

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region Mantel



Bild: Fotolia

Gesundheit!

Grippezeit hin oder her; wir denken hierbei vor allem ans langfristige Wohlbefinden. Bei der ganzen Sparwut, die im Gesundheitswesen tobt, wünschen wir nämlich niemandem, dass er in den «Genuss» von völlig überarbeitetem weil unterbesetztem Pflegepersonal kommt. Zurzeit bemüht sich mal wieder der Kanton Neuenburg, hierfür als schlechtes Beispiel zu dienen. **Seite 6**

Die Pension und die Kasse

Schreiner, die gesund und munter in Pension gehen, dürfen sich dann sogar über volle Kassen freuen. Eine schöne Ausnahme, denn die Realität sieht für viele Arbeitnehmende so aus wie in der Energiebranche: Ihre Pensionskasse kränkelt. **Seiten 7 und 18**

Augen auf

Damit man das Alter überhaupt in möglichst unverehrtem Zustand erreicht, gilt es, aufmerksam zu sein. Deshalb tun vor allem Lernende gut daran, die Sicherheitsvorschriften zu beachten und Stopp zu sagen, wenn es gefährlich wird. **Seite 20**

Inhalt

2. Säule	Seite	3
Altersvorsorge Teil 4	Seite	4
Lohnherbst	Seite	5
Gesundheitswesen Westschweiz	Seite	6
Pensionskassen	Seite	7
Migration	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
Kurse ARC	Seite	16
Zentralsekretariat	Seite	17
Energiewirtschaft	Seite	18
Nachhaltigkeit: Gewerkschaften	Seite	19
Sichere Lehrzeit	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 31186 Exemplare (WEMF 2012)

Herausgeberin Syna – die Gewerkschaft, Zentralsekretariat, Postfach, 4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch
olivia.coray@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse Linda Rosenkranz
info@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen an Syna – die Gewerkschaft, info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 24. Januar 2014

Redaktionsschluss
Mittwoch, 8. Januar 2014, 12.00 Uhr

(K)eine Weihnachtsgeschichte

Als Maria und Josef wegen der von der damaligen Regierung angeordneten Volkszählung nach Bethlehem (nicht BE) mussten, fanden sie zu später Stunde keine Unterkunft, und so kam Jesus zwischen Esel, Ochs und Schafen zur Welt. Als dann die drei Könige Kaspar, Melchior und Balthasar auf der Suche nach dem neugeborenen König der Juden beim König Herodes nachfragten, kam dieser ob der drohenden Konkurrenz in Panik und ordnete an, dass alle neugeborenen Knaben zu töten seien. Maria und Josef flüchteten mit dem neuen Messias nach Ägypten und bekamen dort politisches Asyl mit Familiennachzug, denn bedroht war ja nur der neugeborene Heiland. Josef durfte im Ausland auch als Schreiner arbeiten, denn sonst hätte die Heilige Familie wohl kaum überlebt.

Grenzgänger und Zuwanderer

Vor drei Wochen hatte ich Besuch von Kollege Sabir Caudry Riaz aus Kanada (im Bild links). Vor rund 30 Jahren kam er als politischer Asylant aus Pakistan ins Wallis. Anfangs arbeitete er unter sklavischen Bedingungen und wandte sich an den Christlichen Metallarbeiter-Verband (CMV, heute Syna). Dank zahlreicher Interventionen erhielt er die Aufenthaltsbewilligung B aus humanitären Gründen. Dank guter Grund- und Weiterbildung in der Schweiz fand Sabir hier eine gute Anstellung als Chemikant. Gesellschaftspolitisch interessiert, hätte er sich aber gerne mehr eingebracht. Das schien ihm in der Schweiz nicht möglich, und so wanderte er nach Kanada aus. Inzwischen ist er kanadischer Staatsbürger und staatlich anerkannter Rechtsberater für Einwanderungswillige.

Vor zwei Wochen, anlässlich einer Konferenz in Chiavenna über die Grenzgängerproblematik, überreichte mir Kollege Luciano Scaramella sein 2013 erschienenenes Buch*. Darin beleuchtet er auch die schwierigen Lebensbedingungen der Grenzgänger. In keinem Land richtig zu Hause; in der Schweiz der hin- und herreisende Ausländer, in Italien der «Svizzero», der fast nie da war, abends zu unchristlicher Zeit heimkehrte, morgens in aller Herrgottsfrühe wieder zur Arbeit musste. Und sich am Wochenende ausruhte von diesem beschwerlichen Leben. Er beschreibt eindrücklich die harte Arbeit der



italienischen Saisoniers und der Grenzgänger beim Strassen-, Brücken- und Tunnelbau sowie bei den Staudämmen für die grossen Wasserkraftwerke in der Schweiz.

Menschen, nicht Zahlen

Am 9. Februar 2014 stimmen wir über die Masseneinwanderungsinitiative ab. Sie will mit festgelegten Höchstzahlen und Kontingenten den Aufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern, von Grenzgängern und Asylsuchenden sowie den Familiennachzug einschränken. Die Ecopop-Initiative, über die wir später zu befinden haben, will den jährlichen Zuwachs von Ausländern auf 0,2 Prozent der schweizerischen Gesamtbevölkerung limitieren. Gegen die Ausweitung der bilateralen Verträge und damit den freien Personenverkehr mit Kroatien droht das Referendum, weil die Zahl der Zuwanderer in die Schweiz dank oder wegen des freien Personenverkehrs mit der EU bedeutend höher sei als ursprünglich prognostiziert.

Zahlen, Prozente, Kontingente: Wenn wir über diese Vorlagen abstimmen, sollten wir an den Schriftsteller Max Frisch denken, der geschrieben hat: «Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kamen Menschen.» Arbeitskräfte, die vieles erbauten, auf das wir heute stolz sind und Menschen, die unser Leben bereichern.

Ich wünsche allen eine erleuchtete Zeit, besinnliche Festtage und alles Gute im neuen Jahr.

kurt.regotz@syna.ch, Präsident

* «Al di qua e al di là del confine – Memorie di un operaio» von Luciano Scaramella, Gordona, Sondrio (I)

Lebensversicherer

Mehr Geld statt mehr Transparenz

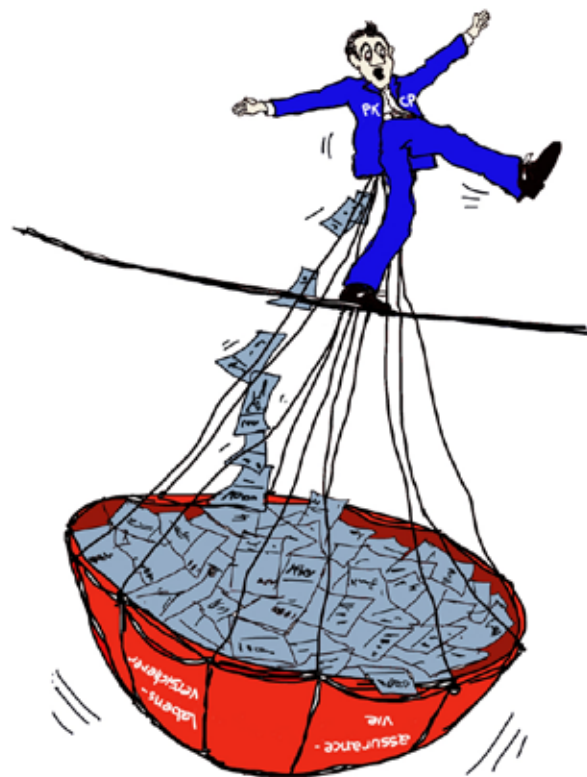
Im Jahr 2012 haben die Lebensversicherer erneut mehr als 650 Mio. Franken Gewinn aus der 2. Säule abgeführt. Gleichzeitig behaupten sie, dass die Renten nicht genügend finanziert seien und deshalb der Umwandlungssatz gesenkt werden müsse. Der Widerspruch ist eklatant.

Travail.Suisse hat schon mehrfach klar gemacht, dass die Anpassung des Umwandlungssatzes kein Tabu ist. Eine solche Anpassung muss jedoch an Bedingungen geknüpft sein: Eine Senkung des Umwandlungssatzes ist nur möglich, wenn die Rentenhöhe gesichert wird. Dazu müssen gleichzeitig Ausgleichsmassnahmen beschlossen werden, die die heutige Rentenhöhe kurz- und langfristig garantieren. Ausserdem gehört der Umwandlungssatz als zentraler Faktor für die Rentenhöhe ins Gesetz. Neuerdings möchten einige Rentenabbauer diese wichtige Grösse in der Verordnung regeln. Dass dabei nichts Gutes herauskommt, wissen wir vom zu tiefen Mindestzinssatz. Das ist inakzeptabel; nur wenn der Umwandlungssatz gesetzlich geregelt wird, können Rentenänderungen auch vors Volk gebracht werden. Und schliesslich müssen die Gewinne für Lebensversicherer begrenzt werden. Sie ver-

dienen nach wie vor jährlich mehr als eine halbe Milliarde Franken am Geschäft mit der zweiten Säule. Solange ein Mitspieler solche Gewinne abschöpfen kann, ist eine Senkung der Renten oder auch eine Erhöhung der Beiträge der Arbeitnehmenden absolut inakzeptabel und den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern auch nicht vermittelbar.

