die Unterstützung und Mithilfe der Mitglieder, das heisst auch von der Teilnahme an den Generalversammlungen und anderen Anlässen. Es ist überaus wichtig, dass Sie als Mitglied Entscheidungen mit fällen und Anregungen mit einbringen. Daher hoffen wir, dass Sie Ihre Sektionen aktiv unterstützen.

«Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.» (Gilt auch für die Frauen) Antoine de Saint-Exupéry, französischer Schriftsteller

Roland Liebi, Zentralpräsident Garanto

GEFAHR FÜR LÖHNE UND ARBEITSPLÄTZE



Der SGB lehnt die «Begrenzungsinitiative» der SVP ab, über die am 17. Mai 2020 abgestimmt wird. Ein Interview mit Daniel Lampart, Chefökonom des SGB.

Was sind Hauptargumente des SGB gegen die Begrenzungsinitiative?

Daniel Lampart: Die Schweiz als Land mitten in Europa braucht gute und geregelte Beziehungen zur EU. Dank den bilateralen Verträgen haben wir die Zusammenarbeit mit der EU in wichtigen Bereichen festlegen können. Die Begrenzungsinitiative der SVP stellt diese Erfolgsgeschichte infrage. Sie verlangt, dass die Schweiz aus den bilateralen Verträgen aussteigt. Mit den «Bilateralen» soll auch der Lohnschutz abgeschafft werden. Weil er den Patrons in der SVP-Parteileitung immer ein Dorn im Auge war.

Überhaupt werden über die Schweizer Migrationspolitik viele Unwahrheiten verbreitet. Die Personenfreizügigkeit zusammen mit den flankierenden Massnahmen ist wesentlich besser als das frühere Kontingentsystem. Heute gibt es Lohnkontrollen. Auch die Schwarzarbeit wird bekämpft. Die Arbeitgeber können nicht mehr einfach billige Arbeitskräfte aus dem Ausland holen, wie es ihnen passt. Das war im früheren System leider der Fall: «Die Kontingente wurden stets der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst, eine Begrenzung der Zuwanderung gab es nicht», wie Staatssekretär Gattiker in einem Interview sagte.

Warum ist diese Abstimmung auch für das Bundespersonal wichtig?

Daniel Lampart: Die «Bilateralen» sind auch für das Bundespersonal von grosser Bedeutung. Denn wenn es der Schweiz wirtschaftlich und politisch gut geht, profitiert auch das Bundespersonal. Die Löhne des öffentlichen Personals in der Schweiz sind die höchsten in ganz Europa. Weil gut gearbeitet wird. Aber auch weil das Geld dazu in der Schweiz vorhanden ist. Kleinere Volkswirtschaften wie die Schweiz sind entscheidend auf gute Exportmöglichkeiten angewiesen. Denn die Entwicklungskosten der in der Schweiz produzierten Maschinen und Medikamente lassen sich nur einspielen, wenn sie problemlos in die wichtigen Absatzregionen verkauft werden können. Das ist wichtig für die Löhne und die Arbeitsplätze. Für die Forscherinnen und Forscher im ETH-Bereich ist zudem die Forschungszusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen in der EU unverzichtbar.

Redaktion

AUS DER SIEBTEN ZV-SITZUNG

(5. und 6. Dezember 2019)

Die Anwesenden

- erfuhren, dass kein weiterer Werbefilm mit einem Mitglied gedreht wird, da sich mit der Fusion zur operativen Einheit alles ändern wird. Bis dato wurden zwei Filme gedreht.
- liessen sich über die Mitgliederstatistik informieren. Der Saldo Eintritte und Austritte fällt leicht zugunsten der Eintritte aus. Wir verlieren jedoch Mitglieder, weil viele in Pension gehen oder die Verwaltung verlassen.
- nahmen zur Kenntnis, dass sich Garanto aktiv gegen die Abschaffung der Industriezölle engagieren wird. Dazu hat bereits eine erste Sitzung mit dem SGB stattgefunden. Da noch nicht klar war, welche Parlamentarier/innen in der Kommission für Wirtschaft und Abgaben sitzen, konnte vorläufig noch nicht aktiv lobbyiert werden. Das Info-Bulletin des Direktors wurde kritisiert und der ZV hat dazu eine Stellungnahme verabschiedet.

Die Anwesenden beschlossen

- das Budget 2020 mit einem kleinen Gewinn von CHF 650.-;
- nach langem Ringen dem GPK-Antrag Folge zu leisten und CHF 40000.- in einem Nachhaltigkeitsfonds der Berner Kantonalbank anzulegen;
- diverse Anträge der Sektionen abzuschreiben, welche 2019 mehr oder weniger erfolgreich bearbeitet wurden.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

DANKE, URS!



Kurz vor Weihnachten verabschiedete eine Delegation von Garanto Urs Flückiger in den Ruhestand.

Seit 2004 war Urs Flückiger als Typograf bei der Druckerei Haller + Jenzer AG für das Layout der Garanto-Zeitung verantwortlich, die

damals zuerst noch im Monatsrhythmus und im Tageszeitungsformat erschien.

Ursprünglich gelernt hat Urs den Beruf des Schriftsetzers, nicht ohne Stolz zeigte er uns Besuchern die alten Setzkästen mit Bleibuchstaben und erzählte, wie viel sich in den Jahrzehnten seines Berufslebens geändert hat. Der grösste Einschnitt fand Anfang der 1990er-Jahre statt mit der Umstellung der Gestaltungsarbeit auf Computer (Mac).

Urs ist bereits seit seiner Lehre 1971 Gewerkschaftsmitglied: Zuerst im damaligen «Schweizerischen Typografenverband», dann in den Nachfolgewerkschaften «Druck und Papier», «Comedia» und schliesslich «Syndicom».

Nun aber sei, so Urs, gerade der richtige Zeitpunkt für den Ruhestand. Schliesslich sollen auch mal die Jungen ran. Und auch der Eintritt in den Ruhestand ist schöner, wenn man selbst noch flott ist.

Der rüstige Neurentner freut sich auf kommende Freiheiten, die er unter anderem mit Spaziergängen im Bernbiet und Wanderungen im Unterengadin geniessen wird. Auch seiner Familie wird Urs nun mehr Zeit widmen können. Und mit Zeitungen wird Urs sich ebenfalls weiter beschäftigen, in erster Linie aber nun vor allem als passionierter Leser.

Johannes Gruber



Sektionen berichten

SEKTION
SCHAFFHAUSEN

Bericht zur Generalversammlung der Sektion Schaffhausen vom 17.01.2020

34 Mitglieder folgten der Einladung zur diesjährigen GV. Als Gäste waren unsere Zentralsekretärin Heidi Rebsamen, unser Zentralpräsident Roland Liebi und unser Sympathisant Jürg Grüter anwesend.

Drei neue Vorstandskandidaten durfte ich vorstellen. Sie wurden alle einstimmig und unter Applaus in den Sektionsvorstand gewählt: Richard Hofer und Mark Ochsen werden das Ressort von Daniel Schwarzentrub übernehmen, nämlich Kasse und Mutationen. Peter Bucher stellte sich zusätzlich als ZV-Mitglied zur Verfügung. Somit bekommen wir mit aller Wahrscheinlichkeit wieder einen «direkten Draht» nach Bern. Daniel nutzte die Gunst der Stunde leider, um seinen Rücktritt aus dem Vorstandsgremium auf die GV 2021 hin voranzukündigen.

2019 traten fünf aktive Mitglieder aus. Um das künftig zu verhindern, müssen wir vermehrt als eine positive Kraft wahrgenommen werden. Eine Kraft, die etwas zu bewegen vermag. Statt etwas nur zu kriti-

sieren und dagegen anzukämpfen, müssen wir Lösungsvorschläge vorbringen. Garanto zeigt, wie man etwas besser, realitätsnaher und arbeitnehmerfreundlicher machen könnte. Heute bin ich davon überzeugt, dass wir gemachte Fehler und Unterlassungen erkannt haben. Wir begreifen mittlerweile sehr gut, was wir ändern müssen. Die frischen Leute im ZV und in den Sektionen werden das beherzt umsetzen. Garanto wird sich den Dingen stellen, die da noch auf uns zukommen. Allen diesen grossen und kleinen Herausforderungen. Dazu braucht es in der EZV aber auch wieder mehr Platz für verschiedene Meinungen. Ernsthaft mitreden zu können ist sehr wichtig.