Skandalöse Gewinne

Gerade hinsichtlich der Gewinne der Lebensversicherer stehen die Dinge nach wie vor nicht zum Besten. Die diesjährige Analyse von Travail.Suisse zeigt, dass die Lebensversicherer 2012 den höchsten Gewinn seit 2007 eingefahren und mehr als 600 Millionen Franken aus der 2. Säule abgeschöpft haben. Insgesamt sind seit 2005 mehr als 3,6 Milliarden Franken zu den Lebensversicherern bzw. deren Aktionären geflossen. Diese Gewinne wurden entweder von den Versicherten bezahlt oder durch die Anlage von versichertem Alterskapital verdient. Sie fehlen heute für die Finanzierung der Renten. Das ist schlicht skandalös.



Kurt Regotz

Belastung statt Entlastung; Lebensversicherer sahnen ab.

Illustration: Kurt Regotz

Gewinne der Lebensversicherungsgesellschaften mit der zweiten Säule 2009 bis 2012 (in Mio. Franken)

	Gewinn/ Verlust Total	Allianz	AXA	Basler	Mobiliar	Helvetia	Swiss Life ¹	Zurich	übrige ¹
2009	629,6	40,8	178,9	39,3	48,8	34,1	206,3	69,1	12,3
2010	609,9	41,6	183,2	31,8	42,8	54,1	165,3	82,8	8,4
2011	627,7	41,9	178,2	9,6	35,9	55,7	213,5	80,8	12,1
2012	660,8	44,2	190,6	45,6	31,0	58,7	206,3	79,4	5,1
Total	2528,0	168,5	730,9	126,3	158,5	202,6	791,4	312,1	37,9
Total pro Jahr	632,0	42,1	182,7	31,6	39,6	50,7	197,9	78,0	9,5

Quelle: FINMA Offenlegungsschemata der Betriebsrechnung 2009 bis 2012

¹Pax, Nationale, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Davon ist nur noch Pax im Markt.

Nägel mit Köpfen machen

Heute ist klar: Nur direkte Eingriffe in die Verteilung der Überschüsse bringen mehr Geld für die Renten. Dazu muss der Bundesrat in der Vernehmlassungsvorlage zur Altersvorsorge 2020 Vorschläge unterbreiten. Travail.Suisse fordert: Der Bundesrat muss einerseits die Risikoprämien auf maximal 120 Prozent der ausgerichteten Leistungen beschränken. Die Prämien für Invalidität und Tod, die sogenannten Risikoprämien, sind heute oft doppelt so hoch wie die ausgerichteten Leistungen. Ausserdem ist der Anteil des Ertrages, den die Lebensversicherer an die Versicherten ausschütten müssen (Legal Quote), zu tief. Deshalb muss die Legal Quote auf mindestens 95 Prozent erhöht werden.

Travail.Suisse erwartet vom Bundesrat, dass er nun endlich Nägel mit Köpfen macht und wirksame Massnahmen gegen die überhöhten Gewinne der Lebensversicherer in der beruflichen Vorsorge vorschlägt.

Martin Flügel, Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch

Serie zur Altersvorsorge – Teil 4

Flexible Pensionierung für alle

Nur eine Minderheit der Arbeitnehmenden zieht sich exakt mit 64 oder 65 Jahren aus dem Arbeitsmarkt zurück. Mit der Einführung eines Referenzrentenalters will der Bundesrat das Rentenalter flexibilisieren. Damit alle frei wählen können, braucht es aber Begleitmassnahmen.

Die Arbeitnehmenden sollen ihre Pensionierung flexibel gemäss den eigenen Bedürfnissen gestalten können. Zwischen 62 und 70 Jahren kann der Zeitpunkt des Rentenbezugs frei gewählt werden. Möglich ist auch eine gleitende Pensionierung: Wer will, kann sich beispielsweise zu 50 Prozent pensionieren lassen und zu 50 Prozent weiterarbeiten. Das hört sich gut an und macht in vielen Fällen Sinn. Die Biografien und Lebenssituationen sind heute so verschieden, dass es keine typischen Fälle mehr gibt. Es ist deshalb richtig, dass in Abhängigkeit der Erwerbs- und Gesundheitssituation der Rückzugszeitpunkt frei gewählt werden kann.

Bundesrat lässt keine freie Wahl

Wer die Rente vor 65 bezieht, soll nach der Altersreform versicherungstechnische Kürzungen seiner Rente in Kauf nehmen. Frauen sollen die volle Rente neu erst mit 65 Jahren erhalten. Wer sie nach 65 bezieht, erhält einen Zuschlag und hat neu die Möglichkeit, die AHV-Rente mit weiteren Beitragszahlungen bis zum gesetzlichen Rentenmaximum aufzubessern. Frei wählen kann in einem solchen System nur, wer über die notwendigen Mittel verfügt, um Rentenkürzungen bei einem Vorbezug zu verkraften. Gerade auf Arbeitnehmende, die körperlich harte Arbeit geleistet haben, trifft dies eher selten zu. Wenn keine zusätzlichen Unterstützungsleistungen der Sozialpartner vorgesehen sind – wie es sie beispielhaft im Bauhauptgewerbe gibt – bleibt oft nur das Durchhalten auf Kosten der Gesundheit. Oder gegen Ende der Erwerbskarriere gar Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe. Ein Blick auf die Statistik der IV zeigt auch, dass das Risiko für eine



Rund 40 Prozent der Arbeitnehmenden gehen früher in Pension, und rund ein Drittel arbeitet über das ordentliche Rentenalter hinaus.
Bild: Fotolia

Invalidisierung in den letzten Erwerbsjahren drastisch steigt: Nach dem 60. Altersjahr beträgt die Wahrscheinlichkeit bei Frauen 15 Prozent, bei Männern gar 18 Prozent.

Sozialer Ausgleich unabdingbar

Um Arbeitnehmenden, die auf eine frühzeitige Pensionierung angewiesen sind, diese schmerzhaften und unwürdigen Wege ins Alter zu ersparen, braucht es eine substanzielle soziale Abfederung. Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen beispielsweise weisen im Durchschnitt eine klar tiefere Lebenserwartung auf. Sie sollen deshalb auch früher und ohne Kürzungen in Rente gehen können. Dasselbe gilt für Frauen, die wegen ungenügender sozialer Absicherung nicht auf eine grosse Altersvorsorge zählen können. Hier liegen Rentenkürzungen einfach nicht drin. Ein sozialer Ausgleich als Kompensationsmassnahme zum höheren Frauenrentenalter muss auch hier geschaffen werden. Der Vorschlag des Bundesrates will diese Abfederung jedoch nur Personen mit tiefem Einkommen gewähren, die bereits in

ihren Jugendjahren (18 bis 21) in die AHV eingezahlt haben. Damit sind insbesondere Migrantinnen und Migranten, die später in die Schweiz kamen, ausgeschlossen. Zudem können mit dieser Regelung zu wenig Frauen ihren Rentenbezug frei wählen. Hier muss der Bundesrat also noch nachbessern.

Stellen für Altersteilzeit schaffen

Voraussetzung für die freie Wahl der Art des Altersrücktritts ist auch das Stellenangebot. Heute mangelt es generell an attraktiven Angeboten für ältere Arbeitnehmende. Und genügend Teilzeitstellen für eine gleitende Pensionierung gibt es schon gar nicht. Hier gibt es also auf dem Arbeitsmarkt noch viel zu tun. Bleibt zu hoffen, dass mit dem steigenden demografischen Gewicht der älteren Arbeitnehmenden auch die Zahl attraktiver Teilzeitstellen zunimmt. Das Reformpaket 2020 stösst hier eine wichtige Diskussion an.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Der Lohnherbst 2013/14 aus der Vogelperspektive

Wo sonst? Auf der Strasse?

Alle Jahre wieder ... Nein, nicht die Adventszeit mit Päcklistress und besinnlichen Momenten, sondern die Lohnverhandlungen sind hier Thema. Arno Kerst zieht eine Zwischenbilanz über die diesjährigen Verhandlungen.

Syna Magazin: Verkommen die alljährlichen Lohnverhandlungen nicht zu einem Ritual?

Arno Kerst: Bestimmt nicht. Ich bin fest davon überzeugt, dass diese jährlichen Lohnverhandlungen unabdingbar für den Wohlstand und sozialen Frieden sind. Wie sonst sollen Arbeitnehmende und Arbeitgeber über die gerechte Verteilung des Unternehmenserfolges, die Anpassung der Löhne an steigende Kosten oder die Weitergabe der Produktivitätssteigerung streiten, debattieren und schlussendlich Lösungen finden? Auf der Strasse? Und vor allem geht es ganz handfest darum, wie viel Einkommen die Arbeitnehmenden im nächsten Jahr zum Leben haben.

Nur etwa die Hälfte der Arbeitnehmenden profitiert von einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und somit von kollektiven Lohnverhandlungen ...

Ja, genau, und das ist schlecht. Denn so sind bei der Hälfte der Arbeitnehmenden Lohnanpassungen dem alleinigen Gutdünken des Arbeitgebers überlassen. Dass dabei der Markt eine Rolle spielt, ist Augenwischerei: Die Marktteilnehmer (also Arbeitgeber und Arbeitnehmer) agieren selten auf Augenhöhe. Deshalb sind die Gewerkschaften und die GAV-Spielregeln so wichtig. Sie stellen faire Vereinbarungen zwischen gleichberechtigten Partnern sicher. Darum zeigt die Statistik auch: In GAV-Branchen steigen die Löhne

Ergebnisse Lohnherbst

Syna präsentiert die Lohnabschlüsse 2014 am 16. Dezember 2013 mit Travail.Suisse an einer Pressekonferenz und veröffentlicht die Ergebnisse auf www.syna.ch > Unsere Politik > Lohnergebnisse 2014.

stärker als die gesamte Lohnentwicklung.

Hat die Abstimmung über die 1:12-Initiative die Verhandlungen beeinflusst?

Ja, die Lohngerechtigkeit ist richtigerweise wieder vermehrt ein Thema. Unser Dachverband Travail.Suisse zeigt mit seiner jahrelangen Managerlohnstudie diese masslose Bereicherung auf und hat für die Initiative die Grundlage geliefert. Syna unterstützte die Initiative und wird auch weiterhin die Gier dieses Managerkartells anprangern. Noch mehr als die 1:12-Initiative hat die anstehende Mindestlohn-Initiative Bezug zu den Verhandlungen.

Diese Mindestlohn-Initiative wird momentan im Parlament beraten. Wie beeinflusst sie die Verhandlungen?

Es ist gut, ist das Thema der Mindestlöhne so präsent. Wir dürfen nicht vergessen: Mindestlöhne sind für viele Arbeitnehmende Effektivlöhne! Die Entwicklung der Mindestlöhne verlief in den GAV branchenübergreifend in den letzten Jahren sehr zögerlich: Während sie zwischen 2006 und 2009 jährlich um 2,25 Prozent stiegen, waren es zwischen 2010 und 2013 durchschnittlich nur noch 0,75 Prozent. Ende November zeichnete sich ab, dass die Mindestlöhne gegenüber dem Vorjahr wieder stärker steigen würden.

Und: Syna ist mit der Anhebung des Mindestlohnes bei Lidl Ende September ein Paukenschlag gelungen.

Ja, das ist sicher unserer engagierten Sozialpartnerschaft zu verdanken. Logisch macht Lidl damit Imagewerbung – doch viel wichtiger ist, dass dank der gleichzei-



Arno Kerst setzt sich jedes Jahr im Lohnherbst mit Überzeugung für die Arbeitnehmenden ein.
Bild: Colette Kalt

tigen Erhöhung der Lohnsumme um mehr als 2,5 Prozent fast alle Mitarbeitenden mehr verdienen werden! Dieser Abschluss setzt Zeichen weit über den Detailhandel hinaus: Mindestens 4000 Franken muss in allen Branchen möglich sein.

Syna engagiert sich auch stark für die Frauenlöhne. Doch die Lohngleichheit ist noch nicht erreicht!

Leider gab es bis Ende November noch keine speziellen Lohnabschlüsse zur Anhebung der Frauenlöhne. Syna ist zudem enttäuscht von der ungenügenden Beteiligung der Arbeitgeber am freiwilligen Lohngleichheitsdialog. Wir sind darum froh, dass das Büro für Gleichstellung zurzeit untersucht, mit welchen Massnahmen die Lohngleichheit durchgesetzt werden kann. Denn für Syna ist klar, dass die jetzigen gesetzlichen Regelungen und die ungenügende Bereitschaft der Arbeitgeber eine wirkliche Lohngleichheit verunmöglichen.

colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Gesundheitswesen Neuenburg

Nicht die Arbeitnehmenden büssen

Die Sparmassnahmen, die der Neuenburger Regierungsrat angekündigt hatte, waren ein Schock und trieben die Angestellten des Gesundheitswesens in La Chaux-de-Fonds auf die Strasse. Die angedrohten Lohnkürzungen und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind inakzeptabel.

Regierungsrat Laurent Kurth hatte den Sozialpartnern erklärt, dass für die nächsten Jahre keine Lohnerhöhung im Gesundheitswesen drinliegen würde. Schlimmer noch; der GAV müsse neu verhandelt werden. Grund: Die von ihm angestrebte Lohnkürzung um einen Drittel sollte neu im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgehalten werden. Für die Arbeitnehmenden ist diese Forderung inakzeptabel.

So erstaunte es auch nicht, dass der Tenor an der Demonstration vom 16. November einstimmig die Beibehaltung des GAV Santé21 forderte. Hinzu kommt, dass der Vertrag erst im Januar 2013 in Kraft trat und noch für die nächsten drei Jahre angewendet werden soll.

Die Sozialpartner haben im GAV einen Artikel verankert, der festhält, dass «der GAV der Zustimmung des Staatsrates untersteht, damit sie die finanziellen Konsequenzen garantieren können». Dieser Passus war so von den Sozialpartnern gewünscht worden, um zu verhindern, dass für die eine oder andere Partei unkontrollierbare Situationen entstehen. Bereits acht Monate später scheint der Staatsrat diese Regelung, der er bereitwillig zugestimmt hatte, schon wieder vergessen zu haben. Die vom Staatsrat festgelegten Bedingungen sind unzulässig und indiskutabel.

Messer am Hals

Bereits im Rahmen einer Versammlung hatten die Angestellten bestätigt, dass sie am jetzigen GAV Santé21 festhalten wollen. Mit der Demo vom 16. November bekräftigten sie noch einmal diesen Wunsch. Syna-Regionalsekretär Giorgio Bragoni verurteilt die vom Staatsrat angestrebten Massnahmen aufs Heftigste, verschlech-



Wieso wird das Pflegepersonal ständig mit Sparmassnahmen gestraft? Die Botschaft ist klar: inakzeptabel!

Bild: Bruno Payard

tern sie doch ein weiteres Mal die Arbeitsbedingungen. Darunter leidet nicht zuletzt die Pflege am Patienten. Die angedrohten Sparmassnahmen und Vertragsveränderungen gefährden zudem auch den sozialen Frieden. Denn wie sollen Sozialpartner miteinander verhandeln, wenn die eine Partei der anderen das Messer an die Gurgel hält?

Bereits seit mehreren Jahren leiden die Pflegedienste unter chronischem Personalmangel. Es ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen zunehmend schwieriger werden. Besonders für die Personen, die in der Altenpflege arbeiten. Nicht nur, dass ihre Zeit, die sie den betagten Personen widmen können, äusserst knapp bemessen ist; in dieser Zeit müssen sie sowohl zuhören als auch Körperpflege machen. Teil ihrer Arbeit ist das Tragen von schweren Lasten und das Aushalten von psychisch belastenden Situationen. Die Arbeitszeiten sind lang und unregelmässig. Die Arbeit muss 24 Stunden, sieben Tage die Woche und 365 Tage im Jahr gemacht werden. Deshalb sind die Freitage so unregelmässig wie die freien Sonntage selten sind. So ist es nicht erstaunlich, dass in diesem Bereich eine Mehrheit Teilzeit arbeitet und

viele vor dem ordentlichen Rentenalter erschöpft aus dem Beruf aussteigen.

Falsche Rechnung

Trotz alledem beschliesst der Staatsrat Sparmassnahmen auf dem Rücken der Arbeitnehmenden. Doch diese Rechnung kann nicht aufgehen. Denn schon jetzt lastet die Arbeit aus Spargründen auf zu wenig Schultern. Die Überbelastung macht, dass von den wenigen wiederum viele aus Erschöpfung ausfallen mit der Konsequenz, dass die Verbleibenden noch mehr Arbeit zu bewältigen haben. Es ist eine paradoxe Situation. An den bereits beschränkten Mitteln im Gesundheitswesen wird ohne Ende gefeilt. Das muss zwangsläufig zu einer Qualitätseinbusse führen. Und dennoch wissen wir eigentlich genau, dass auch wir früher oder später Pflege in Anspruch nehmen müssen. Dann möchten wir alle von einer qualitativ hochstehenden Betreuung profitieren, ausgeübt von Personen, die sich dafür Zeit nehmen können, kompetent sind und nicht aus Spargründen überarbeitet ... deshalb ist das letzte Wort noch nicht gesprochen.