Heidi Rebsamen informierte uns eingehend über die Ergebnisse der repräsentativen Umfrage betreffend Arbeitssituation in der EZV. Die Angestellten sind Veränderungen gegenüber aufgeschlossen. Das Arbeitsklima ist aber zurzeit nicht das beste. Viele fühlen sich übergangen und zu reinen Befehlsempfängern degradiert. Dass man die neu geschaffenen Arbeitsanforderungen nicht mehr erfüllen könnte, macht auch Angst.

Wir diskutierten noch sehr rege und ausgiebig über verschiedene Probleme und verschiedene Problemlösungen. Es macht wirklich Freude, so teilnehmende und interessierte Mitglieder zu haben!

Frank Zimmerli,
Präsident Sektion Schaffhausen



Sektionen berichten

SEKTION RHEIN

Herbstanlass im Engadin

Wie jedes Jahr organisierte die Sektion Rhein auch 2019 einen Herbsttreff im Engadin. Der Grund für das Treffen ist, dass auch die Randregionen wie der Kanton Graubünden Gehör finden. Wir trafen uns an einem neuen Ort im Restaurant Sonne in St. Moritz.

Als Gast konnten wir den Zentralpräsidenten Roland Liebi und die Zentralsekretärin Heidi Rebsamen begrüßen. Aufgrund verschiedener Gründe gab es leider einige Absagen. Nichtsdestotrotz konnten sehr interessante Gespräche geführt und Informationen ausgetauscht werden. Jung und Alt kamen zu verschiedenen aktuellen Themen zu Wort.

Der Vorstand der Sektion Rhein bedankt sich bei den Teilnehmern ganz herzlich.

Daniel Gistler



Sektionen laden ein

SEKTION
NORDWESTSCHWEIZ
PENSIONIERTENGRUPPE

Wandergruppe «Guet z'Fuess»

Aufruf: Aus gesundheitlichen Gründen ist der Posten eines Wanderleiters bereits wieder vakant. Es wurde an der Jahresversammlung angedacht, dass die Ausflüge von den Wanderlustigen selbst organisiert werden könnten. Der Obmann wäre selbstverständlich bereit, die Wanderungen zu terminieren sowie für die Weiterleitung an die Garanto-Zeitung und an den Webmaster besorgt zu sein.

Daher der **Aufruf:** Meldet euch beim Obmann mit Vorschlägen: Wanderzeit circa 2 Stunden, altersgerechtes Profil, am Ziel ein gutbürgerliches Restaurant, das mit dem öV in der NWS erreichbar ist.

**Wanderung:
Donnerstag, 19.3.2020**

Treffpunkt: 09.45 Uhr Endstation Tram 8 Kleinhüningen.

Wanderung: Wir wandern der Wiese entlang bis zum Weihersteg. Dort überqueren wir die Schweizer Grenze. Weiter geht es durch das Areal der Grün 99 in Weil am Rhein bis zur Insel und zurück über den «Hoschimmin-Pfad» nach Kleinhüningen. Wanderzeit circa 2 Stunden, Höhendifferenz +/- 10 m. Einkehr im Restaurant Schiff in Kleinhüningen. Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

Sepp Anderhub, Tel. 079 279 41 61

**Wanderung:
Donnerstag, 16.4.2020**

Treffpunkt: 10.00 Uhr Oberwil, Zentrum (Tram 10).

Wanderung: Oberwil – Biel-Benken – Flüh, Wanderzeit knapp 2 Stunden, Höhendifferenz +70 Meter. Einkehr im Restaurant Rose, Flüh, 12.00–12.30 Uhr. Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

Walter Kräutli, Tel. 061 322 85 68
oder we.kraeutli@breitband.ch

Beat Vogel, Tel. 061 421 35 77,
Mobile 079 687 30 31

Die nächste Ausgabe von «Garanto»
erscheint am 24. April 2020.

Sektionen laden ein

SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

Wanderprogramm

Die Wanderungen finden immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter, statt. Sie dauern 2–3 Stunden. Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort, Versicherung etc.) ist Sache der Teilnehmer. Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

3. März: An der Aare

Route: Turgi – Brugg (Mi).
Distanz/, Auf-/Abstieg: 8,4 km/,
108 m / 186 m.
Treffpunkt: Bhf Turgi 09.20 Uhr.
Billett: Turgi, retour ab Brugg.
Wanderleiter:
René Fischer, Tel. 079 454 98 70

7. April: Kempf

Route: Fehraltorf – Effretikon (Mi).
Distanz/, Auf-/Abstieg: 8,55 km/,
121 m / 135 m.
Treffpunkt: Bhf Fehraltorf 08.30 Uhr.
Billett: Fehraltorf, retour ab Effretikon.
Wanderleiter:
Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

JOSEF LEHMANN ALS GRUPPENLEITER IM SCHWEIZERISCHEN SENIOREN RAT (SSR) GEWÄHLT

Josef (Sepp) Lehmann vertritt seit 2009 unseren Berufsverband in der Rentner/innen-Kommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB). Vor zwei Jahren wurde er als Delegierter des SGB in den Schweizerischen Seniorenrat gewählt, wo er durch seine aktive Mitarbeit, vor allem zur Stärkung der AHV, aufgefallen ist. Nun ist er bereits wieder eine Stufe höhergestiegen. Zum Jahresbeginn wurde ihm die Leitung der Arbeitsgruppe «Ökonomie und Steuern» anvertraut. Dies ist eine von sechs Arbeitsgruppen des SSR.

Wir gratulieren Sepp Lehmann und danken ihm für die jahrelange Vertretung der Pensionierten in verschiedenen Gremien. Wir sind stolz, dass sich ein Mitglied unserer Sektion für unsere Anliegen in den höchsten Gremien einsetzt. Danke Sepp.

Viktor Zäch,
Obmann Pensionierte Sektion Zürich

INFORMATIONEN ZUM SSR

Der Schweizerische Seniorenrat besteht seit November 2001 und nimmt die Aufgaben eines Beratungsorgans in Altersfragen für den Bundesrat wahr.

Leitgedanke

Der Schweizerische Seniorenrat SSR vertritt die wirtschaftlichen und sozialen Anliegen der älteren Menschen gegenüber Bund, Verbänden, Institutionen, Medien und Öffentlichkeit.

Angesichts der zukünftigen demografischen Entwicklung, nach der die ältere Generation annähernd einen Viertel der Gesamtbevölkerung ausmachen wird, ist es wichtig, dass zukünftige gesetzliche Regelungen altersverträglich ausgestaltet werden.

Es geht nicht darum, Privilegien für die ältere Generation zu schaffen. Vielmehr sollen Regelungen getroffen werden, die den berechtigten Anliegen der Seniorinnen und Senioren angemessen Rechnung tragen.

Ziele

Der SSR will insbesondere

- die Würde, Lebensqualität und Autonomie der älteren Menschen wahren;
- das Ansehen dieser Bevölkerungsgruppe in der Öffentlichkeit verbessern;
- die Mitsprache der älteren Generation in der Gesellschaft und die Solidarität zwischen den Generationen fördern;
- die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Interessen der älteren Menschen wahren;
- die Weiterentwicklung eines generationen- und gesellschaftsverträglichen sozialen Sicherungsnetzes für die gesamte Bevölkerung fördern;
- die ältere Generation in jenen Organisationen vertreten, die aktiv in alterspolitischen Bereichen tätig sind.

Um diese Ziele zu erreichen,

- pflegt der SSR Kontakte zu den zuständigen Bundesstellen, um bei der Vorbereitung von gesellschafts-, sozial- und alterspolitisch bedeutsamen Gesetzesvorlagen durch die Bundesverwaltung mitwirken zu können;
- beteiligt sich der SSR an Vernehmlassungsverfahren, die diese Thematik betreffen;
- berät der SSR den Bundesrat in Altersfragen und nimmt Aufgaben wahr, die ihm vom Bundesrat, dem Parlament oder von den Departementen übertragen werden;
- erarbeitet der SSR eigene Projekte und Empfehlungen zuhanden der eidgenössischen Behörden;
- organisiert der SSR Veranstaltungen zur Bekanntmachung seiner Ziele und zur Förderung seiner Tätigkeiten;
- arbeitet der SSR mit anderen, ähnliche Ziele anstrebenden Organisationen zusammen.

Schweizerischer Seniorenrat

Sekretariat, Hopfenweg 21, 3007 Bern, Telefon 031 370 21 08, info@ssr-csa.ch



garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine



RÉGULATION OU BON SENS?

Lorsque vous interrogez les membres du Cgfr sur l'obligation de porter le gilet pare-balles en vigueur depuis le 1er janvier 2019, vous obtenez différentes réponses. Personne ne nie le bénéfice du gilet de protection en cas d'urgence. Mais l'obligation du port des gilets pare-balles pose un problème particulier aux employés âgés, qui souhaitent continuer à décider seuls si la situation de travail nécessite effectivement un gilet de protection. Ils ne cessent de dénoncer la charge supplémentaire que représente le port de ce gilet.

Avec le gilet pare-balles, quatre kilos supplémentaires pèsent désormais sur les articulations des gardes-frontière suisses dans leur quotidien professionnel.

Nous ignorons encore quelles seront les conséquences concrètes sur leur santé. Mais on sait désormais que les douleurs de dos sont l'une des principales souffrances des personnes dans la société moderne, et qu'elles entraînent des coûts énormes. Un exemple tiré du domaine de la police: une enquête menée par l'organisation belge pour les maladies professionnelles «Prodemos» auprès de plus de 700 policiers a révélé que deux tiers des personnes interrogées se plaignent de douleurs de dos, qui durent plus de trois mois par an.

Nos membres mentionnent aussi que lors de températures élevées et extrêmes entraînant une forte transpiration, le port du gilet de protection n'est plus seulement un problème de bien-être, mais menace la santé du personnel.

Si l'employeur ne veut pas violer son devoir d'assistance (cf. art. 328 du code des obligations; art. 10a de la loi sur le personnel de la Confédération), il doit prendre des mesures pour protéger les employés. Le fait que la coupe des actuels gilets de protection ne soit pas adaptée aux fluctuations saisonnières de la température, ni à la taille et au sexe des employés, est également inacceptable dans ce contexte.

Que le port du gilet de protection ne pose généralement pas de problème aux jeunes membres du Cgfr n'est pas un argument particulièrement convaincant. Eux aussi vieillissent. Et c'est précisément envers le personnel plus âgé que l'employeur a un devoir particulier. Il faut sensibi-

FAIRE SOI-MÊME LA PART DES CHOSES ENTRE SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL!

Depuis la décision de rendre obligatoire le port du gilet pare-balles pour tous les MdCgfr, les gardes-frontière s'adressent régulièrement à Garanto pour faire part de leurs difficultés et préoccupations concernant cette décision.

L'obligation de porter le gilet de protection charge encore davantage les gardes-frontière, qui doivent déjà répondre à des exigences élevées. Comme l'employeur doit assumer sa responsabilité en matière de sécurité envers ses employés – et il le fait – il doit aussi l'assumer au niveau de la protection de la santé. Et il est urgent d'agir dans ce domaine. L'AFD doit pouvoir compter sur la loyauté de son personnel. Mais cela signifie aussi que l'administration doit soutenir ses employés, tous ses employés y compris les plus faibles. L'AFD doit prendre au sérieux les difficultés du personnel avec l'obligation de porter le gilet. De plus, beaucoup d'employés des douanes seront équipés du gilet de protection à l'avenir, ce qui tend à multiplier les problèmes potentiels.

Mais pourquoi le port du gilet est-il obligatoire? Pourquoi le personnel ne peut-il pas lui-même faire la part des choses entre sécurité et protection de la santé, et décider de ce qui lui importe le plus? Car en renonçant à porter le gilet pare-balles, l'employé se met en danger lui seul. Je crois en la responsabilité du personnel, et au fait que chaque personne prendrait la meilleure décision possible pour elle-même.

Daniel Gisler

Suite à la page 8 >

> Suite de la page 7

liser les supérieurs hiérarchiques à leurs difficultés et préoccupations, et trouver des compromis et solutions individuelles. Lors des entretiens de Garanto avec l'AFD, cette dernière a évoqué à plusieurs reprises le bon sens nécessaire pour résoudre les problèmes. Mais nous estimons que cela devient difficile lorsque les problèmes sont précisément causés par un manque de bon sens. Le nouveau règlement doit être remis en question de manière critique, ce que le directeur Christian Bock a annoncé pour 2020. Garanto veille. En avril 2020, nous mènerons une enquête auprès de nos membres du Cgfr, afin de documenter en détail leur état d'esprit et leurs souhaits concernant les gilets de protection.

Johannes Gruber

QU'A FAIT GARANTO JUSQU'À PRÉSENT?

La proposition suivante a été adoptée lors de la DV 2018: «Garanto s'oppose au projet de rendre obligatoire le port du gilet pare-balles.»

À l'AD, la proposition a été justifiée par la formulation suivante: l'employé doit pouvoir décider lui-même s'il porte ou non le gilet de protection. L'obligation ne libère pas l'employeur de ses obligations et responsabilités. En cas d'incident, la question de la culpabilité ou du recours pourrait également être prise en considération. Retour à l'ancien règlement.

Le 22 juin 2018, le CC a décidé d'écrire une lettre à ce sujet au commandement du Cgfr Jürg Noth. Une discussion avec le com-

mandement du Cgfr a eu lieu le 4 décembre 2018. L'obligation a été introduite le 1er janvier 2019. Pour des raisons de sécurité, les objections de Garanto n'ont pas été prises en compte. Le commandant s'est opposé à une réglementation et s'est référé au bon sens. Le gilet pare-balles ne doit être porté que sur le terrain. Le chef des opérations peut autoriser des exceptions. Garanto demandait des adaptations en fonction de la météo, du sexe et de la corpulence.

Garanto ne s'avoue pas vaincu. Les gilets doivent être fabriqués sur mesure et garantir un confort de port optimal. Pour les nouveaux achats prévus, seul le meilleur matériel doit être acheté. Nous insis-

tons également sur les mesures préventives pour renforcer le dos, qui doivent être fournies par l'administration.

Lors de la conférence d'information de l'AFD avec les associations du personnel fin février 2019, Garanto a à nouveau mis en discussion l'obligation du port. Le directeur s'est déclaré prêt à tirer une conclusion un an plus tard, même si des changements pourraient bien être apportés. Lors de la réunion du CC du 28 juin 2019 a été constaté que la question est importante pour de nombreux membres. La secrétaire centrale a élaboré un plan d'action afin de pouvoir intervenir constamment et de manière systématique.

Rédaction

DE NOMBREUSES BONNES RAISONS D'Y RÉFLÉCHIR



Les résultats de l'enquête de Garanto sur la satisfaction du personnel envers la réorganisation de l'AFD sont désastreux, nous les avons présentés en détail dans le journal Garanto 5/19. Mais surprise: ils ont été balayés avec un haussement d'épaules lors de nos discussions avec l'AFD: les enquêtes de l'AFD montreraient une large approbation

à la restructuration en cours. Les responsables de l'AFD devraient bien réfléchir à cette contradiction.

Notre sondage a été mené par MindStepAG, une entreprise professionnelle active dans la recherche sociale. 58% des membres de Garanto ont participé, toutes catégories et tous groupes d'âge confondus. Un taux de réponse aussi élevé permet des conclu-

sions représentatives. Il montre aussi l'importance de la réorganisation actuelle pour le personnel de l'AFD: plus de 300 des 1545 participant(e)s se sont exprimés en complément de manière très différenciée et libre. À maintes reprises, ils ont souligné leur forte motivation à s'impliquer dans le processus de changement, mais ont aussi exprimé de nombreuses préoccupations concernant les salaires, le profil des postes, le travail par quarts, le travail administratif, la complexité et la qualité du travail: «L'avenir incertain quant à l'avenir de la profession, le profil de la profession, le lieu de travail, les adaptations salariales sont des sujets quotidiens dans la salle de repos. L'ambiance est tendue, ce qui se répercute aussi bien sur le travail que sur la vie privée. Les projets personnels (construire une maison, fonder une famille, déménager, etc.) doivent attendre, puisque personne ne sait où nous serons dans cinq ans.» De nombreux employés se sentent abandonnés avec leurs soucis.

Dans un article du Tagesanzeiger du 27. octobre 2019, le directeur de l'AFD est cité comme suit: «J'ai beaucoup de contacts directs avec le personnel et je reçois la plu-

part du temps des commentaires positifs.» Au printemps, l'AFD a aussi mené sa propre enquête, qui a montré une autre image. Serait-il possible que le directeur de l'AFD reçoive des réponses de courtoisie? Et qu'on lui dise ce qu'on pense qu'il veut entendre? Un feed-back donne cette impression: «Dans le processus de transformation, les suiveurs sont particulièrement démandés. Les critiques constructives sont particulièrement malvenues. Les personnes faisant de telles remarques sont qualifiées de «passéistes» et parfois même punies. De nombreux dirigeants craignent pour leur emploi, alors ils se taisent et font le poing dans leur poche.»