**chantal.hayoz@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen**

Arbeitnehmende und ihre Pensionskassen

«Hammergeschenk» für Schreiner

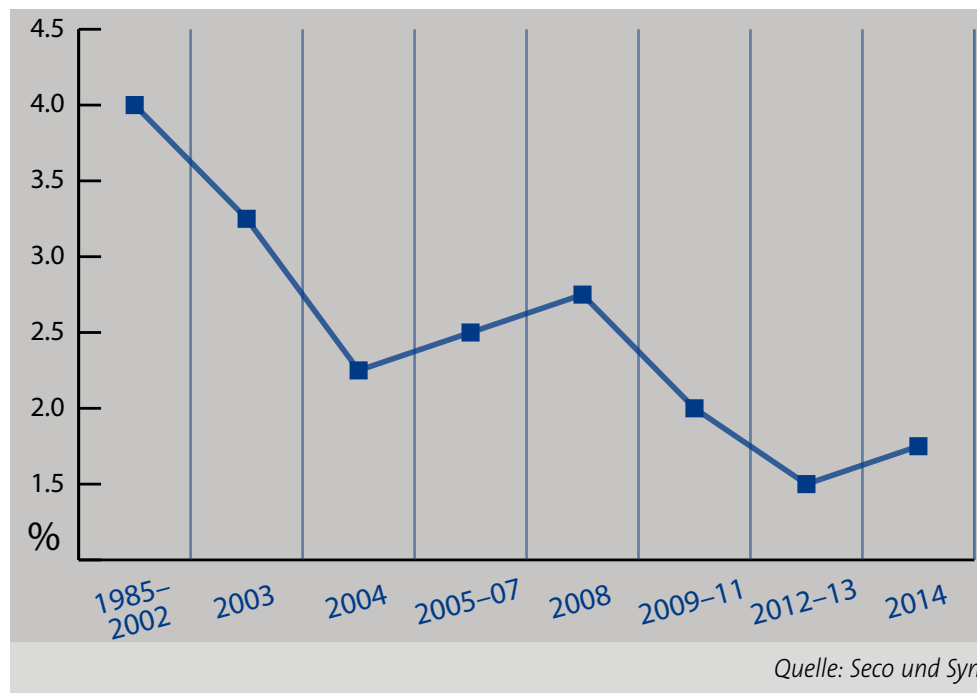
Jedes Jahr im Herbst entscheidet der Bundesrat über den sogenannten BVG-Mindestzins. Die Pensionskasse für das Schreiner-gewerbe macht den Versicherten ein grosses Geschenk: Sie verdoppelt den vom Bundesrat bestimmten Zinssatz für 2014 und legt ihn auf 3,50 Prozent fest.

Zur beruflichen Vorsorge (BVG) haben sehr viele, vor allem jüngere Arbeitnehmende eine eher zwiespältige Haltung. «Ja, die Pensionskasse ist wichtig», meinen eher die Älteren. «Abgezogene Pensionskassenbeiträge könnte ich auch anders verwenden», sagen die Jüngeren. Doch spätestens, wenn es um die Berechnung der ersten Renten für die Pensionierung geht, ist das im BVG angesparte Kapital (das Altersguthaben) die wichtigste Grösse. Von diesem Altersguthaben wird je nach Umwandlungssatz die Rente der Pensionskasse errechnet. Beispiel: Ein Altersguthaben von 100 000 Franken ergibt bei einem Umwandlungssatz von 6,50 Prozent eine Rente von 6500 Franken im Jahr oder 541.65 pro Monat. Je höher das Altersguthaben, desto höher ist also die Rente im Pensionsalter.

Wie die Blätter im Herbst

Im Herbst, wenn die Blätter fallen, entscheidet der Bundesrat jeweils, zu welchem Ansatz die Altersguthaben mindestens verzinst werden müssen. Bis ins Jahr 2002 war dieser Zins 4,00 Prozent. Hat also jemand ein Altersguthaben von 100 000 Franken, werden seinem Pensionskassenkonto jährlich 4000 Franken gutgeschrieben. Seit 2003 ist der BVG-Mindestzins jedoch wie die Blätter im Herbst nach unten gefallen. In diesem Jahr ist er bei 1,50 Prozent angelangt; dasselbe Altersguthaben bringt also gerade noch 1500 Franken Zins. Geht es nach den Vorstellungen der (meisten) Arbeitgeber und Versicherungen, hätte der BVG-Mindestzins für 2014 gar weiter bis auf 1,25 Prozent gesenkt werden sollen. Teilweise hat dieser Druck auf den Bundesrat gewirkt; dieser hat den BVG-Mindestzins für 2014 nun bei 1,75

Entwicklung des BVG-Mindestzinssatzes



Prozent festgelegt. Hunderttausende von Arbeitnehmenden werden so von den steigenden Aktienmärkten praktisch nicht respektive nur spärlich profitieren. Jetzt soll mir keiner erzählen, dass die Renditen an den Finanzmärkten nicht mehr hergeben! In dieses Bild passt auch, dass dieselben Kreise, welche den BVG-Mindestzins drücken, lauthals die Senkung des Umwandlungssatzes verlangen.

Es geht auch anders ...

... nämlich zugunsten der Arbeitnehmenden. Diesen Beweis tritt seit vielen Jahren die Pensionskasse des Schreiner-gewerbes an: In den letzten Jahren zahlte sie beispielsweise an Weihnachten eine zusätzliche Rente aus. Den Umwandlungssatz senkte sie nicht, das Altersguthaben der Versicherten verzinst sie um bis zu 0,50 Prozent besser als andere Kassen etc.

Für 2014 hat die zuständige Versicherungskommission (VEKO), in welcher auch zwei Syna-Vertreter mitbestimmen, ein «Hammergeschenk» an die Versicherten beschlossen. Für das kommende Jahr werden alle Altersguthaben der Schreinerinnen und Schreiner, die der Pensionskasse Schreiner angeschlossen sind, zu 3,50 Prozent verzinst. Das ist doppelt so viel wie der Bundesrat als Mindestzins festgelegt

hat. Möglich ist dies, weil seit Jahren ein äusserst umsichtiges und doch sehr rentables Geschäftsmodell praktiziert wird. Sozialpartnerschaft funktioniert auch in diesem Bereich, aber nur dann, wenn die gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden über der Profitgier Einzelner stehen.

Arbeitnehmende, redet endlich mit!

Zu viele Arbeitnehmende überlassen die Frage, wo die Pensionskasse angeschlossen oder wie diese organisiert wird, einzig und allein dem Arbeitgeber. Dabei haben alle Beitragszahlenden ein klares Mitbestimmungsrecht. Beim Wechsel der Pensionskasse beispielsweise müssen auch die Versicherten, also die Arbeitnehmenden, ja sagen.

Bist du als Schreinerin oder Schreiner einer anderen Pensionskasse angeschlossen? Wie hoch ist ihr Deckungsgrad? Hast du auf deinem Altersguthaben lediglich den BVG-Mindestzins? Sprich doch mal mit deinem Arbeitgeber darüber – ein Wechsel zur Pensionskasse Schreiner kann auf jeden Fall eine attraktive Alternative sein.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Ausgemusterte Gastarbeiter

«Mancava solo un mese...»

Mehrmals sagt Veronica Mazzotta, es hätte ihr nur noch ein Monat gefehlt. Einen Monat bis zum dreissigjährigen Arbeitsjubiläum als Reinigungsfachkraft im Kantonsspital Luzern. Doch die vierte Hüftoperation war zu viel. Aber eine Invalidenrente bekommt sie nicht. Die Gründe dafür sind unklar.

Am 21. Dezember werden es genau 45 Jahre sein, dass Veronica mit Francesco verheiratet ist. Der gemeinsame Sohn ist längst erwachsen, er hat in der Schweiz eine Lehre abgeschlossen, und Luzern ist zu seiner Heimat geworden. Auch Veronica und ihr Mann Francesco fühlen sich in der Stadt am Vierwaldstättersee zuhause, wären glücklich, wenn nur ihre Gesundheit besser wäre und die Invalidenversicherung sich nicht so abweisend verhalten würde. Denn die langen Jahre der harten Arbeit haben ihre Spuren hinterlassen.

Francesco wanderte 1968 ein; sein Schwager hatte für ihn Arbeit gefunden. In seiner Heimat Kalabrien gab es wenig zu tun, und er wollte für seine Familie eine würdige Zukunft. Schnell fand er sich in der Schweiz zurecht, wurde für seine fleissige, zupackende Art geschätzt. Wen interessierte es da, dass er nie die Zeit fand, um Deutsch zu lernen. Auf dem Bau sprach man Italienisch, er konnte sich verständigen, der Arbeitgeber hatte nie Grund zu murren. Veronica kam zwölf Jahre später nach. Auch sie fand gleich eine Anstellung: im Kantonsspital Luzern als Reinigungskraft. Morgens um fünf nahm sie jeweils den Bus, um sechs begann ihre Schicht. Auch samstags.