La direction de l'AFD serait bien avisée de prendre ces perceptions et préoccupations au sérieux. Le célèbre sociologue Pierre Bourdieu a un jour qualifié de «loi sociale» le fait que le monde est en ordre lorsqu'il est en ordre pour une personne. Les autres perceptions ne sont alors plus pertinentes. Cela pourrait être précisément le problème de la direction actuelle de l'AFD.

Johannes Gruber



COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA COMMUNAUTÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION (CNPC)

NOUS PROGRESSONS!

La campagne de la faitière du personnel de la Confédération porte ses fruits

La CNPC a lancé à l'automne 2018 une campagne pour améliorer la conciliation entre travail rémunéré et tâches familiales. Dans un sondage en ligne, les membres des quatre syndicats membres de cette faitière (APC, Garanto, SSP et APfedpol) ont pu s'exprimer sur plusieurs revendications et choisir les trois plus urgentes: «davantage d'ouverture aux modèles incluant le travail à domicile»; «reconnaissance du temps passé à travailler sur le chemin du travail comme temps de travail»; «garantie de pouvoir reprendre une activité à plein temps après une réduction temporaire du taux d'occupation». La CNPC a en outre organisé fin novembre 2018 une table ronde publique sur le sujet.

La campagne de la CNPC a porté ses fruits: dès le 1^{er} janvier 2020, le droit de reprendre son taux d'activité antérieur après une baisse temporaire sera inscrit dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération. L'administration fédérale fait ainsi un grand pas en faveur des pères. Par ailleurs, les directives sur les formes de travail mobiles seront adaptées. Enfin, le travail effectué sur le chemin du travail ne sera désormais plus une exception et pourra être comptabilisé comme temps de travail à part entière.

La CNPC se réjouit de cette victoire pour les employé(e)s de l'administration fédérale!

RETRAITE À 60 ANS RATÉE DE 6 JOURS

Il manque quelques jours aux gardes-frontière ayant commencé leur formation le 6 janvier 1997 pour atteindre les 23 années complètes de service, et donc le droit de prendre leur retraite à 60 ans. Cela paraît totalement injuste. Certains membres se sont donc adressés à Garanto pour contrer cette décision. Garanto a toujours prôné la générosité dans l'application de la décision du Conseil fédéral, avant et après qu'elle a été rendue publique. Mais cette proposition a été rejetée par l'OFPER pour des raisons d'égalité de traitement.

Des clarifications juridiques ont montré qu'il n'est pas possible de recourir contre l'ordonnance (ORCPP) telle que modifiée par le CF. Il y aurait eu une possibilité si les contrats de travail avaient débuté le 1^{er} janvier. Les discussions avec l'AFD ont révélé qu'à l'époque le contrat de travail a

débuté le 6 janvier, parce que le temps de travail non effectué n'aurait plus pu être rattrapé. Cela correspond à la pratique actuelle de l'AFD.

Garanto a tout essayé. Malheureusement pour les personnes concernées, la décision doit être acceptée. Garanto comprend bien la colère et la frustration suscitée par la décision du Conseil fédéral, et sait que le montant élevé de l'indemnité perçue par les MdCgfr ne compense en rien les conséquences sanitaires.

Dans le cadre de la fusion des douanes et du Cgfr, Garanto défendra l'allègement de la charge de travail dès 50 ans, en particulier pour les personnes qui devront travailler jusqu'à 62 ans à cause de quelques jours en moins. Nous avons déjà adopté des exigences en ce sens.

Le secrétariat central

Bilan 2019 et perspectives 2020

OBTENIR ENSEMBLE DES AMÉLIORATIONS!



Nous voici en l'an 2020. On ne peut qu'entrevoir la destination du voyage cette année, où nous atterrirons et à quoi ça ressemblera au final, car le rythme des projets, des réorganisations etc., ne va certainement pas se calmer. Non, et d'autres tâches très difficiles vont s'ajouter, puisque le travail sur les nouvelles structures/formations/classements (etc.) démarre, pour n'en citer que quelques-unes. Il ne faut pas non plus sous-estimer ce que l'ensemble du changement de culture impliquera: ce qui reste à accomplir va demander beaucoup de temps et de travail.

Faire preuve de responsabilité sociale

Comme vous le savez, certaines choses ont déjà été examinées il y a des années. Malheureusement, nous constatons aussi que certaines valeurs qui allaient de soi auparavant à l'administration des douanes sont de plus en plus remises en cause par le personnel. Il devient évident que les problèmes, questions et soucis sont de moins en moins discutés avec les supérieurs hiérarchiques, parfois uniquement par crainte d'être le prochain à devoir relever un nouveau défi à l'autre bout du paysage douanier suisse.

L'enquête menée par Garanto auprès du personnel reflète très bien l'ampleur de ce phénomène.

De notre point de vue, il est temps d'ouvrir les yeux à tous les niveaux de la hiérarchie, de regarder et d'écouter réellement le personnel. Les fonctions de direction

n'existent pas seulement pour remettre les employés à leur place et leur imposer des charges supplémentaires.

Je questionne aussi fondamentalement les devoirs sociaux de l'employeur: est-il vraiment nécessaire de réduire d'emblée les prestations sociales pour la réorganisation/restructuration/numérisation, et ce uniquement parce que c'est de bon ton dans certains milieux politiques? De ce point de vue, il serait certainement temps de ralentir le rythme des changements structurels dans lesquels l'administration des douanes est impliquée, et de soutenir et rassurer le personnel au moins en faisant preuve de responsabilité sociale.

Nous comptons sur votre soutien!

En 2020, il n'y aura certainement pas moins de travail, il y aura d'autres travaux de projet de Garanto, qui devront être gérés par le comité central ou d'autres employés de Garanto. Par ailleurs, nous allons beaucoup nous engager dans les travaux pour le congrès 2020, où le cap pour les quatre prochaines années sera fixé. Le congrès devra notamment se pencher sur l'élection de la nouvelle présidence et de l'ensemble du comité.

Je suis convaincu que le travail de Garanto peut profiter non seulement au personnel des douanes et du Cgfr, mais aussi à l'administration. Comme toute association, Garanto vit du soutien et de l'assistance de ses membres, c'est-à-dire aussi par la participation aux assemblées générales et à d'autres événements. Il est très important que vous, comme membre, aidiez à prendre des décisions et apportiez des suggestions. Nous espérons donc que vous soutiendrez activement vos sections.

*«Si tu veux construire un bateau, ne recrute pas des hommes pour ramasser du bois, leur assigner des tâches et répartir le travail, mais enseigne aux hommes la nostalgie de l'étendue infinie de la mer.»
Antoine de Saint-Exupéry, écrivain français*

Roland Liebi, président central de Garanto

MENACE SUR LES SALAIRES ET LES EMPLOIS



L'USS rejette l'initiative de limitation de l'UDC, sur laquelle nous votons le 17 mai 2020. Entretien avec Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS.

Quels sont les principaux arguments de l'USS contre l'initiative de limitation?

Daniel Lampart: Comme pays au centre de l'Europe, la Suisse a besoin de bonnes relations réglementées avec l'UE. Grâce aux accords bilatéraux, nous avons pu définir la collaboration dans des domaines importants avec l'UE. L'initiative de limitation de l'UDC remet en cause cette réussite. Elle exige que la Suisse abandonne les accords bilatéraux. Avec les bilatérales, c'est aussi l'abolition de la protection des salaires qui est visée, elle qui a toujours dérangé les patrons à la tête de l'UDC.

D'ailleurs, de nombreuses contre-vérités sont répandues sur la politique migratoire suisse. La libre circulation des personnes, assortie de mesures d'accompagnement, est bien meilleure que l'ancien système de contingents. Aujourd'hui, il y a des contrôles de salaires. Le travail au noir est combattu. Les employeurs ne peuvent plus simplement aller chercher de la main-d'œuvre bon marché à l'étranger à leur guise. Ce qui malheureusement était le cas dans l'ancien système: «Les contingents étaient constamment adaptés à la demande sur le marché du travail, il n'y avait pas de limite à l'immigration», déclarait le secrétaire d'État Mario Gattiker dans une interview.

Pourquoi cette votation est importante aussi pour le personnel de la Confédération?

Daniel Lampart: Les accords bilatéraux sont également très importants pour le personnel de la Confédération, car lorsque la Suisse se porte bien sur le plan économique et politique, le personnel de la Confédération en profite aussi. Les salaires du personnel du secteur public en Suisse sont les plus élevés d'Europe, parce que les gens travaillent bien, mais aussi parce qu'en Suisse l'argent nécessaire est disponible. Les petites économies comme la Suisse sont très dépendantes de bonnes opportunités d'exportation, car les coûts de développement des machines et des médicaments produits en Suisse ne peuvent être couverts que s'ils peuvent être vendus facilement dans des régions de distribution importantes. C'est important pour les salaires et les emplois. De plus, pour les chercheuses et chercheurs des EPF, la coopération en matière de recherche avec leurs collègues de l'UE est essentielle. *Rédaction*

MERCI, URS!



Peu avant Noël, une délégation de Garanto a pris congé d'Urs Flückiger qui part à la retraite.

Depuis 2004, Urs Flückiger était en tant que typographe à l'imprimerie Haller + Jenzer SA responsable de la mise en page du journal Garanto.

SEPTIÈME SÉANCE DU COMITÉ CENTRAL (5 et 6 décembre 2019)

Les personnes présentes

- ont appris qu'il n'y aura plus de film publicitaire tourné avec un membre, comme tout va changer avec la fusion en vue de l'unité opérationnelle. Jusqu'ici, deux films ont été tournés.
- ont été informées sur les statistiques des membres. Le solde des adhésions et des démissions penche légèrement en faveur des adhésions. Mais nous perdons des membres parce que de nombreuses personnes partent à la retraite ou quittent l'administration.
- ont pris note que Garanto s'engagera activement contre la suppression des droits de douane sur les produits industriels. Une première réunion avec l'USS a déjà eu lieu à ce sujet. Comme les parlementaires membres de la Commission de l'économie et des redevances n'étaient pas encore désignés, il n'a pas encore été possible de faire du lobbying actif. L'info-bulletin du directeur a été critiqué et le CC a adopté une prise de position à ce sujet.

Les personnes présentes ont décidé

- du budget 2020 avec un petit bénéfice de 650.- CHF;
- de suivre la demande de la CDG suite à une longue lutte, et d'investir 40000.- CHF dans un investissement durable de la Banque cantonale bernoise;
- d'annuler diverses propositions des sections, traitées avec plus ou moins de succès en 2019.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

to, qui à l'époque paraissait encore mensuellement au format d'un quotidien.

À l'origine, Urs a appris le métier de polygraphe. C'est avec une certaine fierté qu'il nous a montré ses anciennes boîtes de composition avec des lettres en plomb, et raconté à quel point les choses ont changé dans sa vie professionnelle au cours des décennies. Le plus grand changement a eu lieu au début des années 1990, avec le transfert du travail de conception à l'ordinateur (Mac).

Urs est syndiqué depuis son apprentissage en 1971: d'abord membre de l'ancienne «Association suisse des typographes», puis des syndicats qui lui ont succédé, «Print and Paper», «Comedia» et enfin «Syndicom».

Selon Urs, c'est maintenant le bon moment pour prendre sa retraite. Après tout, c'est au tour des jeunes. Et il est plus agréable d'arriver en forme à la retraite.

Le vaillant nouveau retraité se réjouit des libertés qui l'attendent, et dont il profitera notamment avec des promenades dans la région bernoise et des randonnées en Basse Engadine. Urs pourra également consacrer plus de temps à sa famille. Urs continuera à s'occuper de journaux, mais surtout en tant que lecteur passionné.

Johannes Gruber



garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine



REGOLAMENTAZIONE O BUON SENSO?

Se chiedessimo alle guardie di confine cosa pensano dell'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile introdotto il 1° gennaio 2019, riceveremmo risposte molto diverse. Sebbene nessuno ne contesti l'effettiva utilità, le voci più critiche sono quelle delle guardie più anziane che preferirebbero decidere autonomamente se la situazione impone di indossarlo o no. Periodicamente tornano d'attualità i carichi fisici che questa imposizione comporta.

Indossare il giubbotto antiproiettile significa caricarsi 4 chili in più sulle articolazioni per tutta la giornata di lavoro. Non sappiamo quali conseguenze potrebbero

conseguirne per la salute ma di certo il mal di schiena è uno dei disturbi più diffusi nella società moderna e causa costi considerevoli. Possiamo citare l'esempio della polizia: Prodemos, un'organizzazione belga che si occupa di malattie professionali, ha condotto un sondaggio tra oltre 700 agenti dal quale emerge che due terzi di loro soffrono di mal di schiena e che questo disturbo li affligge per più di tre mesi.

I nostri soci segnalano inoltre che in caso di temperature elevate o estreme, che provocano una forte sudorazione, indossare il giubbotto antiproiettile non è più solo una questione di benessere ma diventa un problema di salute. Se il datore di lavoro non

vuole violare il suo obbligo di assistenza (cfr. art. 328 codice delle obbligazioni; art. 10a legge sul personale federale), deve adottare misure a tutela dei dipendenti. E sappiamo bene che i nuovi giubbotti antiproiettile creano problemi anche a chi ha una certa corporatura e non tengono conto delle differenze di genere.

Non è un argomento particolarmente valido quello secondo cui le guardie più giovani non faticano a indossare il giubbotto antiproiettile. Anche loro invecchiano. E il datore di lavoro deve tenere conto soprattutto dei collaboratori più anziani. Bisogna

Segue alla pagina 12 >

OCCORRE DISTINGUERE TRA SICUREZZA E SALUTE!

Da quando è stato introdotto l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile, Garanto riceve periodicamente le lamentele delle guardie che denunciano le loro difficoltà.

L'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile costituisce un ulteriore carico per le guardie che devono già soddisfare un numero elevato di requisiti. Se il datore di lavoro assume le proprie responsabilità per quanto riguarda la sicurezza, non si può dire altrettanto per la protezione della salute. Qui si registra infatti l'esigenza di intervenire con urgenza. L'AFD deve poter fare affidamento sulla lealtà del proprio personale. Ciò implica tuttavia che l'AFD deve sostenere i propri collaboratori, tutti, senza eccezioni, anche i più deboli. L'AFD deve prendere sul serio i problemi provocati dall'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile, tanto più che prossimamente anche molti collaboratori della carriera civile dovranno indossarlo. Ciò potrebbe incrementare i potenziali problemi.

Ma perché rendere obbligatorio il giubbotto antiproiettile? Perché un collaboratore non può decidere autonomamente se preferire la sicurezza o la protezione della salute e stabilire cosa è più importante per sé stesso? Sostanzialmente, se una guardia non indossa il giubbotto antiproiettile mette in pericolo solo sé stessa. Confido nella responsabilità individuale e credo che ognuno sia in grado di adottare la soluzione migliore.

Daniel Gisler

> Segue dalla pagina 11

sensibilizzare i superiori e insegnare loro ad avere un orecchio attento per le difficoltà di questa categoria di personale e indurli a cercare soluzioni individuali. Durante i colloqui con Garanto, l'AFD ha sempre sottolineato l'importanza del buon senso per risolvere i problemi, ma come fare quando i problemi sono creati proprio dall'assenza di buon senso? Bisogna analizzare il nuovo regolamento con spirito critico. Ed è proprio quello che ha comunicato di voler fare il direttore Bock nel 2020 – Garanto rimane vigile. In aprile 2020 condurremo un sondaggio tra i soci membri del Cgcf per individuare le loro sensazioni e le loro aspettative in merito al giubbotto antiproiettile.

Johannes Gruber

COS'HA FATTO FINORA GARANTO?

L'assemblea dei delegati 2018 ha approvato la proposta seguente: «Garanto si oppone all'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile.»

La proposta presentata durante l'assemblea dei delegati è stata motivata dall'esigenza di lasciare al singolo individuo la possibilità di scegliere se indossare il giubbotto o no. L'obbligo non esonera tuttavia il datore di lavoro dai suoi doveri e dalle sue responsabilità.

Il 22 giugno 2018 il CC ha deciso di inviare una lettera al comandante gcg Jürg Noth. Il 4 dicembre 2018 si è svolto un incontro durante il quale l'AFD ha confermato la data dell'entrata in

vigore dell'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Per motivi di sicurezza, il comandante non è tuttavia entrato nel merito delle obiezioni di Garanto. Ha inoltre respinto ulteriori regolamentazioni appellandosi al buon senso comune: il giubbotto va indossato solo nel terreno e il capointervento può accordare delle eccezioni. Garanto ha chiesto degli adeguamenti in funzione del tempo, della corporatura e del sesso.