Hoffnung auf ein besseres Leben

Ihre Geschichte gleicht der vieler Einwanderer, die so zahlreich und voller Hoffnung in die Schweiz strömten, um hier zu arbeiten. Mit offenen Armen wurden sie von den Arbeitgebern empfangen. Denn es herrschte Mangel, es gab nicht genug Hände. So waren alle willkommen, solange sie anpacken konnten. Das Vermitteln von Sprachkenntnissen, Kurse zur Integration: kein Thema. Darüber machte sich niemand



«Chrampfe» bis zum Umfallen, nur um dann fallen gelassen zu werden? Veronica und Francesco haben sich den wohlverdienten Ruhestand in der Schweiz anders vorgestellt. Bild: Colette Kalt

Gedanken. Das Wichtigste brachten sie sich selbst bei. Sie bezahlten ihre Rechnungen pünktlich, waren nie auf die Hilfe des Staates angewiesen – sie galten als integriert. Heute, da viele von ihnen Hilfe nötig hätten, sind es einzig die Syna-Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, die sich für sie einsetzen und versuchen, bestmögliche Lösungen zu erkämpfen.

Denn 2013 ist die Situation eine grundlegend andere. Von Migranten werden mittlerweile Sprachkenntnisse verlangt, damit sie überhaupt Anrecht auf Umschulungsmassnahmen von RAV oder IV bei Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit, haben. Renten werden nur noch zögerlich gesprochen, wenn immer möglich vermieden. Gerade bei Arbeitnehmenden nahe dem Pensionsalter schieben sich SUVA und IV die Betroffenen gerne gegenseitig zu. Rente ja, Rente vielleicht – am Ende heisst es dann doch nein. So ging es auch Veronica. Nach der vierten Hüftoperation verschrieb der behandelnde Arzt Arbeit im Sitzen oder Liegen. Doch wo sollte sie die finden? Sie, die fast 30 Jahre geputzt hatte? Und plötzlich waren auch ihre mangelnden Sprachkenntnisse ein unüberwindbares Hindernis.

Francesco hatte Glück im Unglück. Seine Krankengeschichte begann 2007 mit

einem Autounfall, zudem machte ihm seine Wirbelsäule zu schaffen. Hinzu kamen ein Hirninfarkt und Schlaflosigkeit. Als Angestellter im Baunebengewerbe konnte er nicht länger arbeiten.

Was bleibt

Im Juni 2014 wird Francesco das reguläre Pensionsalter erreicht haben. Bis dahin wird er von Beträgen aus dem flexiblen Altersrücktritt (FAR) profitieren. Es sind die einzigen Einkünfte, die das Ehepaar derzeit bezieht. Aufgebessert wird ihr Budget durch Erspartes. Aussicht auf eine Arbeit hat Veronica nicht. Die Arbeitslosengelder sind ausgeschöpft, mit fadenscheinigen Begründungen hat die IV sich aus der Verantwortung geschlichen. Das ist bitter, haben beide doch die ganze Zeit über ihre Versicherungsbeiträge pünktlich bezahlt. Die beiden Syna-Mitglieder haben sich nie etwas zuschulden kommen lassen und für die Arbeit buchstäblich ihre Gesundheit geopfert. Sie seien mit leeren Taschen gekommen, und demnächst seien sie wieder leer. So hatten sie sich das nicht vorgestellt, vor 45 Jahren.

colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Campagna 50plus

Formata – versata – senza lavoro

Gli ultracinquantenni alla ricerca di un impiego sono sempre più spesso tema di discussione nei mass media. Le loro difficoltà a trovare lavoro non sono una novità. Lo è, però, la lenta evoluzione delle mentalità. Con il sostegno di Travail.Suisse, l'Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) del Cantone di Argovia si è ora mobilitato.

Quando si tratta di assumere lavoratrici e lavoratori di una certa età, il preconconcetto più diffuso è che costano troppo. E per i datori di lavoro «troppo costoso» è, sovente, un argomento sufficientemente convincente per non dare seguito a una candidatura. Essi trascurano, tuttavia, che i lavoratori con esperienza necessitano di un'introduzione più breve al nuovo impiego, che sono più fedeli all'azienda e che il salario può senz'altro essere negoziato. Tutti fattori che incidono positivamente sui costi.

In Svizzera c'è ancora carenza di manodopera qualificata, e prima o poi questa categoria si esaurirà. Non sarebbe opportuno cambiare le mentalità? Fra molti datori di lavoro aleggia ancora l'idea che i lavoratori mancanti verranno poi reclutati all'estero. Un'attitudine pericolosa: forse costano meno, ma che ne è della correttezza nei confronti dei lavoratori, considerato che i salari subiscono continui tagli?

Attingere infine il potenziale

Che dopo i 50 anni la ricerca di un impiego sia alquanto frustrante e possa durare parecchio, lo sa bene anche Brigitte Pelloli, una dei sei padrini e madrine della campagna di sensibilizzazione triennale «Potential 50plus» che dal 25 ottobre prestano la loro immagine a cartelloni e annunci pubblicitari in tutto il Cantone di Argovia. Il suo più fervido desiderio? Trovare lavoro! «Essere disoccupati non è bello. I dubbi che ti assalgono, la perdita di autostima, le risposte negative a dir poco ridicole anche se corrispondi perfettamente al profilo richiesto ... ti logorano i nervi». Brigitte spulcia ogni giorno dozzine di annunci di lavoro, ripentendosi continuamente: «non scoraggiarti, non scoraggiarti, non scoraggiarti!»

Questo suo personalissimo motto la aiuta a non perdere la speranza.

Anche se l'impresa è tutt'altro che semplice, lei non si lascia abbattere. E la proposta dell'ufficio regionale di collocamento di prestare la sua immagine alla campagna è caduta proprio a fagiolo. «Non ci ho pensato due volte, anche se sapevo di dovermi esporre e che avrei provocato reazioni discordanti. Sono più propensa a mettermi in gioco e a dire: sì, quella sono io! che a eclissarmi». Brigitte ha una formazione come infermiera*, ma ha lavorato anche nella ricerca di laboratorio come neurofisiologa. È stata assistente della direzione scolastica presso un istituto di medicina complementare e specialista sinistri per un'assicurazione. Ha sempre seguito – e segue tuttora – regolari aggiornamenti professionali. Impara velocemente ed è molto flessibile. Brigitte vanta 35 anni di esperienza professionale ed è ben lungi dal voler smettere di lavorare. Anzi, non le dispiacerebbe andare oltre l'età di pensionamento ordinaria.

Non sono ammesse discriminazioni

Con la campagna appena lanciata l'AWA di Argovia si è fissato obiettivi ambiziosi, ma importanti. Ci vuole costanza per combattere attivamente le continue discriminazioni – palesi o velate – dei datori di lavoro nei confronti dell'età. Se pensiamo a quanto sia semplice confutare i preconconcetti nei confronti dei lavoratori di una certa età alla ricerca di un impiego – e come, ciò nondimeno, numerosi datori di lavoro li avanzino senza rifletterci troppo!

Se la Svizzera intende salvaguardare il suo successo economico, occorre un cam-



Brigitte Pelloli è una delle sei persone alla ricerca di un impiego a dare un volto ai manifesti della campagna 50plus.

Layout: Campagna 50plus

biamento di mentalità. Brigitte Pelloli si è fatta avanti coraggiosamente e ha dato un volto ai disoccupati ultracinquantenni. La sua età non è importante. Infatti, ciò che conta sono i suoi 35 anni di esperienza. Sono quelli che le danno valore. Ed è ciò che dovrebbe contare per ogni datore di lavoro!

*Brigitte preferisce questa qualifica professionale.

colette.kalt@syna.ch, responsabile comunicazione e campagne

Informazioni dettagliate sulla campagna alla pagina www.potenzial50plus.ch.

Libre circulación de personas

Sólo sin dumping salarial

Desde el 1 de julio 2013 Croacia se convirtió en miembro de la UE, esto significa que Suiza tiene que hacer frente una vez más a la libre circulación de personas. Al mismo tiempo, tiene que respaldar las medidas de acompañamiento (FLAM; por sus siglas en alemán) y su eficacia en el centro de atención.

Muchos empleados se sienten inseguros y se preguntan: ¿Conseguirán estas medidas de acompañamiento realmente lo que prometen? La pregunta se puede contestar con un sí y un no. Es evidente que los convenios colectivos (GAV; por sus siglas en alemán) son generalmente eficaces, pero hay que asegurarse de que se respeten los salarios mínimos establecidos en los contratos. Sin embargo los controles revelan una y otra vez que no todos los empleadores los cumplen. Los trabajadores con salarios bajos deberán cobrar la diferencia hasta llegar al salario mínimo. Las comisiones paritarias de profesionales, las cuales son las responsables de hacer cumplir esta GAV, no se pueden quejar de tener poco trabajo.