Garanto non si arrende. I giubbotti devono essere fatti su misura e assicurare una vestibilità ottimale. Per i nuovi acquisti previsti bisognerà scegliere i materiali migliori e si dovranno

prevedere misure di prevenzione per rafforzare la schiena.

Durante la conferenza informativa dell'AFD con le associazioni del personale a fine febbraio 2019, Garanto ha messo nuovamente in discussione l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Il direttore si è detto disposto a fare un nuovo punto della situazione l'anno seguente senza escludere cambiamenti. Alla seduta del CC del 28 giugno 2019 è stato rilevato che la questione è importante per molti soci. La segretaria centrale ha elaborato un piano d'azione per poter intervenire sistematicamente.

Redazione

MOLTE BUONE RAGIONI PER RIFLETTERE



I risultati del sondaggio condotto da Garanto per rilevare la soddisfazione del personale in merito alla riorganizzazione dell'AFD sono disastrosi, come già esposto dettagliatamente nell'edizione 5/19. Sorprende quindi che nei nostri colloqui con l'AFD siano stati liquidati con un'alzata di spalle ma, apparentemente, dai

sondaggi condotti dall'AFD emerge un ampio consenso. Una contraddizione che dovrebbe far riflettere i responsabili dell'AFD.

Il nostro sondaggio è stato condotto dalla società MindStepAG, un'azienda specializzata nella ricerca sociale, e vi ha aderito il 58 per cento dei soci di Garanto in rappresentanza di tut-

te le categorie professionali e fasce d'età. Questa percentuale permette di giungere a conclusioni rappresentative e conferma l'importanza che l'attuale riorganizzazione riveste per i dipendenti dell'AFD. Dei 1545 partecipanti, più di 300 hanno inoltre espresso liberamente opinioni molto differenziate. Nei loro scritti ribadiscono la forte motivazione a partecipare al processo di cambiamento ma esternano anche molti timori per il salario, il profilo professionale, il lavoro a turni, il carico amministrativo, la qualità e la complessità del lavoro: «L'insicurezza in merito al quadro professionale, al luogo di lavoro o agli adeguamenti salariali è un tema ricorrente durante le pause. L'ambiente è teso e si ripercuote sia sul lavoro che nella vita privata. I progetti privati come la costruzione di una casa, il matrimonio o i figli devono attendere. Nessuno sa dove sarà tra cinque anni.» Molti collaboratori si sentono abbandonati e lasciati soli ad affrontare le loro preoccupazioni.

In un articolo apparso nel Tagesanzeiger il 27 ottobre 2019 si citano le parole del direttore

dell'AFD: «Ho molti contatti diretti con il personale e ricevo molti riscontri positivi.» In primavera l'AFD ha condotto un sondaggio dal quale emerge un quadro diverso. Non potrebbe forse essere che il direttore è alla caccia di facili lusinghe? E che gli venga detto solo ciò che vuole sentire? Una risposta sembra confermare questa impressione: «Nel processo di trasformazione sono richiesti solo collaboratori accondiscendenti. Le critiche costruttive non sono auspicate. Chi le formula è tacciato di conservatorismo e, in parte, penalizzato. Molti superiori hanno paura di perdere il loro impiego, tacciono e fanno buon viso a cattiva sorte.»

La direzione dell'AFD farebbe meglio a prendere sul serio queste preoccupazioni. Il noto sociologo Pierre Bourdieu individuò una «legge sociale» nel fatto di considerare il mondo a posto perché è a posto per il singolo. Le altre percezioni non sono importanti. E proprio questo potrebbe essere il problema dell'attuale direzione dell'AFD.

Johannes Gruber



COMUNICATO STAMPA DELLA COMUNITÀ DI NEGOZIAZIONE DEL PERSONALE DELLA CONFEDERAZIONE (CNPC)

ANDIAMO AVANTI!

La campagna della CNPC ha dato i suoi frutti

La CNPC ha avviato nell'autunno 2018 una campagna per migliorare la conciliabilità tra lavoro e doveri di assistenza ai famigliari. In questo contesto i soci dei quattro sindacati sono stati invitati a partecipare a un sondaggio online e a indicare le tre richieste che ritenevano prioritarie. È emerso che il personale dà priorità al telelavoro, al riconoscimento del lavoro svolto durante il tragitto casa-lavoro e al diritto di tornare a lavorare alla vecchia percentuale dopo una riduzione temporanea. Nel tardo autunno 2018 la CNPC ha organizzato un evento pubblico.

La campagna della CNPC ha dato i propri frutti: il diritto di tornare a lavorare alla percentuale precedente verrà inserito nell'ordinanza sul personale federale con effetto dal 1° gennaio 2020. Con questa decisione l'Amministrazione federale va incontro ai padri. Verranno adeguate anche le disposizioni sulle forme di lavoro mobile. Il lavoro svolto sul percorso casa-lavoro non verrà più considerato un'eccezione ma tempo di lavoro a tutti gli effetti (rimane necessaria l'autorizzazione del superiore).

La CNPC accoglie positivamente queste decisioni a vantaggio del personale dell'Amministrazione federale.

PER 6 GIORNI, NIENTE PENSIONAMENTO A 60 ANNI

Le guardie di confine che hanno iniziato la loro formazione il 6 gennaio 1997 non riescono per pochi giorni a completare i 23 anni di servizio e, di conseguenza non hanno il diritto di andare in pensione a 60 anni. Una situazione che appare ingiusta e iniqua e contro la quale alcuni soci hanno deciso di ricorrere. Anche prima che il Consiglio federale comunicasse la sua decisione, Garanto si è sempre impegnato affinché in fase di attuazione delle nuove disposizioni si desse prova di generosità. L'UFPER si è tuttavia detto contrario per motivi di parità di trattamento.

Dai chiarimenti giuridici condotti, è emerso che non è possibile ricorrere contro la modifica dell'ordinanza (OPPCPers) voluta dal Consiglio federale. Sarebbe stato eventualmente possibile intervenire se i contratti di lavoro fossero stati firmati il 1° gennaio. I colloqui condotti con l'AFD hanno evi-

denziato che a suo tempo il contratto di lavoro era stato datato 6 gennaio perché il tempo di lavoro non prestato non avrebbe più potuto essere recuperato. Questa era del resto la prassi dell'AFD.

Garanto non ha lasciato nulla di intentato ma purtroppo per i diretti interessati, la decisione va accettata. Garanto capisce molto bene la rabbia e la frustrazione generate dalla decisione del Consiglio federale e sa che l'indennizzo, per quanto elevato, che percepiranno non è nulla rispetto ad eventuali conseguenze a livello di salute.

Nell'ambito della fusione tra carriera civile e carriera uniformata, Garanto si batterà a favore di agevolazioni a partire dai 50 anni e segnalerà in particolare i casi di coloro che per pochi giorni dovranno lavorare fino a 62 anni. Le rivendicazioni sono già state emanate.

Segretariato centrale

Retrospectiva 2019 e prospettive 2020

INSIEME PER MIGLIORARE!



Siamo arrivati al 2020. Dove ci porterà questo viaggio, dove andremo a finire, lo possiamo solo immaginare visto che la velocità con cui avanzano progetti e riorganizzazioni non diminuirà di certo. No, anzi. E si aggiungeranno compiti molto impegnativi. Basti pensare ai lavori per le nuove strutture, formazioni, classificazioni ecc. Non bisogna nemmeno sottovalutare la portata di questo cambiamento culturale: servirà tempo e duro lavoro per portare a termine l'intera opera.

Responsabilità sociale

Qualcosa, come ben sapete, è già stato avviato anni fa. Purtroppo dobbiamo rilevare che alcuni valori che finora erano profondamente radicati nell'AFD, oggi sono sempre più messi in discussione dal personale. Ad esempio, non si discutono più problemi, dubbi e preoccupazioni con i superiori per paura di diventare il prossimo a dover/poter adempiere nuovi compiti in qualche angolo sperduto nella pampa doganale.

La portata di questa situazione trova ampiamente riscontro nel sondaggio che Garanto ha condotto tra il personale.

Dal nostro punto di vista sarebbe ora che i superiori a tutti i livelli dirigenziali aprissero gli occhi, guardassero veramente ai fatti e ascoltassero effettivamente i col-

laboratori. I compiti di conduzione non servono solo per rimettere al loro posto il personale e addossargli ulteriori fardelli.

Mi permetto di sollevare qualche interrogativo anche sul mandato sociale del datore di lavoro: è veramente necessario immolare importanti conquiste sociali sull'altare delle riorganizzazioni, le ristrutturazioni o la digitalizzazione solo perché fa parte delle buone maniere tanto care ad alcune cerchie politiche? Da questo punto di vista sarebbe tempo di togliere il piede dall'acceleratore dei cambiamenti strutturali e offrire al personale un po' di sostegno e di sicurezza dando prova di responsabilità sociale.

Contiamo sul vostro appoggio!

Nel 2020 il lavoro non diminuirà. Garanto, nello specifico il comitato centrale o altri membri, dovranno affrontare nuovi progetti. Dovremo anche organizzare il congresso 2020, definire la via da seguire per il prossimo quadriennio. Il congresso dovrà tra l'altro nominare la nuova presidenza e tutto il comitato.

Sono convinto che del lavoro di Garanto non beneficerà solo il personale della dogana e del Cgcf ma anche l'AFD. Come tutte le altre associazioni, anche Garanto vive grazie al sostegno e all'appoggio dei membri, ossia grazie alla partecipazione alle assemblee generali e ad altri eventi. È importante che ogni membro partecipi al processo decisionale e formuli i propri suggerimenti. Ecco perché speriamo che tutti sostengano attivamente la propria sezione.

«Se vuoi costruire una nave non devi affaticarti a chiamare la gente a raccogliere la legna e a preparare gli attrezzi; non distribuire i compiti, non organizzare il lavoro. Prima di tutto risveglia negli uomini la nostalgia del mare lontano e sconfinato.» (vale anche per le donne) Antoine de Saint-Exupéry, scrittore francese

Roland Liebi, presidente centrale di Garanto

La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 24 aprile 2020.

RISCHI PER SALARI E IMPIEGHI



L'USS bocchia l'iniziativa per la limitazione lanciata dall'UDC e posta in votazione il 17 maggio 2020. Un'intervista a Daniel Lampart, capo economista dell'USS.

Perché questa votazione è importante anche per il personale federale?

Daniel Lampart: Gli accordi bilaterali sono molto importanti anche per il personale federale: se la Svizzera sta bene economicamente e politicamente, anche i dipendenti ne traggono beneficio. I salari dei dipendenti pubblici svizzeri sono i più alti d'Europa. Perché si lavora bene ma anche perché in Svizzera i soldi ci sono. Le piccole economie nazionali come la nostra hanno bisogno di buone possibilità d'esportazione. I costi per lo sviluppo delle macchine e dei medicinali fabbricati in Svizzera possono essere compensati solo se i prodotti possono essere venduti senza difficoltà nelle principali regioni di smercio. È importante per i salari e per gli impieghi. Per i ricercatori dei politecnici federali la collaborazione con l'UE nell'ambito della ricerca è inoltre imprescindibile.

Redazione

LA SETTIMA SEDUTA DEL COMITATO CENTRALE

(5/6 dicembre 2019)

I presenti sono stati informati

- che non verranno girati altri video pubblicitari oltre ai due già realizzati, visto che con la fusione in un'unica unità operativa il contesto verrà stravolto;
- sulle statistiche dei soci. Le nuove adesioni sono risultate leggermente superiori alle dimissioni. Perdiamo soci a causa dei numerosi pensionamenti e delle molte uscite dall'amministrazione;
- che Garanto si impegnerà attivamente contro l'abolizione dei dazi industriali. A tal fine ha già organizzato una prima seduta con l'USS. L'attività di lobbying non è tuttavia ancora iniziata visto che non erano ancora stati nominati i membri della commissione dell'economia e dei tributi. Il bollettino informativo del direttore è stato criticato e il cc ha emanato una presa di posizione.

I presenti hanno

- approvato il preventivo 2020 con un piccolo utile di CHF 650.-;
- accolto, dopo lunghe discussioni, la proposta della commissione della gestione di versare CHF 40000.- in un fondo di sostenibilità presso la Berner Kantonalbank;
- stralciato diverse proposte delle sezioni che sono state trattate con esiti più o meno positivi nel 2019.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

Quali sono gli argomenti principali dell'USS contro l'iniziativa per la limitazione?

Daniel Lampart: La Svizzera si trova nel cuore dell'Europa. Le relazioni con l'UE sono molto importanti. Gli accordi bilaterali hanno permesso di regolamentare la collaborazione negli ambiti principali. L'iniziativa per la limitazione lanciata dall'UDC mette in discussione una situazione consolidata chiedendo l'uscita della Svizzera dai bilaterali. Insieme ai bilaterali verrà abbandonata anche la protezione salariale, da sempre invisa ai grandi capi dell'UDC.

Del resto, vengono diffuse molte informazioni distorte sulla politica migratoria svizzera. La libera circolazione delle persone e le misure accompagnatorie sono molto più efficaci della vecchia soluzione dei contingenti. Oggi i controlli salariali esistono e si lotta contro il lavoro nero. I datori di lavoro non possono semplicemente arruolare come vogliono manodopera estera a basso costo come ammetteva invece il vecchio sistema: «I contingenti venivano adeguati alla domanda sul mercato del lavoro, non c'era una limitazione dell'immigrazione», come ha affermato in un'intervista il segretario di Stato Gattiker.

GRAZIE, URS!



Urs Flückiger è andato in pensione. Dal 2004 fino a poco prima di Natale ha lavorato come tipografo alla Haller + Jenzer S.p.A., occupandosi tra l'altro del layout del giornale di Garanto quando usciva ancora a cadenza mensile con il formato di un quotidiano.

Di formazione compositore, non ha mai celato il suo orgoglio quando mostrava i vecchi cassetti con le lettere di piombo a chi visitava la tipografia e spiegava quanto è cambiata negli anni la sua vita professionale. Il primo grande cambiamento lo ha vissuto nei primi anni 1990 con l'informatizzazione del lavoro di composizione e l'arrivo del «Mac».

Urs ha iniziato la sua attività sindacale già durante l'apprendistato nel 1971: dapprima come membro della Federazione svizzera dei tipografi, poi del Sindacato del libro e della carta, poi di Comedia e infine di Syndicom.

Secondo Urs, questo è il momento giusto per andare in pensione e lasciare spazio ai giovani. Del resto, come dice lui: «Meglio affrontare anche questa nuova tappa della nostra vita quando siamo ancora in forma.»

Il neopensionato assapora già il tempo libero che occuperà con passeggiate nella regione di Berna

e nella Bassa Engadina. Avrà più tempo anche per la famiglia ma continuerà ad occuparsi di giornali... quanto meno in veste di appassionato lettore.

Johannes Gruber



Leserbriefe

RAUS AUS DEM MITTELALTER!



Bild: Fotolia

Bemerkungen zum Leserbrief in der Mitgliederzeitung Nummer 6 vom 13. Dezember 2019 «unwürdiges Spiegelbild» von Till Eulenspiegel.

Es geht nicht anders – kopfschüttelnd greife ich, Jürg Geiser, Teamchef Gzw Po SH Ost, in die Tasten. Warum?

- Wie kannst Du, Till Eulenspiegel, einen Leserbrief schreiben, welcher auf der Basis von Vogelgezwitzschern und internen Munkeleien basiert?
- Wie kann man jemandem unter einem Pseudonym mangelnde Sozialkompetenz vorwerfen?
- Wie kann jemand einen Leserbrief schreiben und nichts, aber auch gar nichts Konstruktives zur Verbesserung eines Zustandes beitragen?

Ich bin und war nicht immer mit meinen Vorgesetzten und deren Dienstbefehlen oder Ideen einverstanden. Dies habe ich in den vergangenen 37 Jahren meinen Vorgesetzten auch entsprechend, manchmal etwas forsch, gesagt oder heutzutage elektronisch mitgeteilt und dazu ab und an den «Spamfilter» Dienstweg umgangen.

Mit meiner Art der Kritik war längst nicht jeder einverstanden, aber immer wusste man, wer kritisiert hat. Immer war ich meinerseits fair, habe nie auf die Person gespielt und ich hatte immer einen Vorschlag, wie man die von mir kritisierten Punkte verbessern kann.

Till Eulenspiegel komm raus aus dem Mittelalter und stehe zu Deiner Meinung, und wenn Du dies nicht kannst, verkrieche Dich wieder zurück ins Mittelalter!