Más difícil o más bien insuficiente, son los sectores sin GAV convenios colectivos. Pasa demasiado tiempo hasta que una comisión tripartita en un sector determine abusos salariales. Además, las penas y las multas para los infractores son demasiado bajas o son aplicadas por los organismos oficiales, pero sólo muy limitadamente. Las dificultades son realmente reconocidas, pero se necesita voluntad política para hacer las correcciones. La posibilidad ya está disponible, según el principio; de la libre circulación de personas de Croacia, pero las medidas de acompañamiento deben reforzarse.

FLAM debe ser ampliada

La inmigración de trabajadores extranjeros se ha incrementado masivamente con los acuerdos bilaterales. Hasta ahora, habían inmigrado sobre todo los profesionales que operan en un segmento de salario más alto (estos ya habían inmigrado con anterioridad). Las medidas de acompañamiento, las cuáles desde 2002 debieron ayudar a evitar el dumping, se han em-



Syna reclama: Ningún incremento de la libre circulación de personas sin la ampliación de las medidas adicionales.
Fotos: Fotolia / collage: Olivia Coray

pleado parcialmente, en parte porque debido a la escasez de trabajadores especializados, la presión salarial no podía ser muy grande. Por el contrario, en la industria de materiales de construcción, la presión sobre los salarios fue muy notoria. Principalmente por los llamados «Trabajadores expatriados», que habían sido enviados por el empresario dador de mano de obra extranjera para realizar un trabajo en Suiza. Es obvio que alemanes, franceses, austriacos, italianos o incluso empresarios de países de Europa Oriental quieren pagar otros salarios a sus trabajadores expatriados. Esto no es así, estos empresarios también están obligados a pagar las cantidades fijadas en los salarios GAV.

Con Croacia y cualquier otro país que se adhiera a la UE, aumenta la presión para los trabajadores en Suiza, por lo tanto, se necesitan instrumentos eficaces. Hoy en día muchos empresarios entrecierran los ojos ante «los profesionales extranjeros más baratos». Esta debería ser la razón principal para que los empresarios y sus representantes políticos se opongan negativamente contra una expansión de la FLAM.

Condiciones previas para un sí

La ampliación de la libre circulación de personas de Croacia necesita un sí de los

suizos. El referéndum debería venir con una mayor probabilidad, de la que trajo consigo una votación popular. Para este sí, es indispensable una ampliación de estas medidas de acompañamiento.

Esto es:

- Fortalecimiento de los controles
- Aumentar los salarios mínimos GAV existentes
- La Declaración de Eficacia General del GAV debería ser más fácil y más rápida
- GAV o a través de los cantones debe promulgar contratos de trabajo estándar para todos los sectores
- Medidas reguladoras más estrictas y el aumento de penas para quienes infringen las normas
- No abolir las disposiciones anteriores.

La UE crece, también lo hace la presión sobre los empleados en Suiza. Nuestros miembros quieren y no deben ser los que paguen la factura. Los empleados pueden y no quieren emigrar a otros países, porque ellos con los salarios que ganan, tarde o temprano no pueden pagar sus gastos. Se necesitan ahora y de inmediato Reglas, de lo contrario, ¡rechazamos este movimiento de la libre circulación de personas de Croacia!

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Jefe del Sector Comercial

Coop: Negociações salariais

Aumento individual

As negociações salariais entre a Syna e a Coop, puderam este ano ser concluídas, com o acordo de um aumento dos salários individuais. A Coop assegura que em 2014, um por cento da massa salarial, será repartida sobre a maioria dos funcionários. Syna aceitou esta solução, mas vai supervisionar a aplicação dos aumentos salariais.

As negociações salariais com a Coop fecham este ano, sem um aumento salarial geral para todos os funcionários. A Coop quer fazer ajustes salariais estruturais dentro das diferentes áreas e fornece para este fim, um total de um por cento da massa salarial. A Syna pede em troca que a maioria dos trabalhadores beneficiem disso, ou seja, pelo menos, a dois terços dos funcionários deve ser concedido um aumento salarial. É claro também, e não menos importante, que os funcionários com baixo rendimento, devem estar envolvidos no aumento salarial negociado.

Não são uma solução permanente

Para a Syna é claro que, esta solução só é aceite com o acompanhamento da execução efetiva. O reajuste salarial individual é aceitável, enquanto equilíbrio estrutural para esta ronda de negociações, mas não como uma solução permanente para o futuro. A Coop promete transparência na execução e cumpre com o acordo de parceria social existente.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária Central do setor terciário

Construção

Trabalhadores aprovam contrariados o acordo

A Conferência do setor da construção da Syna de 23 de Novembro, os delegados aprovaram o acordo salarial por maioria.

Eles fizeram isso com tristeza, porque os trabalhadores da construção civil mereciam mais, dado ao forte investimento na construção, os trabalhadores mereciam um aumento maior de salários. Os salários mínimos foram aumentados, os trabalhadores da construção civil recebem em média um aumento de 65 francos.

A indústria está crescendo

Às carteiras de encomendas estão cheias, os trabalhadores da construção civil empenharam fortemente nesse sucesso. Já que os salários foram aumentados apenas modestamente nos últimos anos, os trabalhadores da construção civil, com razão, esperavam um aumento salarial decente.

Congelamento de salários

Depois que a Associação de Empresários Construtores na primeira rodada de negociações anunciou que a maioria dos seus membros rejeitam um aumento salarial e muito menos um aumento no salário mínimo. Depois de várias negociações, finalmente concordaram com um aumento



Os delegados da Syna na votação do acordo sobre aumento salarial no construção.

Foto: Rogério Sampaio

salarial. Os delegados à conferência Syna – do sector da construção civil ficaram desiludidos com os resultados das negociações salariais, mas, esperam, que os aumentos de salários no próximo ano sejam aumentos decentes.

Aumento foi cerca de 65 francos

A massa salarial é aumentada em 0,8 por cento, os trabalhadores da construção civil irão receber um aumento geral de salário de pelo menos 0,4 por cento e os outros 0,4 por cento são distribuídos individualmente em função da avaliação individual. Além disso,

o subsídio de almoço, que será aumentado em 1 franco para a maioria dos trabalhadores da civil. Isso corresponde à cerca de 0,4 por cento adicional na folha de pagamento. Excluindo-se o aumento do subsídio de alimentação adicional, os trabalhadores da construção civil irão receber em média 65 francos de aumento. O salário mínimo será aumentado para todos. Incluindo subsídio de almoço os salários mínimos a serão aumentados cerca de 45 francos.

ernst.zuelle@syna.ch, Secretário
Central sector da construção civil

Kursangebote von Syna



Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten.

Freitag, 7. Februar 2014 (1. Kurstag), und Freitag, 25. April 2014 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, welche bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung usw.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin

Anmeldung: bis 17. Januar 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Fehlerfrei schreiben: Gross- und Kleinschreibung, Getrennt- und Zusammenschreibung, Fremdwörter (Modul 1).

Donnerstag, 20. Februar 2014, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Die Teilnehmenden bringen sich auf den neusten Stand der Rechtschreibung: Was schreibt man gross, was klein? Was wird getrennt oder zusammengeschrieben? Wie kann man Fremdwörter schreiben? Sie trainieren die Regeln und orten die eigenen Lücken. Ziel ist, dass sich die Teilnehmenden nach dem Kurs in der Rechtschreibung sicherer fühlen.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis 31. Januar 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kurs für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre: Motiviert und begeistert im Bewerbungsprozess!

Samstag, 12. April 2014 (12 Uhr), bis Sonntag, 13. April 2014 (16 Uhr), Jugendherberge Beinwil am See, Beinwil am See

Inhalt: Die Teilnehmenden bringen ihr Bewerbungsdossier auf den neusten Stand und vervollständigen es. Sie lernen, ein aussagekräftiges Motivationsschreiben zu verfassen. Sie erfahren, welche Bewerbungsmöglichkeiten (Spontانبewerbung, Steckbrief, Onlinebewerbung usw.) es gibt. Sie lernen, ihren Lebenslauf mit den wesentlichen Inhalten aussagekräftig darzustellen. Sie erfahren, worauf sie bei der Auswahl der Referenzpersonen und bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch achten müssen usw.

Referent: Rolf Summermatter, Ausbilder

Anmeldung: bis 17. März 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Corso in italiano: Informatica Word (3 sabati consecutivi da 6 ore)

Sabato, 18/25 gennaio & 1 febbraio 2014, 09h00 – 12h00 & 13h00 – 16h00.

Luogo: ENAIP Schweiz, Weberstrasse 3, 8004 Zurigo

Obiettivo: Il corso si prefigge di fornire le nozioni teorico pratiche necessarie per la conoscenza di base di Microsoft Word.

Responsabile: Francesca Iannella, coach e trainer certificata APF, esperta in metodologie di sviluppo personale, consulente d'impresa per la gestione strategica del cambiamento.

Iscrizioni: Al più tardi entro venerdì, 28 dicembre 2013

Destinatari: È richiesta la conoscenza di base del computer

Costi: Per i soci del Syna, la partecipazione è gratuita



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, Fax 031 370 21 09, E-Mail arc@travailsuisse.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Ein Zentralsekretär geht ...

Danke, Guido!

Loyal, strahlend freundlich, umgänglich, still und nachhaltig wirkend, zäh, aber nicht verbissen, konstant, stilvoll; das kann nur Guido Bechtiger sein! Nach 17 Jahren engagierter Arbeit bei Syna (vorher Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer LFSA) geht Guido Ende Jahr in den verdienten Ruhestand.



Während der Einarbeitungsphase haben Irene und Guido Hand in Hand gearbeitet. Bild: Colette Kalt

Guido hat markante Spuren seiner breiten und fundierten Tätigkeit bei Syna hinterlassen. Über Jahre hatte er die Geschäftsführung der Schweizerischen Zahntechniker-Vereinigung inne und sicherte damit deren Beständigkeit. Wesentlich war sein Einsatz für den Aufbau des Dienstleistungssektors bei der neuen interprofessionellen Gewerkschaft Syna. Auch wenn seine Sektor-Vorgesetzten fleissig wechselten; Guido blieb als beständiger und vielseitiger Zentralsekretär ein Garant für Kontinuität. Intensiv betreute er verschiedene Branchen wie das Coiffeurgewerbe und zuletzt auch die Gastrobranche.

Unermüdlich und konstruktiv

Eindrücklich und mit Zähigkeit trug er dazu bei, dass im Reinigungsgewerbe ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen werden konnte. Jahrelang dauerten die Auseinandersetzungen mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden und Firmenagglomeraten, bis dieser wegweisende GAV unterzeichnet werden konnte. Neben den wichtigen arbeits- und lohnbezogenen Besserstellungen wird mit diesem GAV auch sozialpartnerschaftlich an der Imageverbesserung der Branche gearbeitet.

Und was noch wichtiger ist: die Aus- und Weiterbildung enorm gefördert. Dazu hat Guido viel beigetragen, und dafür gebührt ihm ein spezieller Dank!

Ein grosses Dankeschön gebührt Guido auch für seine konstruktiven Vorschläge, die er aufgrund seiner langjährigen beruflichen Erfahrung immer wieder zur Entwicklung unserer Gewerkschaft eingebracht hat.

Wir wünschen Guido nur das Beste für seine jetzt etwas geruhsamere Zukunft; gute Gesundheit und Zeit, viel Zeit für sich und die Seinen.

kurt.regotz@syna.ch,
Präsident

... eine Zentralsekretärin kommt

Hallo, Irene!

Seit Juni dieses Jahres arbeitet Irene Darwich als Zentralsekretärin im Dienstleistungssektor. Sie übernimmt das Gesundheitswesen Deutschschweiz und von Guido Bechtiger die Branchen Coiffure sowie Reinigung.

Ihren Antrieb begründet Irene wie folgt: «Meine Motivation kommt in erster Linie daher, dass ich mich ideell und tatkräftig äusserst gerne für die gewerkschaftliche Arbeit und damit für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen möchte.» Als politisch interessierte und beruflich engagierte Frau und Mutter war ihr von Anfang an klar, dass ein Engagement für die Verbesserung der Situation der Angestellten, und für mehr Gerechtigkeit, Hartnäckigkeit und Geduld erfordert. In kurzer Zeit hat sich Irene als kompetente, faire und engagierte Gewerkschafterin bewährt.

Engagiert und kooperativ

Mit ihrem kooperativen Arbeitsstil hat sie sich gut eingearbeitet und wird von Mitgliedern, Kolleginnen und Kollegen sowie den Sozialpartnern geschätzt. Sehr schnell hat Irene die Verantwortung für drei wichtige Branchen übernommen: die Reinigungsbranche und das Gesundheitswesen der Deutschschweiz sowie das Coiffeurgewerbe. Mittlerweile wurde Irene vom Vorstand einstimmig gewählt. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit unserer neuen Kollegin.

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung

Irene Darwich

*Ausbildungen: Master of Advanced Studies (MAS) Nonprofit-Management, Sozialpädagogin HFS, Kosmetikerin EFZ
Geboren: 1967*

*Familie: ein erwachsener Sohn
Hobbys: Lesen, Politik, Motorradfahren*

Energiebranche: PKE-Genossenschaft

Die Arbeitnehmenden vereinen

Die Pensionskasse Energie (PKE) ist die Hauptinstitution für berufliche Vorsorge in der Energiebranche. 1922 gegründet, ist sie in zwei Bereiche aufgeteilt: eine Vorsorgestiftung im Beitragsprimat (siehe Infobox) und eine Genossenschaft (PKE-Genossenschaft) im Leistungsprimat.

Heute interessieren wir uns für die PKE-Genossenschaft, denn ihr stehen Änderungen bevor. Die PKE-Genossenschaft versichert 14 500 Personen, davon sind 9000 berufstätig und 5500 Rentner. Das Verhältnis von etwa zwei zu eins ist korrekt, doch die Tendenz ist nicht positiv: Je tiefer diese Kennziffer ist, desto wichtiger ist es, dass die Berufstätigen die anfallenden Renten bezahlen!

Die Repräsentativität verbessern

Wie in jeder Vorsorgeinstitution ist eine Mischung aus Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sichergestellt. Die Besonderheit einer Genossenschaft ist die Generalversammlung der Delegierten. Sie ist es, die Entscheidungen fällt. Die Mitgliedsfirmen entsenden ihre Delegierten. Dabei ist das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden eins zu eins. Die Delegierten wählen ihre Repräsentantinnen



Ungewissheit in der Energiebranche: Wie sieht die Zukunft der Pensionskasse Energie aus?

Bild: Fotolia

und Repräsentanten in den Verwaltungsrat der Pensionskasse. Für Syna ist es unerlässlich, dass diese Wahl die Arbeitnehmenden korrekt wiedergibt. Syna und ihre Partnerorganisationen werden sich künftig verstärkt dafür einsetzen, kompetente und engagierte Kandidatinnen und Kandidaten für diese wichtige Aufgabe zu gewinnen.

Ende dieses Sommers kündigte die PKE-Genossenschaft eine Reihe von Massnahmen an. Der Katalog war bis Anfang November bei den Delegierten in der Vernehmlassung und ist schwer verdaulich: starke Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5 auf 2,5 Prozent, Dualrente, automatische Konsolidierungsmassnahmen etc. Zudem will die PKE-Genossenschaft der Versammlung gewisse Befugnisse entziehen und ihr im Wesentlichen nur noch die Validierung von Beschlüssen überlassen. Das beschleunigt zwar die Abläufe in der Kasse, wirkt sich jedoch nachteilig auf einen repräsentativeren und demokratischeren Prozess aus, der in den Augen von Syna die Stärke der PKE-Genossenschaft ausmacht.

Mehr Dynamik durch gemeinsame Forderungen

Syna hat sich sofort zur Verfügung gestellt, um eine dynamische Gruppe zu bilden, die die dringlichen Forderungen – und Reaktionen – der Arbeitnehmenden mitträgt. Mit der Unterstützung von Travail.Suisse und in Partnerschaft mit dem

Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft (VPE) hat Syna die Koordination und Information der Partner in der Branche – SCIV, OCST und VPOD – übernommen. Experten wurden beauftragt, die vorgeschlagenen Massnahmen und ihre Auswirkungen auszuwerten. Unsere Kenntnisse und Kontakte innerhalb der Branche zeigten, wie wertvoll die Beteiligung einer Gewerkschaft ist.

Die Arbeit war notwendig und trug Früchte, obwohl die sehr kurze Frist ein grosses Hindernis war. Nur durch diese gemeinsamen Anstrengungen werden sich die Angestellten Gehör verschaffen können, und zwar dort, wo die Entscheidungen über ihre Zukunft gefällt werden! Im Frühling 2014 entscheidet die Versammlung dann über das weitere Vorgehen. Syna, getragen durch die Stärke und das Engagement ihrer Mitglieder und unterstützt von ihren Partnern, wird in dieser unsicheren Zeit auch weiterhin die Interessen der Arbeitnehmenden der Energiebranche vertreten.

diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Energiebranche

*Leistungsprimat: Die Rente ist versichert, der Beitrag wird entsprechend angepasst.
Beitragsprimat: Die Höhe der Rente hängt von den eingezahlten Beiträgen ab.*

Mitglieder werben Mitglieder

Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir Fr. 100.-.

Anmeldungen via www.syna.ch oder 0848 848 868.



Zusammen sind wir stark!

Gewerkschafts-Austausch

Ungarn besucht die Schweiz

Ein schweizerisch-ungarisches Projekt sucht die besten Lösungen, wie ungarische Arbeitsuchende ab 50 in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Ende November besuchte deshalb eine Delegation aus Ungarn die Schweiz. Travail.Suisse und Syna boten Hand.