Was mir jedoch noch viel mehr zu denken gibt, ist nicht Dein Leserbrief, sondern die Tatsache, dass dieser abgedruckt wurde. Ich bitte die Redaktion, doch zukünftig Leserbriefe nicht mehr abzudrucken, die mit einem Pseudonym unterschrieben oder anonym verfasst sind, welche Personen direkt angreifen und den Intellekt eines Stücks Brot haben. Geschätzte Redaktion, es ist Ihre Aufgabe, Leserbriefe zu lesen und nötigenfalls im Papierkorb abzulegen.

Eine Gewerkschaftszeitschrift sollte sich für das Personal aller Stufen und Funktionen einsetzen und nicht frustrierten Personen (Mitarbeitern) eine Plattform für ihr Lästermäul geben. Ich bin Garanto-Mitglied, damit Mitarbeiter der Zollverwaltung bei Missständen oder Streitigkeiten eine Stimme haben und die Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeber solidarisch auftreten kann. Leserbriefe vom Gehalt eines Till Eulenspiegels tragen sicher nichts Gutes für ein zukünftiges Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei.

Jürg Geiser,
Teamchef Gzw Po SH Ost

OHNE POLITISCHE DISKUSSION
WIRD DER ZOLL ZU TODE SANIERT!

Falls, wie in der NZZ geschrieben, die EU via Rahmenvertrag eine Zollunion anstrebt, hat die Grenz-wache keine Daseinsberechtigung mehr, da dann Grenzkontrollen nicht mehr gestattet sein werden. Die Schlaumeier in Bern haben diesen Aspekt noch nicht erkannt, denn sie missbrauchen die Grenz-wache als Bundespolizei, die politisch keine Chance hat/hatte. Mit anderen Worten, welche Aufgaben hat die Grenz-wache mit dem Argument «Sicherheit», wenn auf beiden Seiten der Grenze das gleiche oder ähnliches Recht gilt? Für die innere Sicherheit ist immer noch die (kantonale) Polizei zuständig – haben die Strategen diesen Grundsatz vergessen?

Falls Dublin angepasst wird und dann die Asylanten «gerecht» auf die Schengen-Staaten aufgeteilt werden, ist die Asylantenjagd an der Schweizer Grenze nicht mehr zweckmässig – was bleibt dann noch für die neue Einheit ZOLL? Jagd nach Schmugglern von Lebensmitteln im Auftrag der Bauern/SVP kann es wohl nicht sein und die Handelsstatistik (ohne Industriezölle) wird den Aufwand auch nicht rechtfertigen.

Der kurzfristige Verzicht auf Industriezölle mit späterer Zollunion mit der EU wird die Kosten zur Kompensation der Zollerhöhung ins Unermessliche ansteigen las-

sen. Wir wären gut beraten, nur punktuelle Änderungen am Zolltarif vorzunehmen und eine intakte Struktur des Handelswarenzolls zu erhalten, dass wir, wenn nötig, für eine Zollunion mit der EU bereit sein werden. Beim Handel zwischen der Schweiz und dem grössten Partner (EU) ist die Zollunion und der Verzicht auf Industriezölle gleichwertig oder gar effektiver. Mit China und den USA könnten echte Freihandelsabkommen mehr bewirken als der globale Verzicht auf Industriezölle. Falls wir für die EU wegen dem Verzicht auf Industriezölle ein Einfallstor würden, hätten wir garantiert ein neues und sehr grosses Problem.

Solche Sachverhalte können nur Experten mit Zollausbildung erkennen, die Mochtegern-Experten sind dazu nicht geeignet, wollen aber möglichst schnell die Zollverwaltung zerschlagen (siehe auch die neue Bezeichnung). Der Oberzolldirektor ist mit seiner Umbenennung lediglich konsequent und bestätigt dadurch seine beschränkte Kompetenz betreffend Zoll. Die Grenz-wache als ZOLL zu bezeichnen ist allerdings eine Moge-packung und passt zur GL aus Nicht-Zöllnern und die Aufnahme lediglich eines einzigen Mitgliedes mit Zollausbildung in die GL auf den 01.01.2020.

Reto Schenker, ehemaliger Zöllner

garanto

Erscheinung
Parution
Pubblicazione

2020

Redaktionsschluss
Délai de rédaction
Termine di redazione

②	24. April/24 avril/24 aprile	3. April/3 avril/3 aprile
③	3. Juli/3 juillet/3 luglio	12. Juni/12 juin/12 giugno
④	4. September/4 septembre/4 settembre	14. August/14 août/14 agosto
⑤	30. Oktober/30 octobre/30 ottobre	9. Oktober/9 octobre/9 ottobre
⑥	18. Dezember/18 décembre/18 dicembre	27. November/27 novembre/27 novembre

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto

Redaktor:
Johannes Gruber

Redaktionsadresse:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66, Fax 031 379 33 60

Erscheinungsweise:
2020: 6-mal (freitags)
Website: www.garanto.ch

Redaktionsschluss:
I. d. R. Donnerstag der Vorwoche, 16 Uhr
s. www.garanto.ch/Zeitung Garanto/

Druck und Versand:
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18

Inserate:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Auflage: 3476 Ex.
(WEMF-beglaubigt, März 2017)



Christian Levrat hat seine Kandidatur als Zentralpräsident eingereicht.

Christian Levrat a déposé sa candidature pour la présidence centrale de Garanto.

Christian Levrat ha depositato la sua candidatura alla presidenza centrale di Garanto.

14. Mai 2020 in Thun im Hotel Freienhof

4. DELEGIERTEN-VERSAMMLUNG

Programm

12.00 Uhr	Delegierte treffen sich zum Mittagessen
13.30 Uhr	Beginn der DV <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsbericht 2019 • Rechnung 2019 und Budget 2020 • Anträge der Sektionen
16.30 Uhr	Ende
18.00 Uhr	Die Delegierten der DV und des Kongresses treffen sich zum Apéro
19.00 Uhr	Kongressdiner

14 mai 2020 à Thoune Hôtel Freienhof

4^e ASSEMBLÉE DE DÉLÉGUÉS

Programme

12h00	Déjeuner avec tous les délégués
13h30	Début de l'AD <ul style="list-style-type: none"> • Rapport 2019 • Comptes 2019 et budget 2020 • Propositions des sections
16h30	Fin
18h00	les délégués de l'AD et du congrès se retrouvent pour l'apéritif
19h00	Dîner du congrès

14 maggio 2020 a Thun Albergo Freienhof

4^a ASSEMBLEA DEI DELEGATI

Programma

Ore 12.00	Pranzo con tutti i delegati dell'assemblea
Ore 13.30	Inizio dell'AD <ul style="list-style-type: none"> • Rapporto 2019 • Conti 2019 e budget 2020 • Proposte delle sezioni
Ore 16.30	Fine
Ore 18.00	I delegati dell'AD e del congresso si ritrovano per l'aperitivo
Ore 19.00	Cena del congresso

15. Mai 2020 in Thun im Hotel Freienhof

9. ORDENTLICHER KONGRESS VON GARANTO

Programm

8.00 Uhr	Eröffnung des Kongresses im Konferenzsaal
8.00–12.00 Uhr	Plenarsitzung mit statutarischem Teil und Wahlen
12.00–13.30 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	Politischer Teil
15.30 Uhr	Ende

Gewerkschaftsmitglieder, die nicht Delegierte sind, können der Plenarsitzung als Besucher beiwohnen. Die Kosten gehen zulasten des Mitgliedes.

Die Kongressdelegierten treffen sich am Vorabend zum Kongressdiner.

15 mai 2020 à Thoune Hôtel Freienhof

9^{ÈME} CONGRÈS ORDINAIRE DE GARANTO

Programme

8h00	Ouverture du congrès dans la salle de conférence
8h00–12h00	Séance plénière avec partie statutaire et élections
12h00–13h30	Déjeuner
13h30	Partie politique
15h30	Fin

Les membres du syndicat qui ne sont pas délégués peuvent assister à la séance plénière en tant que spectateurs. Les frais sont à la charge du membre.

Les délégués du congrès se réunissent la veille au soir pour le dîner du congrès.

15 maggio 2020 a Thun Albergo Freienhof

9^º CONGRESSO ORDINARIO DI GARANTO

Programma

Ore 8.00	Apertura del congresso nella sala conferenze
Ore 8.00–12.00	Seduta plenaria con parte statutaria e elezioni
Ore 12.00–13.30	Pranzo
Ore 13.30	Parte politica
Ore 15.30	Fine

I soci del sindacato che non sono delegati possono assistere alla seduta plenaria in veste di spettatori. Le spese sono a carico del socio.

I delegati del congresso si incontrano la sera prima per la cena del congresso.