In der Schweiz stehen Arbeitnehmende ab 50 Jahren im Vergleich mit EU-/EFTA-Staaten gut da: Sie belegen den dritten Platz hinter Island und Schweden. 2011 betrug die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen 76 Prozent – der EU-Durchschnitt liegt bei 49,7 Prozent. Das hat einerseits mit den niedrigen Arbeitslosenzahlen zu tun, andererseits aber auch damit, dass ältere Arbeitnehmende und ihre Herausforderungen im Arbeitsmarkt und in der Politik in der Schweiz langsam, aber sicher wahrgenommen werden. So hat sich der Bundesrat bereit erklärt, ein Postulat zum Thema Bildung und Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden zu prüfen. Es sollen neue Lösungsansätze entwickelt werden, die Dequalifizierung minimieren und das Weiterbildungsangebot optimieren.

Besuch aus Ungarn

Im Gegensatz zur Schweiz hat Ungarn eine der tiefsten Erwerbsquoten bei den älteren Arbeitnehmenden. Im vergangenen Jahr wurde deshalb ein Kooperationsprojekt Schweiz-Ungarn entwickelt, das über den Schweizer Erweiterungsbeitrag an die neuen EU-Mitgliedstaaten finanziert wurde. Das Projekt «Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender. Erfahrungen in der Schweiz und vorgeschlagene Massnahmen in Ungarn» ermöglicht den ungarischen Projektpartnern, namentlich dem ungarischen Unternehmensberaterverband (MOSZ) und der ungarischen Unternehmer- und Arbeitgebervereinigung (VOSZ), mehr über die Lage der älteren Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu erfahren.

Bildungsreise durch die Schweiz

In diesem Zusammenhang organisierte Travail.Suisse für die ungarischen Partner



Die sechsköpfige Delegation unter der Leitung von Maria Vanicsek (3. v. r.) wurde von Kurt Regotz, Tibor Menyhárt (1.&2. v. l.) sowie Colette Kalt (2. v. r.) empfangen. Bild: Lars Walter

vom 25. bis 29. November eine Studienreise in die Schweiz. Die Delegation besuchte unter anderem die Post, die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und Syna, die sich alle auf unterschiedlichen Ebenen für bessere Arbeitsmarktbedingungen für ältere Arbeitnehmende einsetzen. Das Feedback der Teilnehmenden war durchweg positiv. Viele konstruktive Vorschläge aus Schweizer Institutionen werden so hoffentlich ihren Weg nach Ungarn finden. Zurück in Ungarn, wird die Delegation die

in der Schweiz gesammelten Erfahrungen sowie die Praxis in Ungarn einbeziehen und kommentieren. Auf dieser Grundlage soll eine Publikation mit Empfehlungen entstehen, um bestehende gute Praktiken in den verschiedenen Regionen Ungarns zu verbreiten und so die Situation der älteren Arbeitnehmenden vor Ort zu verbessern.

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Delegationsmitglied im Interview

Öffentliche Arbeitsämter beeindrucken

Syna-Zentralsekretär Tibor Menyhárt unterhielt sich mit der Delegationsführerin der ungarischen Sozialpartner, Maria Vanicsek.

Tibor Menyhárt: Sie haben unter anderem bereits Travail.Suisse, das Seco und den Schweizerischen Arbeitgeberverband besucht. Welches sind Ihre ersten Eindrücke dieser Studienreise?

Maria Vanicsek: Wir stellen fest, dass auch in der Schweiz die Situation für ältere Arbeitnehmende nicht einfach ist, wenn sie Arbeit suchen. Unsere Probleme in Ungarn sind ähnlich, wenn auch grösser, denn der Wirtschaft geht es schlechter.

Haben Sie hier bereits gute Lösungen gefunden, die in Ungarn angewendet werden könnten, um die Teilnahme älterer Arbeitnehmender am Arbeitsmarkt zu erhöhen?

Wir haben bereits viele gute Ideen zur Kenntnis genommen, wie die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden erhöht werden kann. Doch noch ist es zu früh, um sagen zu können, welche dieser Praktiken in Ungarn zur Anwendung kommen könnte. Allerdings stellen wir fest, dass Ihre öffentlichen Arbeitsämter einen guten Service bieten. In dieser Beziehung können wir einiges übernehmen, denn bei uns in Ungarn sind die Arbeitsämter immer noch sehr bürokratisch.

Suva-Kampagne «Sichere Lehrzeit»

Ich darf Stopp sagen

An einem Freitagnachmittag Ende November haben wir mit Patrick Hurschler auf einer Baustelle in Alpnach über die Sicherheit in der Lehre gesprochen. Patrick ist im zweiten Lehrjahr als Maurer und arbeitet bei der Bürgi AG, Engelberg.

Sabine Hunger: Als Erstes interessiert mich: Warum hast du dich für diese Lehre entschieden?

Patrick Hurschler: Mir gefällt die Arbeit mit dem Beton. Das Konstruieren, das Gestalten. Man kann etwas erstellen, und man sieht am Abend, was man gemacht hat. Oder auch über ein Jahr betrachtet, man sieht immer, was getan wurde. Das gefällt mir besonders an diesem Beruf.

Wie viele Lernende arbeiten bei Bürgi?

Wir sind drei Lehrlinge, und im ganzen Betrieb sind es 36 Personen. Hier in Alpnach bin ich jetzt der einzige Lehrling. Meistens sind die Lehrlinge auf verschiedenen Baustellen. Es kann mal sein, dass wir zwei Lehrlinge auf einer Baustelle sind, aber meistens sind wir nicht zusammen.

Gibt es in deinem Betrieb spezifische Massnahmen für die Sicherheit von Lernenden?

Nein, es gibt keine speziellen Massnahmen oder Vorschriften in unserem Betrieb.

«Sichere Lehrzeit»

Die Kampagne läuft seit Juli. Lernende und Berufsbildner/Vorgesetzte sollen auf die Gefahren sensibilisiert werden, und zwar schon ab dem ersten Arbeitstag. Denn; jedes Jahr verunfallen ca. 25 000 Lernende bei der Arbeit. Im Durchschnitt sind Lernende häufiger von Unfällen betroffen als andere Angestellte. Deshalb haben besonders sie das Recht, Stopp zu sagen, wenn Gefahr droht. Mehr Infos unter: www.suva.ch/lehrzeit, www.facebook.com/suvaschweiz oder unter young@syna.ch.



Patrick Hurschler tauscht sich mit Regionalsekretär Urs Gander aus, der die Gelegenheit nutzte und Sabine zum Interview begleitete.

Bild: Sabine Hunger

Auf der Baustelle ist der Polier oder Vorarbeiter mein Chef. Ich mache jede Arbeit, die mir aufgetragen wird. Aber das ist vielleicht auch so, weil ich mich gewohnt bin, so zu arbeiten. Wir haben einen Bauernbetrieb zu Hause, und vielleicht kann man mich deshalb auch überall einsetzen.

Laut einer Studie verunfällt jeder achte Lernende. Hattest du auch schon mal einen «Fast»- oder «Ganz»-Unfall?

Nein, auf der Baustelle hatte ich noch nie einen Unfall. Klar, abgesehen von Finger-Einklemmen oder so. Aber das ist ja normal. Ich hatte aber auch schon mal einen grösseren Unfall.

Was ist geschehen?

Ich bin eine Treppe runtergefallen. Gerade als ich nach Hause wollte, um noch ein paar Arbeiten zu machen. Nach der Arbeit bin ich die Treppe runtergefallen und habe mir die Bänder am Knie gezerrt. Ich musste dann zwei Wochen mit den Krücken rumlaufen. Das war mühsam.

Gehst du jetzt anders mit Risiken um?

(Lacht) Nein. So was kann ja mal passieren. Ich suche das Risiko nicht, aber ich bin auch nicht wahnsinnig vorsichtig. Es kann schon auch vorkommen, dass ich mich nicht immer an die Suva-Vorschriften halte.

Machst du irgendwelche Risikosportarten?

Nein. Gar nichts so, nicht mal mehr Skifahren. Ich hatte früher, als ich noch geschwungen habe, meine Kreuzbänder ziemlich beansprucht und der Arzt hat mir empfohlen, nicht mehr Ski zu fahren. Jetzt mache ich gar nichts mehr so.

Zurück zur Arbeit. Wirst du bei besonders schwierigen oder heiklen Arbeiten auch besonders instruiert?

Angeleitet nicht unbedingt. Aber wenn ich etwas nicht verstehe, frage ich immer nach. Die schwierigen Sachen lasse ich mir erklären oder zeigen. Das mache ich schon.

Wie trägst du ganz persönlich zur Sicherheit bei? Machst du zum Beispiel Kollegen auf eine Gefahr aufmerksam?

Nicht speziell. Da ich selbst nicht immer so vorbildlich handle, weise ich andere auch nicht darauf hin. Es fällt mir auch nicht auf, wenn jetzt besonders heikle Situationen entstehen.

Danke dir herzlich für das Gespräch. Ich wünsche dir eine unfallfreie Lehrzeit und weiterhin viel Spass bei deiner Arbeit.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik