

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Alleingang von Unia

Einmal mehr geht Unia mit dem Vorschlaghammer auf die Sozialpartnerschaft los. Nachdem sie bereits die Verhandlungen im Baugewerbe zum Scheitern brachte, torpediert sie nun auch die Sozialpartnerschaft in der MEM-Industrie. Unia-Verhandlungsleiter Corrado Pardini will Angestellte Schweiz finanziell aushungern und so ruinieren. **Seiten 6 und 7**

Der Druck, rentabel zu sein

Die fortschreitende Privatisierung der Spitäler zwingt diese, gewinnorientiert zu handeln. Aber auch die Arbeitnehmenden in der ambulanten Pflege sehen sich mit immer schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert, die einzig der Rentabilität dienen. **Seite 17**

Meine Arbeit – meine Zeit

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist das neue Jahresthema im Syna Magazin. In dieser Ausgabe plädieren wir für die Aufwertung der Teilzeitarbeit. Sie betrifft vor allem Frauen, doch der Männeranteil steigt stetig. **Seite 19**

Inhalt

Lebensversicherer	Seite	3
Elektrizitäts- und Energiewirtschaft	Seite	4
Frauenaktionstag	Seite	5
MEM-Industrie	Seiten	6–7
Lohnherbst	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Gesundheitswesen	Seite	17
Ausbaugewerbe	Seite	18
Schreinergerberbe	Seite	18
Meine Arbeit – meine Zeit: Teilzeitarbeit	Seite	19
Jeunesse.Suisse	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 979 Exemplare (WEMF 2014)

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
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand LZ Print

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 27. Februar

Redaktionsschluss
 Mittwoch, 11. Februar, 12.00 Uhr

Miteinander Lösungen schaffen



Ich wünsche euch von Herzen ein gesundes und erfolgreiches 2015. Ein neues Jahr mit genügend Freizeit für Familie, Freunde und euch selbst sowie sinnvoller, sicherer und gut bezahlter Arbeit.

Zu Jahresbeginn wurden mit den abscheulichen Anschlägen in Paris aufs Schlimmste Kräfte sichtbar, die das Trennende suchen und andere Lebensweisen vernichten wollen. Gleichzeitig stehen Hunderttausende Menschen mutig und kraftvoll zusammen und setzen sich für unsere freiheitliche, tolerante und die Menschenrechte respektierende Gesellschaftsordnung ein.

Dieser (verschärfte) Kampf zwischen Konflikt und gemeinsamer Lösungssuche zeigt sich nicht nur auf der Weltbühne, sondern auch verstärkt in der Schweizer Politik. Diejenigen, die die Abschottung suchen, möchten zum Beispiel die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge abschaffen. Syna befürwortet geordnete bilaterale Beziehungen zu Europa, weil wir die Herausforderungen rund um die Personenfreizügigkeit nicht mit Isolation und Diskriminierung, sondern mit griffigen flankierenden Massnahmen geschützt sehen wollen.

Aber auch im gewerkschaftlichen Alltag zeigt sich, dass die gegensätzlichen Interessen zwischen Unternehmern und Werktätigen nicht mehr nur durch sozialpartnerschaftliche Verhandlungen und das Suchen von Kompromissen – oder noch besser von Win-win-Situationen – gelöst werden. In unserer Bilanz zum Lohnherbst berichten wir über verantwortungslose Abbrüche von Verhandlungen. Und in dieser Ausgabe wird aufgezeigt, wie ein So-

zialpartner in der Maschinenindustrie gezielt den Konflikt sucht. Die Herausforderungen werden dieses Jahr gross sein. Syna wird sie engagiert und im Interesse der Arbeitnehmenden angehen – immer mit unserer Bereitschaft und der klaren Erwartung an die Arbeitgeber, miteinander Lösungen zu schaffen.

Wahlen für eine arbeitnehmerfreundliche Politik

Mit dem Angriff auf die Arbeitszeiterfassung, der angestrebten Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten und der Sonntagsarbeit werden zentrale Themen behandelt, die unser Ziel, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen, torpedieren.

Und alle Stimmbürgerinnen und -bürger haben diesen Herbst die Chance, ein arbeitnehmerfreundlicheres Parlament zu wählen. Es liegt auch an uns, ob das zukünftige Parlament die Abschottung anstrebt und einseitige Wirtschaftsinteressen verfolgt oder ob Gesetze geschaffen werden, die die berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmenden und das Gemeinwohl berücksichtigen.

Geforderte Sozialpartnerschaften

Mit den Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe, den Personalverleih und das Bauhauptgewerbe stehen drei schwergewichtige Vertragswerke zur Neuaushandlung an. Syna wird dabei mit Nachdruck Forderungen stellen, damit der Stress bei der Arbeit ausgeglichen und der Flexibilisierungswahn zugunsten der Arbeitnehmenden eingedämmt wird.

Bei all unseren Aktivitäten 2015 wird der Kongressauftrag, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen, zentral sein. Darum wird Syna, also wir alle, am 7. März 2015 in Bern für Lohngleichheit demonstrieren (siehe S. 5). Und das neue Jahresthema auf Seite 19 unseres Magazins wird dem Kongressslogan «Meine Arbeit – meine Zeit» nachgehen. Wir starten mit der Forderung, die Teilzeitarbeit aufzuwerten. Die Folgen der kürzlich aufgehobenen Euro-Untergrenze werden uns dieses Jahr ebenfalls fordern. Politik, Nationalbank und die Arbeitgeber stehen massiv in der Verantwortung, die Arbeitsplätze und Lohnbedingungen der Realwirtschaft zu schützen!

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

Lebensversicherer

Schluss mit der Bereicherung!

Der Bundesrat hat im Reformpaket zur Altersvorsorge 2020 eine Verschärfung der BVG-Mindestquote (Legal Quote) auf 92 Prozent vorgeschlagen. Das ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, reicht aber längst nicht aus.

Viele KMU machen ihre berufliche Vorsorge über eine Lebensversicherungsgesellschaft. Die Legal Quote definiert dabei, welcher Anteil der Erträge den Versicherten zugutekommen muss und wie viel die Versicherer für sich und ihr Aktionariat zurückbehalten dürfen.

Bundesrat will Mindestquote erhöhen

Heute liegt die Mindestquote bei 90 Prozent. Das heisst: Die Versicherer können zehn Prozent der Erträge für sich behalten. Dank dieser Regelung schöpfen sie jährlich 600 bis 700 Millionen Franken an Gewinnen aus der beruflichen Vorsorge ab. Der Bundesrat schlägt nun vor, diese Mindestquote auf 92 Prozent zu erhöhen. Damit würde die Ertragsbeteiligung der Versicherer etwas eingeschränkt. Für die Versicherten eine gute Nachricht, denn dadurch steht später mehr Geld für die Renten zur Verfügung. Die Erhöhung um zwei Prozent ist allerdings – diplomatisch formuliert – im besten Fall moderat. Um wirklich mehr Vorsorgegelder bei den Versicherten zu lassen, wären wesentlich tiefer greifende Massnahmen notwendig.

Versicherer klagen grundlos

Die Versicherer stimmen regelmässig das Klagelied an, jede weitere Einschränkung mache das Geschäft so unprofitabel, dass sie es aufgeben müssen. Ja, mehr noch; es sei aufgrund der Tiefzinsphase bereits heute nicht mehr attraktiv. Verschiedene Faktoren deuten jedoch klar auf das Gegenteil hin. Am offensichtlichsten ist die Tatsache, dass die Versicherer seit mehreren Jahren auch im Tiefzinsumfeld höchst rentabel mit der zweiten Säule wirtschaften und ihr Kundenportefeuille sogar weiter ausbauen. Ein Grund dafür sind die massiv überhöhten Risikoprämien, die sie einkassieren dürfen. Letztes Jahr haben die Lebensversicherer 2,6 Mil-

Gewinne der Lebensversicherungsgesellschaften mit der zweiten Säule (2006 bis 2013 in Mio. Fr.)

	Gewinn/ Verlust Total	Allianz	AXA ¹	Basler	Mobiliar	Helvetia	Swiss Life ²	Zurich	Pax/ übrige ³
2006	696,2	37,7	184,1	54,2	73,1	57,3	191,6	82,7	15,6
2007	693,4	40,7	171,8	60,8	38,3	57,8	212,0	95,9	16,0
2008	-905,9	24,2	150,7	4,2	-12,8	15,4	-1082,8	16,4	-21,2
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
2013	677,7	41,1	212,4	48,5	22,4	60,2	197,6	81,6	13,9
Total	3689,4	312,2	1449,9	294	279,5	393,3	309,8	588,7	62,2
Total pro Jahr	461,2	39,0	181,2	36,8	34,9	49,2	38,7	73,6	7,8

¹ Inkl. Winterthur Leben 2006 bis 2008 vor Fusion.

² Bis 2008 Rentenanstalt.

³ Pax, Nationale, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Davon ist nur noch Pax im Markt.

Quelle: FINMA

liarden Franken an Risikoprämien einkassiert, jedoch lediglich 1,4 Milliarden Franken Todesfall- und Invaliditätsleistungen ausbezahlt. Dieses absolut inakzeptable 2:1-Verhältnis war in den vergangenen Jahren die Regel. Das ist ein äusserst lukratives Geschäft und weitgehend ohne unternehmerisches Risiko. Immerhin hat der Bundesrat der Finma nun den expliziten Auftrag erteilt, die Missbräuchlichkeit der Risikoprämien zu überprüfen. Auch im Bereich der Kapitalanlagen (Sparprozess) floriert das Geschäft weiterhin: So erzielten die Versicherer in den letzten beiden Jahren jeweils über zwei Milliarden Franken Bruttoüberschüsse – und das trotz Tiefzinsphase. Man darf sich also von Klageliedern nicht täuschen lassen.

95 Prozent sind realistisch

Travail.Suisse fordert seit einigen Jahren die Anhebung der Mindestquote auf 95 Prozent. Eine solche massgebliche Anhebung ist letztlich nicht nur fairer, sondern dient auch der Systemsicherheit. Denn wird die Gewinnausschüttung aus der zweiten Säule eingeschränkt, muss der Versicherer mehr von den Bruttoüberschüssen an die Versicherten weitergeben.

Er kann dieses Geld direkt via Überschussfonds an die Versicherten ausschütten oder das Geld zugunsten der Versicherten zurückstellen. Da mehr Rückstellungen das unternehmerische Risiko des Versicherers verkleinern, wird er oft diese Variante wählen. Dieses Geld fliesst im Gegensatz zu den Gewinnausschüttungen an die Aktionäre nicht aus dem Kreislauf der zweiten Säule ab und dient damit auch den Versicherten. Gleichzeitig sinkt auch das Risiko des Versicherers, Eigenkapital einschiessen zu müssen. Damit wird letztlich die Systemstabilität erhöht.

Die Mindestquote zu erhöhen, ist also sinnvoll und absolut verkraftbar für die Versicherer. Wenn trotzdem der eine oder andere aussteigen sollte, gibt es heute genügend Alternativen. Letztlich ist die berufliche Vorsorge eine Sozialversicherung. Deren Parameter dürfen sich nicht in erster Linie am Streben von gewinnorientierten Akteuren orientieren, sondern müssen zum Wohl der Versicherten ausgestaltet werden.

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

Strommarkt

Keine Totalliberalisierung ohne GAV!

Die vollständige Öffnung des Strommarktes wird die Konkurrenz unter den Stromproduzenten verstärken. Das wiederum könnte die sichere Versorgung der Konsumenten gefährden sowie die Arbeits- und Lohnbedingungen verschlechtern. Bisher hat Bundesbern noch keine Massnahmen erarbeitet, um dem entgegenzuwirken.

In der Stromwirtschaft gehören Restrukturierungen mittlerweile zur Tagesordnung. Begründet werden diese immer mit den tiefen Preisen, aber auch mit Überkapazität in der Produktion. Gerade auch, was den europäischen Bedarf betrifft. Bei der Wasserkraft wurden aus Gründen mangelnder Rentabilität Investitionen gestoppt. Zudem werden die Preise für Strom in den nächsten Jahren kaum steigen.

Neue ökologische Herausforderungen wie der schrittweise Ausstieg aus der Kernenergie und die Energie-Strategie 2050 zwingen die Stromproduzenten, den Stromverbrauch ihrer Kunden mit einem Bonus-Malus-System zu reduzieren. Diese Umstellung kostet, und es besteht die Gefahr, dass die Leidtragenden die Arbeitnehmenden sein könnten.

Schwierige Ausgangslage

Die vollständige Liberalisierung des Strommarktes würde eine grundsätzliche Änderung mit sich bringen. Denn Liberalisierung bedeutet wachsende Konkurrenz, was wiederum Druck auf die Margen nach sich zieht. Um entweder Kunden zu behalten oder deren Verlust auszugleichen, muss die Werbestrategie aggressiver werden, was eine Erhöhung des Werbeetats nach sich zieht. Zudem verursacht der zu erwartende Kundenwechsel zusätzliche Kosten, die wiederum ausgeglichen werden müssen.

Strom ist, genau wie Wasser, ein Allgemeingut. Folglich sollte der Stromhandel den Gesetzen des Service Public folgen. Fast 80 Prozent der Stromerzeuger und -verteiler sind in öffentlicher Hand, der nur zu kleinen Teilen liberalisierte Markt funktioniert gut. Die angestrebte Totalliberalisierung hingegen würde den Service Public aushebeln; Gewinnmaximierung würde auf Kosten einer sicheren Versorgung gehen.

Das in die Vernehmlassung eingereichte Projekt stellt einzig die Vorzüge der totalen Marktöffnung in den Vordergrund: Möglichkeit einer Vereinbarung mit der EU, mehr Transparenz und die freie Wahl des Anbieters. Doch noch ist das Projekt nicht so weit gediehen, dass die Vorzüge beweisbar wären. Noch weiss man ganz einfach zu wenig darüber, wie sich eine totale Öffnung auswirken würde. Gerade in Bezug auf die

Sicherstellung der Versorgung oder auch wie sich Arbeitsbedingungen verändern würden; darüber fehlen die Informationen.

So gesehen könnte man sich gegen die geplanten Liberalisierungsvorstösse stellen. Gleichzeitig soll anerkannt werden, dass die Veränderungen im Strommarkt mit der Entwicklung der Dezentralisierung der Verteilung in Bezug auf die erneuerbaren Energien bereits in vollem Gange sind. Zudem ist mittelfristig eine Vereinbarung mit der EU notwendig, will die Schweiz auch weiterhin ihre Rolle als Drehscheibe beibehalten und gleichzeitig einer Diskriminierung der Schweizer Produzenten vorbeugen. Ohne Strommarktliberalisierung wird die Schweiz zudem kaum eine befriedigende Vereinbarung mit der EU abschliessen können.

Nötige Massnahmen

Sinnvoll ist also, statt eines kategorischen Neins sinnvolle Massnahmen zu fordern, beispielsweise:

- Einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die ganze Strombranche, damit anständige Löhne und vertragliche Arbeitsbedingungen gesichert sind. Im Stromversorgungsgesetz (Strom-VG) muss diese Forderung deshalb verankert werden.
- Die vollständige Öffnung des Marktes wird eine strukturelle Veränderung der Branche nach sich ziehen, die sich auf die Arbeitnehmenden auswirkt. Das erfordert neue berufliche Fähigkeiten. Deshalb ist zwingend notwendig, dass im Strom-VG die Arbeitgeber verpflichtet werden, den Arbeitnehmenden Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten zu bieten.
- Endverbraucher, die Strom nur in kleinen und Kleinstmengen benötigen und sich nicht auf dem freien Markt mit Strom eindecken möchten, sind im Vernehmlassungsvorschlag derzeit nur gegen überhöhte Preise geschützt. Doch es ist zwingend nötig, die Maximalspanne zwischen dem Marktpreis und dem Endverbraucherpreis verbindlich festzulegen. Der Service Public muss auch für diese Konsumenten zwingend aufrechterhalten werden.



Wird der Strommarkt geöffnet, dürfen die Arbeitnehmenden nicht vergessen gehen. Ein nationaler GAV wird zwingend notwendig.
Bild: Alpiq, 2000–2012

Denis Torche, Leiter Umweltpolitik,
torche@travailsuisse.ch

Mobilisierung am 7. März 2015

Auf nach Bern!

In der Schweiz verdienen Frauen für gleichwertige Arbeit noch immer 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Jedes Jahr gehen ihnen so 7,7 Milliarden Franken verloren. Dieses Geld fehlt den Frauen, den Familien und später bei den Renten.

Lohnungleichheit hat eine lange Tradition, und sie beginnt da, wo sie bis heute so oft beginnt; im Kopf. Frauenlöhne wurden zu Anfang lediglich als Zusatzverdienst betrachtet. Als Entschädigung für eine minderwertige Arbeitsleistung, da Frauen sowohl körperlich als auch geistig als weniger leistungsfähig galten. Die Lohndiskriminierung lag zwischen 1890 und 1914 bei 53 bis 65 Prozent. Frauen verdienten also über zwei Drittel weniger als Männer – ganz einfach, weil sie Frauen waren. Die Lohndiskriminierung wurde sogar in Form von ungleichen Lohnklassen in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgehalten, und das bis Mitte der 1990er Jahre.

Selbst Gewerkschaften haben sich lange um gleiche Löhne für gleiche Arbeit gefüht. Denn auch die Arbeiterbewegungen huldigten demselben Familienideal; der Mann berufstätig und Ernährer der Familie, die Frau das Heimchen am Herd. Die soziale Realität zwang jedoch zum Umdenken. Viele Familien hätten ohne den Verdienst der Frauen kaum über die Runden kommen können. Gleichzeitig sahen sich die Männer plötzlich von den zu günstigeren Bedingungen arbeitenden Frauen konkurrenziert. Während die Bildungschancen bei den Geschlechtern nahezu gleich sind, startet das Ungleichgewicht bei Eintritt in die Arbeitswelt. Das ist beschämend für ein reiches Land wie die Schweiz.

Weitere Argumente und Infos gibt es auf www.syna.ch > Arbeit/Recht > Gleichstellung. Anmeldung und Organisation laufen über die Region. Bitte wende dich an dein Regionalsekretariat. Merk dir den 7. März 2015 vor! Wir zählen auf dich!

Gleich oder gleichwertig

Gleiche oder gleichwertige Arbeit ist nicht dasselbe. Doch bei beidem herrscht noch immer Ungleichheit. Mit der Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung wollte man 1981 explizit auch die Diskriminierung aushebeln. Doch das ist bis heute nicht gelungen. In frauentypischen Branchen liegen die Löhne nach wie vor tiefer als in den männertypischen, wie der Blick auf die GAV beweist. Zahlreiche Studien zum Ansehen der Berufe zeigen, dass gleichwertige Arbeit in unserer Gesellschaft nicht den gleichen Wert hat. Vielleicht lohnt sich hier kritisches Hinterfragen: Welcher Beruf hat für mich welchen Wert? Wie sieht für mich die Gleichstellung von Frauen und Männern aus?

Und dann gibt es auch gleiche Arbeit, für die gleicher Lohn bezahlt werden sollte. Doch auch dort stellt die Forschung fest: keine Gleichheit. Frauen verdienen weniger. Punkt. Tragisch an dieser Feststellung ist zudem, dass viele Vorgesetzte und Personalverantwortliche kaum wissen, dass Lohngleichheit eben nicht nur Gleiches mit Gleichem vergleicht, sondern auch mit Gleichwertigem. Wie soll sich so etwas ändern?

Warum nach Bern?

Angesichts der langen Lohnungleichheitsgeschichte stellt sich natürlich die Frage, warum man überhaupt nach Bern soll. Hier einige Gründe, warum genau du am 7. März 2015 dabei sein solltest:

1. Im Frühjahr/Sommer gibt der Bundesrat seine neue Strategie zur Umsetzung der Lohngleichheit bekannt. Er soll jetzt schon sehen, dass diese Lohngleichheit von allen gewollt und das Volk dazu bereit ist, sich vehement für Gerechtigkeit einzusetzen.
2. Die Debatte um die Altersvorsorge 2020 steht an. Auch hier sehen sich Frauen erneut mit grossen Nachteilen konfrontiert. Das Rentenalter erhöhen? Es kann doch nicht sein, dass Frauen



Vom Heimchen am Herd zur gleichgestellten Arbeitnehmenden: Was lange währt wird endlich gut?
Bild: Fotolia

bei gleich tiefen Löhnen noch länger arbeiten sollen! Empörend!

3. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nur Fortschritte erzielt, wenn alle die gleichen Chancen, Löhne und Karrieremöglichkeiten haben. Jeder junge Vater, der sich um seine Kinder kümmern will, sollte in Bern ein Zeichen setzen.
4. Syna hat sich am Kongress 2014 dezidiert für familienfreundliches Arbeiten, für Lohngleichheit und für die Förderung von Teilzeitarbeit ausgesprochen. Auch dafür gehen wir nach Bern. Wir wollen nicht nur leere Worthülsen produzieren, sondern diese mit Inhalten füllen. Nutzen wir den 7. März und setzen wir ein kräftiges Syna-Zeichen!

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

MEM-Industrie

Sozialpartnerschaft in Gefahr

Mitte Dezember publizierte die Zeitung «Schweiz am Sonntag», dass Unia eine Klage gegen Angestellte Schweiz (AS) eingereicht hat. Dies ist das vorerst letzte traurige Kapitel einer Geschichte, in der Unia die gesamte Sozialpartnerschaft der MEM-Industrie lahmlegt und deren Weiterbestand ernsthaft bedroht.

Angefangen hat der Zwist zwischen Unia und AS während der Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2013. Neben Syna beharrte auch Unia auf der Einführung von Mindestlöhnen. Dass AS zunächst dagegen war, passte Unia überhaupt nicht, und sie zog den Zorn von Unia-Verhandlungsleiter Corrado Pardini auf sich. Er drohte mehrfach und unverhohlen vor Zeugen, er würde AS deswegen «finanziell ruinieren und zerstören». Dabei wärmte er eine alte Problematik der Beitragserhebung von AS in der MEM-Industrie auf.

Sozialpartner suchen Lösung

AS hatte vor 2009 tatsächlich zu umfangreiche Zuwendungen aus dem Solidaritätsfonds (Solifonds) erhalten, was aber unter den MEM-Sozialpartnern (Swissmem, Syna, KV Schweiz, Schweizer Kader Organisation SKO, Unia und AS) bereinigt wurde. Fraglich blieb jedoch – auch für Syna – die Konformität des Umfangs der an AS gehenden Solifonds-Zahlungen, vor allem für die Zeit nach 2009. Also vereinbarten die Sozialpartner Anfang Herbst 2013, dass eine renommierte Anwaltskanzlei zuerst ein Rechtsgutachten zur Klärung der Vorwürfe erstellen und anschliessend eine vertiefte Revision stattfinden solle. Uneinigkeit herrschte nur noch über Einzelheiten.

In den weiteren Verhandlungen standen sich sodann die Positionen von AS und die rigorosen Maximalforderungen von Unia gegenüber. Syna beharrte schon damals vehement auf einem sozialpartnerschaftlichen Vorgehen, da nur so eine aktive Mitwirkung von AS und ihren Hausverbänden bewerkstelligt und damit eine schnelle Aufklärung erreicht werden konnte.



Dunkle Zeiten für die Sozialpartnerschaft: Unia hat ein grosses Gewitter in der MEM-Industrie heraufbeschworen.
Bild: Fotolia

Unia hatte andere Ziele

Spätestens als im Frühjahr 2014 dank Syna ein detaillierter Lösungsentwurf vorgelegt werden konnte, der fast alle Unia-Forderungen aufnahm, zugleich aber auch von AS und den anderen Sozialpartnern akzeptiert wurde, konnte Unia ihre wahren Absichten nicht mehr verbergen. Sie verweigerte die Zustimmung und versuchte mit immer neuen und fadenscheinigen Forderungen, das gemeinsame Vorgehen zu torpedieren. Schliesslich forderte sie, direkt und rein gerichtlich gegen AS vorzugehen. Dadurch wurde offensichtlich, dass es nie um die rasche Schaffung von Transparenz ging. Ein gerichtliches Vorgehen gegen AS dient den Zielen von Unia-Industriechef Pardini: seinen persönlichen Rachefeldzug gegen AS zu führen und den mitgliederstärksten Verband in der MEM-Industrie aus dem Weg zu räumen.

Sozialpartner setzen in GAV nicht nur die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden fest, sondern regeln auch die Zusammenarbeit der Vertragspartner und den Umgang mit Finanzen. Treten dabei Probleme auf, müssen diese auch durch die Sozialpartner gelöst werden. Dass Syna die Klageforderungen von Unia und die damit verfolgten Ziele nicht billigen konnte und kann, dürfte jedem Befürworter

einer echten, konstruktiven Sozialpartnerschaft einleuchten. Unia liess sich jedoch nicht davon abhalten und reichte allein ein Schlichtungsgesuch (Vorstufe zur Klage) gegen AS ein. Damit und mit weiteren Aktionen torpedierte sie nun aktiv den sozialpartnerschaftlichen Weg.

Trotz dieser Störmanöver begann eine renommierte Anwaltskanzlei Ende Sommer 2014 mit dem Rechtsgutachten. Die Tür, sich am sozialpartnerschaftlichen

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!

Vorgehen zu beteiligen, stand Unia weiterhin offen. Am letzten Treffen im Oktober 2014 wurde jedoch rasch und endgültig klar, dass Pardini nicht an einer echten Einigung interessiert war, sondern nur Argumente für das Festhalten am Alleingang suchte. So verlangte er allen Ernstes ein Jahr nach Beginn der Lösungssuche, das gesamte Vorgehen neu zu verhandeln und damit wieder von vorne zu beginnen.

Die Lust an der Zerstörung

Es geht Unia also darum, die Lösung der Blockade weiter zu verzögern, da ohne Klärung der Beitragsproblematik die Zahlungen an die Verbände blockiert bleiben.

Dies wiederum brächte Pardini seinem Ziel näher, AS finanziell auszuhungern und so zu vernichten. Unia selbst stellte aber noch vor der ersten Sitzung im Herbst 2013 eine Akontorechnung für ihre Bezüge von 2013 und bekam diese auch ausbezahlt. Im Anschluss setzte sie ihre Forderung, alle Zahlungen an sämtliche Verbände für das Jahr 2013 und die Zukunft zu sperren, durch! Auch das Angebot, eigene Fragestellungen in das sozialpartnerschaftliche Vorgehen einzubringen, lehnte Unia ab. Vielmehr folgte kurz darauf ihre Klage gegen AS beim Bezirksgericht.

Im Zuge der Veröffentlichung von Pardini Buch «Heavy Metall», in dem er ver-

trauliche Interna der MEM-GAV-Verhandlungen und der Mediation preisgibt und damit die anderen Sozialpartner teils massiv angreift und desavouiert, gelangte auch die Klage von Unia gegen AS an die Presse. Die übrigen Sozialpartner haben darauf in einer Medienmitteilung Unias Vertrauensbruch und die Blockade der Sozialpartnerschaft aufs Schärfste verurteilt. Sie halten wie Syna unbeirrt am gemeinsamen Lösungsweg fest. Denn gerade jetzt ist eine funktionierende, konstruktive Sozialpartnerschaft mehr denn je gefordert.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Interview

Arno Kerst nimmt Stellung

Mathias Regotz: Was versteht Syna unter Sozialpartnerschaft?

Arno Kerst: Syna vertritt als Gewerkschaft engagiert die Interessen ihrer Mitglieder in Politik, Gesellschaft und gegenüber Arbeitgebern. Selbstbewusst und auf Augenhöhe bringen wir die Bedürfnisse unserer Mitglieder gegenüber unseren Partnern ein. Mit dem klaren Ziel, Lösungen auszuhandeln.

Syna wird vorgeworfen, zu wenig kämpferisch zu sein.

Halt! Syna ist sehr wohl bereit, Kampfmassnahmen zu ergreifen. Dies jedoch nicht als Ziel, sondern als letztes Mittel. Streiks müssen zudem von unseren Mitgliedern getragen und nicht von Funk-

tionären angezettelt werden. Inhaltlich vertreten wir konsequent die Forderungen unserer Mitglieder und verhandeln hart. Wir sehen jedoch in unseren Verhandlungspartnern genauso Interessenvertreter. Sozialpartnerschaftliche Verhandlungen sind die zivilisierte Methode, gegensätzliche Interessen gemeinsam zu lösen.

Wie zeigt sich diese Haltung in der Praxis?

Zugunsten einer konstruktiven Sozialpartnerschaft und nachhaltigen Entwicklung der GAV sind wir bereit, nicht auf Maximalpositionen zu verharren. Und wir gehen so mit den Arbeitgebern um, wie wir es auch von ihnen erwarten: offen, ehrlich, respektvoll.

Was hältst du von der Situation in der MEM-Industrie?

Es ist eine Katastrophe! Nur dank Syna kam bei den GAV-Verhandlungen 2013 die Mediation zustande und somit die Mindestlöhne in den Vertrag. Das respektlose Verhalten von Unia-Vertretern während der Verhandlungen und ihr Beharren auf Maximalpositionen setzt sich jetzt auch im Konflikt um den Solifonds fort. Diesen Repräsentanten geht es offenbar nicht um die Interessenvertretung der Arbeitnehmenden, sondern um die Zerstörung der Sozialpartnerschaft. Klassenkampf gehört auf den Komposthaufen der Geschichte! Gerade jetzt, mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses, ist eine funktionierende Sozialpartnerschaft in der Industrie mehr als notwendig!



Echte Sozialpartnerschaft ist für Syna, sich mit Respekt und auf Augenhöhe zu begegnen.

Bild: Fotolia

Lohnrunde 2015

Trüber Lohnherbst!

Trotz guter wirtschaftlicher Situation gibt es kaum überzeugende Lohnresultate. Syna verurteilt aufs Schärfste, wie im Bauhaupt- und Baunebengewerbe sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen leichtfertig zum Scheitern gebracht wurden.

Die Vorzeichen für einen guten Lohnherbst waren gegeben: Zum einen zeigt sich die Schweizer Wirtschaft robust und auf klarem Wachstumskurs. Zudem hatte sich die gesamte Arbeitgeberschaft im Rahmen ihrer Kampagne gegen einen gesetzlichen Mindestlohn klar für sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen als Königsweg ausgesprochen. Die von Syna im Sommer formulierten Forderungen von einer mindestens zweiprozentigen Reallohnerhöhung schienen auf fruchtbaren Boden fallen zu können. Aber die vorliegenden Lohnresultate enttäuschen.

Sozialpartnerschaft oder Kampf?

Im Maler- und Gipsergewerbe, Bauhauptgewerbe und Gleisbau gibt es dieses Jahr für Zehntausende Arbeitnehmende keine Lohnerhöhungen. Denn einmal mehr liegen sich Arbeitgeber und Unia in den Haaren. Syna verurteilt aufs Schärfste, dass sich Arbeitgeber nicht an die Gesamtarbeitsverträge halten und verantwortungslos die Lohnverhandlungen abgebrochen haben. Lohnverhandlungen mit einem anderen sozialpartnerschaftlichen Streitpunkt zu verknüpfen, verstösst gegen Treu und Glauben! Doch auch Unia hat mit ihrem sturen Beharren auf ihre Fachstelle nicht im Geringsten dazu beigetragen, die Situation zu entschärfen. Die Leidtragenden sind unsere Mitglieder und alle Arbeitnehmenden, die nun ohne Lohnerhöhung auskommen müssen. Syna fordert sowohl Arbeitgeber als auch Unia eindringlich auf, gemeinsam mit Syna die anstehenden Herausforderungen auf dem Weg der Sozialpartnerschaft zu lösen. Klassenkampf ist das, was die Schweiz jetzt am allerwenigsten braucht!

Auch in sechs weiteren Branchen des Baunebengewerbes konnten sich die So-



Präsident Arno Kerst wird an der Pressekonferenz zum Lohnherbst interviewt.

Bild: Colette Kalt

zialpartner nicht zu einem Abschluss durchringen. Trotz seit Jahren boomender Bauwirtschaft, trotz steigender Produktivität und nach wie vor intakter Aussichten werden viele Handwerker keine Lohnerhöhung bekommen.

Erhöhungen fallen oft individuell aus

Ob Coop, Fenaco, die Kantonsspitäler Aargau oder Thurgau; sie alle haben gemeinsam, dass die Verteilung der Lohnabschlüsse von 0,7 bis 1,0 Prozent ausschliesslich oder zum grössten Teil individuell erfolgt. Syna ist dieser Art der Verteilung gegenüber äusserst kritisch eingestellt, da faire Kriterien dabei meist fehlen. Positiv ist dennoch die Anhebung der Mindestlöhne beim Detailhändler Coop um 50 bis 100 Franken. In den Reinigungsbranchen der Deutsch- und der Westschweiz gibt es eine Erhöhung um 1,3 bis 2,5 Prozent, bei den Bäckereibetrieben und den Friseursalons wird es deutliche und längst fällige Erhöhungen geben. Gerade in diesen Tieflohnbranchen bringen höhere Mindestlöhne den Arbeitnehmenden eine deutliche Verbesserung.

Dank Spezialisierung, aber vor allem auch dank Arbeitnehmenden mit hoher Leistungsbereitschaft und hohem Qualitätsbewusstsein ist die Schweizer Exportindustrie im globalen Umfeld gut positioniert. Umso unverständlicher ist es, dass

der Lohnherbst mit (meist individuellen) Lohnerhöhungen von bis zu 1 Prozent einmal mehr dieser hohen Leistungsbereitschaft in keiner Weise Rechnung trägt. Schlimm ist zudem, dass zahlreiche Arbeitnehmende um ihre Stelle bangen müssen oder über 1000 Beschäftigte in den letzten Wochen Hiobsbotschaften erhalten haben. Dass diese Restrukturierungen zudem in kerngesunden Konzernen erfolgen, schürt die Wut und zerstört das Vertrauen der Beschäftigten in ihre Arbeitgeber.

Frauenlöhne endlich anpassen!

Weder der freiwillige Lohngleichheitsdialog noch die Lohnverhandlungen haben eine Besserung bei den Frauenlöhnen gebracht. Deshalb begrüsst Syna das bundesrätliche Ansinnen, Firmen zur regelmässigen Lohnanalyse zu verpflichten. 33 Jahre nach dem Verfassungsauftrag muss die Lohngleichheit endlich konsequent vorangetrieben werden.

Syna zieht eine düstere Bilanz dieses Lohnherbstes, die meisten Resultate enttäuschen. Zudem sind wir äusserst besorgt, dass sowohl hüten wie drüben der sozialpartnerschaftliche Weg der Lösungsfindung immer leichtfertiger über Bord geworfen wird.

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

Inas

Giornata formativa

Due intense giornate di lavoro hanno visto le operatrici e gli operatori del patronato Inas Svizzera riunirsi a Losanna, per perfezionare ed aggiornare le proprie competenze alla luce delle nuove procedure telematiche di archiviazione.

Sotto la guida sapiente di Roberto Crugnola, coordinatore dell'Inas Svizzera, e dei relatori da lui invitati: Danilo Arcuri, per le nuove procedure INPS in via telematica; Gianmarco Gilardoni, per l'assicurazione disoccupazione in Italia; e Silvano Salvadori (responsabile della cassa di disoccupazione SCIV) per l'assicurazione disoccupazione in Svizzera.

Syna e Inas

I partecipanti hanno potuto approfondire le nuove modalità di presentazione delle domande INPS in via telematica (pensione, ricostituzione, variazioni delle



Un corso interessante e istruttivo del patronato Inas a Losanna.

Foto: Sabine Hunger

posizioni assicurative, ecc.) ed anche le novità riguardanti le assicurazioni della disoccupazione in Svizzera e in Italia.

Per il Syna erano presenti: il segretario centrale Nicola Tamburrino, amministratore delegato e membro del consiglio d'amministrazione Inas Svizzera. Sabine Hunger, delegata delle politiche sociali e membro del consiglio d'amministrazione Inas Svizzera, e Francesco Cosentino, segretario regionale.

Il Syna è sempre presente in queste occasioni e incoraggia gli sforzi del patro-

nato Inas, per consolidare sempre più un rapporto di collaborazione pluridecennale, che sta al passo coi tempi e non si ferma davanti le richieste di digitalizzazione e di informatizzazione che i ritmi del mondo attuale richiedono. L'ottima collaborazione tra Inas e Syna sarà anche per i prossimi anni una garanzia e un impegno.

francesco.cosentino@syna.ch,
Segretario regionale

Negoziazioni salariali 2015

Quo vadis, mestiere del falegname?

Con una crescita del PIL dell'1,6 per cento, quest'anno l'economia si è sviluppata in maniera assai positiva. L'anno prossimo il prodotto interno lordo dovrebbe aumentare addirittura del 2,4 per cento. I negoziati salariali tra il sindacato Syna e i maestri falegnami sono invece falliti.

Durante le trattative salariali si tratta di tenere in considerazione gli sviluppi in un mondo del lavoro in continua evoluzione. Il partenariato sociale non può e non deve essere lasciata per quella della sconsideratezza. Tornate salariali con aumenti di stipendio individuali riservate esclusivamente ai collaboratori molto produttivi celano il grande pericolo dell'arbitrio e con «zero au-

menti» privano il settore sia di stimoli che di miglioramenti. Un'evoluzione dei salari trasparente è pertanto necessaria anche in periodi favorevoli.

Stipendi invariati

Syna si dice rammaricato del fatto che le negoziazioni salariali siano fallite. I maestri falegnami si rifiutano infatti categoricamente di accordare aumenti e di adeguare il salario minimo già da tempo in stallo. Nonostante il volume delle ordinazioni continui a crescere da anni e le previsioni siano tuttora intatte. Con il loro salario invariato dovranno dunque pagare i premi delle casse malati che continuano a crescere.

La strada del partenariato sociale

Ma come si presenta la situazione del settore in questo momento? Se il mestiere del falegname vuole evolversi ed evitare di perdere ancora più della sua attrattività, deve progredire.

dire. Molti falegnami professionisti cambiano ramo o cercano lavoro nelle imprese statali.

Bisogna pertanto fare tutto il possibile per rendere più attrattivo il mestiere. Syna esige un partenariato sociale reale e per il futuro adeguati aumenti salariali. I falegnami dimostrano giorno dopo giorno il loro impegno e meritano pertanto il dovuto rispetto!

toni.walker@syna.ch, Segretario centrale per il ramo della falegnameria

Ci sono anche fatti positivi

Per 2015 il Consiglio federale ha fissato il tasso d'interesse minimo LPP per gli averi di vecchiaia obbligatori all'1,5 per cento. La commissione di assicurazione della cassa pensioni nel ramo della falegnameria ha invece deciso di corrispondere un interesse pari al 3,5 per cento.

Día de acción para la mujer, 7 de marzo 2015

¡Vámos a Berna!

En Suiza las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que sus colegas masculinos en trabajos equivalentes. Así cada año las mujeres pierden 7,7 mil millones de francos suizos. Ese dinero les hace falta a las mujeres, a sus familias y más tarde para su jubilación.

La desigualdad salarial tiene una larga tradición y comienza donde esta lamentablemente todavía anclada hasta hoy: en la cabeza. Desde su principio los salarios de las mujeres se miraban sólo como un sueldo adicional al sueldo de su marido y los trabajos a los que se les permitía el acceso a las mujeres se miraban como menores, porque se pensaba que las mujeres podían rendir menos física y mentalmente que los hombres. Entre 1890 y 1914 la desigualdad salarial equivalía de 53 a 65 por ciento. Eso quiere decir que las mujeres ganaban dos tercios menos que los hombres, por el simple hecho de ser mujeres. La discriminación salarial queda registrada en los convenios colectivos (GAV/CCT) – ¡hasta mediados de los años 1990!

Inclusive los sindicatos por mucho tiempo se negaron a luchar por sueldos iguales para trabajos equivalentes. El movimiento obrero mismo alababa el modelo de «familia ideal» donde el hombre trabajaba fuera de casa y «alimentaba» a la familia y la mujer se quedaba en casa cuidando de su familia. La realidad social obligó a cambiar la manera de pensar. Muchas familias no pudieron sobrevivir sin el sueldo de la mujer y al mismo tiempo muchos hombres de repente se vieron amenazados en el mercado laboral por la competencia de las mujeres. Hoy día existe la igualdad en el campo de la

formación técnico-profesional, pero una vez entrando al mercado laboral comienza la desigualdad perjudicando a las mujeres. ¡Eso es una vergüenza para un país tan rico como lo es Suiza!



Igual o equivalente

Existe una diferencia entre igual y equivalente, pero la discriminación es la misma. Una de las intenciones en la implementación del artículo constitucional por la igualdad en 1981 era erradicar la discriminación salarial, una meta que hasta hoy no se ha cumplido. En los sectores donde trabajan más mujeres los sueldos todavía son mucho más bajos que en los sectores donde trabajan mayormente hombres, lo que se puede observar inclusive en los convenios colectivos. Trabajos equivalentes en nuestra sociedad no tienen el mismo valor como muestran numerosos estudios. Quizás es ahí donde tenemos que preguntarnos a nosotr@s mism@s: ¿Que labor para mi tiene más valor? ¿Y cómo veo yo la igualdad de géneros?

Y obviamente para trabajos iguales hay que pagar sueldos iguales. Pero inclusive ahí los estudios muestran: ¡No hay igualdad! Las mujeres ganan menos. Punto. Además pocos superiores o responsables de recursos humanos saben, que el mismo salario se debe pagar no solamente para trabajos iguales, sino también para trabajos equivalentes. Viendo estas circunstancias ¿cómo se pueden realizar cambios?

¿Por qué ir a Berna?

Viendo la larga tradición de discriminación salarial se plantea la pregunta por qué ir a Berna. Aquí un par de argumentos porque tu deberías venir:

1. En primavera/verano el consejo federal (Bundesrat) presentará una nueva estrategia para implementar la igualdad salarial. El consejo federal debería considerar desde ya que tod@s estamos a favor de esa igualdad y que estamos dispuest@s a luchar por ello. ¡Vámos a Berna!
2. El debate acerca de previsión de la vejez del 2010 está sobre el tapete. Aquí otra vez las mujeres se ven enfrentadas a desventajas enormes. Por ejemplo se está debatiendo el alza de la edad para jubir-



Por la igualdad salarial y por la promoción del trabajo a tiempo parcial para tod@s. Foto: Fotolia

larse. ¿Ganar menos y trabajar más? ¡Eso sí que no! ¡Vámos a Berna!

3. Para avanzar en la conciliación familia-trabajo es indispensable que tod@s tengan las mismas chances, las mismas oportunidades de carrera – y los mismos sueldos. Todos los padres jóvenes que quieren también pasar tiempo con sus hij@s deben de ir ¡a manifestarse a Berna!
4. Syna en su congreso del 2014 se pronunció determinantemente en favor del trabajo profamiliar, en favor de la igualdad salarial y por la promoción del trabajo a tiempo parcial para tod@s. Por eso también vamos a Berna: No queremos producir palabras vacías, queremos mostrar nuestro compromiso con lo que decimos. El 7 de marzo 2015 es una oportunidad perfecta para marcar una fuerte presencia de Syna.

**sabine.hunger@syna.ch,
Servicio política social**

En la siguiente página web encuentras más información y argumentos acerca de la temática www.syna.ch > Lavoro/Diritto > Parità dei generi. Y inscripción y organización es tramitada por la Región, por favor, dirígete a tu Oficina Regional. ¡Anótate el 7 de marzo desde ya! ¡Podemos contar contigo!

As Seguradoras de vida

Parar com o enriquecimento!

O Conselho Federal propôs no pacote de reformas para a Reforma 2020 uma redução da taxa mínima (taxa legal) para 92 por cento. Embora este seja um passo na direcção certa, não é o suficiente por muito tempo.

Muitas PME's mantêm as suas pensões complementares de reforma através de uma companhia de seguros de vida. A Quota Legal define para tal, quanto o Segurado deve beneficiar do rendimento e quanto deve a Seguradora reter para si e para os seus Accionistas.

Aumentar a Quota Legal

Hoje, a taxa mínima situa-se nos 90 por cento, o que significa que a Seguradora poderá reter dez por cento dos rendimentos para si. Graças a este Regulamento, anualmente, são extraídos entre 600 a 700 milhões de Francos em lucros provenientes dos planos complementares de reforma. O Conselho Federal propõe agora aumentar este limite para 92 por cento. Com esta partilha de lucros, a Seguradora fica mais limitada. Para o Segurado esta é uma boa notícia, porque isso deixa mais dinheiro o plano complementar de reforma, o qual mais tarde é disponibilizado às Reformas. O aumento para 92 por cento é, no entanto – falando diplomaticamente – no máximo moderado. Para que houvesse realmente mais dinheiro para pensões dos Segurados, seria necessário muito mais medidas fundamentais.

Seguradoras lamentam-se por nada

As Seguradoras têm regularmente um discurso lúgubre, que qualquer outra restrição torna o negócio tão inútil que têm de desistir – e principalmente, por causa das baixas taxas de juro não serem mais tão atractivas. Vários factores sugerem, no entanto, claramente o caminho oposto: o mais evidente é o facto de as seguradoras há já alguns anos que são altamente rentáveis mesmo num ambiente de baixas taxas de juro e com a expansão ainda maior da sua carteira de clientes. Uma razão para tal, é os excessivos e enormes prémios de risco, os quais as Seguradoras podem arrecadar. No ano passado, as Seguradoras do ramo Vida tiveram

Os lucros das companhias de seguro de vida com o segundo pilar (2005–2013 a milhão CHF)

	Lucros/ Perda total	Allianz	AXA ¹	Basler	Mobiliar	Helvetia	Swiss Life ²	Zurich	Pax/ sobrar ³
2005	600,2	38,0	168,5	62,9	37,7	24,7	151,7	66,3	50,3
2006	696,2	37,7	184,1	54,2	73,1	57,3	191,6	82,7	15,6
2007	693,4	40,7	171,8	60,8	38,3	57,8	212,0	95,9	16,0
2008	-905,9	24,2	150,7	4,2	-12,8	15,4	-1082,8	16,4	-21,2
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
2013	677,7	41,1	212,4	48,5	22,4	60,2	197,6	81,6	13,9
Total	4289,6	350,2	1618,4	356,9	317,2	418	461,5	655	112,5
total/ ano	476,6	38,9	179,8	39,7	35,2	46,4	51,3	72,8	12,5

¹ Incl. Winterthur Vida 2006–2008 antes da fusão.

² Até 2008 Rentenanstalt.

³ Pax, Nationale, Phenix, Generali, Genevoise, Zenith. Das quais apenas a Pax está no mercado.

Fonte: FINMA

um encaixe de 2,6 mil milhões de Francos Suíços em prémios de risco, mas apenas pagaram 1,4 mil milhões de francos suíços no ramo Vida e Invalidez. Esta proporção 2:1 absolutamente inaceitável tem sido o padrão nos últimos anos. Este é um negócio muito lucrativo e em grande parte sem risco empresarial. Afinal, o Conselho Federal deu agora um mandato explícito à Finma para avaliar o carácter abusivo dos prémios de risco. Na área de investimentos (Plano Poupança), o negócio continua a florescer: As Seguradoras, nos últimos dois anos apesar das taxas de juro baixas alcançaram um excedente bruto acima dos dois mil milhões de francos. Por isso, não nos devemos deixar enganar pelas lamentações.

Aumento para 95 por cento é realista

A Travail.Suisse tem vindo nos últimos anos a pedir o aumento da taxa mínima para 95 por cento. Um tal aumento desta natureza, não só seria justo como também serviria para a segurança do sistema, pois a distribuição de lucros a partir do segundo pilar é limitada, portanto a Seguradora deve dar mais do excedente bruto aos Segurados.

A Seguradora pode distribuir esse dinheiro directamente ao Segurado através do excedente de fundos ou pode reter o dinheiro a favor do Segurado. À medida que o risco de negócio da Seguradora diminui, é frequente que a Seguradora opte por esta via. Este dinheiro é utilizado, em contraste com os pagamentos aos Accionistas, não a partir do segundo pilar. Ele também serve para o Segurado. Ao mesmo tempo, a Seguradora tem um Risco menor de ter de injectar capital próprio. Em última análise isto aumenta a estabilidade do sistema.

Um aumento da taxa mínima é portanto útil e absolutamente viável para a Seguradora, Se, no entanto, se uma ou outra desejar sair hoje existem bastantes alternativas. Em última análise, o plano de pensões é um seguro social. Os seus parâmetros não se podem basear essencialmente na motivação para o lucro por parte dos intervenientes, mas devem ser projectados para benefício do Segurado.

Matthias Kuert Killer,
Chefe da Política Social,
kuert@travailsuisse.ch

Kursangebote von Syna



Ich beWerbe mich erfolgreich – auf Stellensuche: Ich erkenne meine Fähigkeiten.

Donnerstag, 5. März (1. Kurstag), von 9.15 bis 17.00 Uhr und Freitag, 6. März 2015 (2. Kurstag), von 8.00 bis 16.30 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Sie sind auf Stellensuche? Planen Sie in nächster Zeit, Bewerbungen zu schreiben? Sind Ihnen alle Ihre Fähigkeiten bewusst? Kennen Sie Ihre Kompetenzen? In diesem Kurs lernen Sie, Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen herauszuarbeiten und stellen diese übersichtlich in Ihrem Portfolio zusammen. Der Kurs führt zu einem besseren Selbstverständnis Ihrer beruflichen Vergangenheit und gibt wertvolle und wichtige Hinweise für Ihre Zielsetzungen und den einzuschlagenden Weg. Nach dem Kurs kennen Sie Methode und Vorgehensweise, um Ihr eigenes Portfolio für Ihren Bewerbungsprozess zu erstellen. Sie kennen Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen, können mit konkreten Beispielen argumentieren und erhalten ein wertvolles Instrument, um Ihre Chancen im Bewerbungsprozess zu erhöhen.

Referent: Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder und Bewerbungcoach/-trainer

Anmeldung: bis Donnerstag, 12. Februar 2015

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Doppelte Buchhaltung.

Donnerstag, 5. März (1. Kurstag), und Donnerstag, 19. März 2015 (2. Kurstag), jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Olten.

Inhalt: Sie sind oder werden Kassier/-in eines Vereins oder einer Gewerkschaft und möchten das Führen der doppelten Buchhaltung erlernen oder Ihr Wissen verbessern. Im Kurs erlernen Sie die Kontoführung (Aktiv/Passiv/Aufwand/Ertrag), Sie erstellen Journal, Bilanz und Erfolgsrechnung, erlernen das Know-how für Ausweisung und Verbuchung von Gewinn und Verlust und erhalten Antworten auf Fragen zum Jahresabschluss (Abschreibungen, transitorische Posten usw.). Geübt wird nicht an gängigen Buchhaltungsprogrammen am Computer, sondern auf Papier, damit die Zusammenhänge besser verstanden werden.

Referent: Daniel Leuenberger, Wirtschaftslehrer an der BFB Biel-Bienne (kfm. Berufsschule)

Anmeldung: bis Freitag, 6. Februar 2015

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Gelassenheit und Selbstvertrauen.

Donnerstag, 12. März (1. Kurstag), und Donnerstag, 26. März 2015 (2. Kurstag), jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Es gibt Situationen, die uns besonders viel Energie abverlangen. Gerade dann fühlen wir uns oft unsicher, verlieren den kühlen Kopf, regen uns unnötig schnell auf und können dadurch unsere Ideen weniger gut einbringen und uns schlechter durchsetzen. Dazu kommt, dass es manchmal schwierig ist, richtig abzuschalten, und wir das «Geschäft» mit nach Hause nehmen – Schlaflosigkeit ist eine häufige Folge davon. Im Kurs lernen die Teilnehmenden das mentale Training kennen und können es für die eigenen Vorhaben und Ziele einsetzen. Mentales Training ist ein Instrument, um mehr Zielklarheit, innere Ruhe, Gelassenheit und Selbstvertrauen zu entwickeln. Es wirkt sich auf die Kommunikation, die persönliche Energie sowie den beruflichen und privaten Erfolg aus.

Referentin: Rita Mancini, dipl. Kauffrau des Detailhandels, dipl. Erwachsenenbildnerin HF, dipl. Mentaltrainerin ILP

Anmeldung: bis Freitag, 13. Februar

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Schlagfertig und spontan reagieren.

Montag, 16. März (1. Kurstag), und Montag, 23. März 2015 (2. Kurstag), jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau.

Inhalt: Kennen Sie die Situation: Eine Bemerkung oder eine Situation macht Sie augenblicklich sprachlos, die passende Antwort fällt Ihnen zu spät ein, der Moment ist verpasst? In diesem Kurs lernen Sie Regeln und Techniken kennen und anwenden, die Ihnen helfen, in jeder Situation spontan, schlagfertig und selbstbewusst zu reagieren. Sie wissen, was Schlagfertigkeit ist, Sie kennen verschiedene Schlagfertigkeitstechniken und üben diese anhand von Rollenspielen.

Referent: Roger Nydegger, Regisseur und Schauspieler, Trainer für Kommunikation, dipl. Ausbildner

Anmeldung: bis Montag, 16. Februar 2015

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.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!

Gesundheitswesen

Negative Tendenzen verstärken sich

Das Gesundheitswesen mit einem seit Jahren stabilen Wachstum um durchschnittlich 2,5 Prozent ist der boomende Sektor in der Schweiz. Er zählt gut 550 000 Beschäftigte in 25 verschiedenen Berufen. Doch trotz Fachkräftemangel verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen in der Branche zusehends.

Das Gesundheitswesen wächst und wächst. Dafür sprechen auch die demografische Entwicklung der Bevölkerung und der Mangel an ausgebildeten Fachkräften. Doch zwei bedeutende Tendenzen verschlechtern die Arbeitsbedingungen wesentlich: Die erste bewegt sich weg von der Finanzierung des Betriebes hin zur Finanzierung der Dienstleistung. Sie betrifft die Spitäler, die die Mehrheit unter den stationären Leistungserbringern bilden. Mit dem Ziel, Kosten einzusparen, wurde 2012 eine schweizweit einheitliche Tarifierung für ihre Leistungen verankert. Dieser Paradigmenwechsel zwingt Spitäler, sich wie gewinnorientierte Unternehmen auf dem Markt zu bewegen und unternehmerisch denken und handeln zu müssen.

In der Folge und durch den Ansporn liberaler politischer Kreise werden zunehmend kantonale und regionale Spitäler von den öffentlichen Verwaltungen abgekoppelt und in eigenständige Rechtspersonlichkeiten überführt. Das destabilisiert die Arbeitsverhältnisse – nicht zuletzt, weil sie nun privatem Recht unterliegen. Der automatische Lohnanstieg nach Dienstjahren gehört beispielsweise der Vergangenheit an; die Löhne werden jetzt nach Markt- und Leistungskriterien bewertet. Wie Arbeitnehmende berichten, macht sich das neue Credo im konkreten Berufsalltag bemerkbar durch reduzierte Personalschlüssel, kurzfristiges Aufbieten oder Absagen von Diensten und Einsatzplanungen, die immer spitzer werden. Die Arbeitgeber wollen eine

maximale Auslastung und vom Arbeitnehmenden maximale Flexibilität.

Prekäre Zustände

Die zweite Tendenz betrifft die Arbeitsbedingungen in der ambulanten Versorgung und Pflege betagter Menschen zu Hause. Die Spitex ist der grösste Anbieter dieser Dienstleistungen. Allerdings drängen immer mehr Private in den Markt, weil sich offensichtlich gutes Geld damit verdienen lässt. Hier beobachten wir eine eindeutige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen: Arbeit-auf-Abruf-Anstellungsverhältnisse garantieren keine Pensen und Einsatzplanungen. Im Gegenteil: Mitarbeitende müssen sich tagelang

auf Abruf zur Verfügung halten, ohne dafür bezahlt zu werden und ohne die Sicherheit zu haben, wirklich zum Einsatz zu kommen. Manche Angestellten leisten im Betrieb Bereitschaftsdienst in Schichten, die zwölf Stunden und mehr dauern. Bezahlt wird ihnen allerdings nur die Hälfte der Arbeitszeit. Bei einem anderen privaten Spitex-Betrieb weisen die Mitarbeitenden Einsätze von morgens 6 Uhr bis abends 21 Uhr aus, ohne Pausen oder Ruhezeiten, weil sie sonst den Kunden sich selbst überlassen müssten. Das sind haltlose Zustände, und bei einigen Arbeitgebern entsteht bei näherem Hinsehen der Eindruck, dass sie ihr Geschäft auf dem Buckel der Arbeitnehmenden betreiben.

Unser gewerkschaftlicher Auftrag

Syna hat schon vor Jahren erkannt, dass es den Gesundheitssektor gewerkschaftlich zu besetzen gilt. Wir sind heute Partner von praktisch allen Gesamtarbeitsverträgen (GAV), die vornehmlich mit Spitälern abgeschlossen wurden. Und wir sind Part-



Lange Arbeitseinsätze ohne Pausen sind in der ambulanten Pflege traurige Realität.
Bild: Fotolia

ner des GAV mit den Betagtenzentren Luzern, des ersten GAV in der Langzeitpflege. Die aktuellen Tendenzen bestätigen, dass wir uns einmischen müssen. Insbesondere, wenn fragwürdige Privatisierungen zustande kommen sollen. Wenn öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in privatrechtliche übergehen, fordern wir GAV, um den Besitzstand der Arbeitsbedingungen zu garantieren und weiterzuentwickeln. Wir sind Ansprechpartner für Arbeitnehmende, die in prekären Situationen arbeiten, und vertreten die Anliegen unserer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern. Der Fachkräftemangel und die Unsicherheit über die zukünftige Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte spielt unseren Anliegen insofern in die Hand, dass auch die Arbeitgeber wissen, dass sie ihren Mitarbeitenden Sorge tragen müssen, weil diese sehr schnell einen anderen Job finden.

irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Arbeiten Sie in der Pflege unter schwierigen Bedingungen? Dann melden Sie sich bei uns: 078 758 08 12.

Ausbaugewerbe Westschweiz

Die Missachtung der Arbeitgeber

Trotz zahlreicher Verhandlungstage und einer eingereichten Petition konnte den Arbeitgebern des Ausbaugewerbes der Westschweiz keine Lohnerhöhung abgerungen werden. 2015 stagnieren zum dritten Mal in Folge die Löhne.

In der Westschweizer Ausgabe des Syna Magazins 10/14 haben wir den Stand der Lohnverhandlungen im Ausbaugewerbe bereits geschildert. Zu dem Zeitpunkt bestand jedoch noch Hoffnung, dass die Arbeitgeber einlenken und einer Lohnerhöhung doch noch zustimmen würden. In der Zwischenzeit ist diese jedoch verfliegen. Nicht nur, dass die Verhandlungen defini-

tiv abgebrochen wurden; es wurde auch jegliche Erhöhung des Lohnes verweigert.

Das letzte Angebot, den Stundenlohn um 20 Rappen zu erhöhen, hätte einer Lohnerhöhung von 35 Franken pro Monat entsprochen. Dem konnte nicht zugestimmt werden. Um ihrem Unmut Ausdruck zu verleihen, unterzeichneten 3500 Arbeitnehmende eine Petition. Das entspricht rund einem Viertel aller im Ausbaugewerbe arbeitenden der Westschweiz. Trotz der eindeutigen Bitte weigerten sich die Arbeitgeber, an den Verhandlungstisch zurückzukehren, um einen vernünftigen Kompromiss auszuhandeln.

Mangelnde Wertschätzung

Dieser inakzeptable Entscheid führt in eine Sackgasse. Denn die Kosten sind in den letz-

ten Jahren kontinuierlich gestiegen. Denken wir nur an die stetig steigenden Krankenkassenprämien oder die immer höher werdenden Mieten. Kosten, die für viele Arbeitnehmende immer schwieriger zu stemmen sind, da die Lohnerhöhungen im Vergleich hinterherhinken. Gleichzeitig ist diese Verweigerung der Arbeitgeber auch ein Mangel an Wertschätzung gegenüber dem Einsatz der Arbeitnehmenden, die wesentlich zur guten Wirtschaftslage beitragen. Es ist mehr als stossend, dass derzeit einzig die Arbeitgeber vom Gewinn profitieren.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist noch bis Ende 2016 in Kraft. Die nächsten Verhandlungen dürften alles andere als einfach werden.

tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär Ausbaugewerbe

Lohnverhandlungen 2015

Quo vadis, Schreinergerwerbe?

Mit einem BIP-Wachstum von 1,6 Prozent entwickelte sich die Wirtschaft 2014 positiv. 2015 sollen es gar 2,4 Prozent sein. Die diesjährigen Lohnverhandlungen zwischen Syna und den Schreinermeistern hingegen sind gescheitert.

Bei den Lohnverhandlungen gilt es, die Entwicklung einer sich im Umbruch befindenden Arbeitswelt im Auge zu behalten. Die Sozialpartnerschaft darf nicht einer kurzsichtigen Betrachtungsweise geopfert werden. Rein individuelle Lohnrunden, die nur leistungsstarken Mitarbeitenden zugutekommen, bergen eine grosse Gefahr der Willkür. Eine übersichtliche Lohnentwicklung muss auch in guten wirtschaftlichen Zeiten umgesetzt werden. Nullrunden bringen der Branche weder Fortschritt noch Anreize.

Keine Änderungen im Lohn

Das Scheitern der Verhandlungen enttäuscht Syna. Die Schreinermeister sind

weder bereit, eine Lohnerhöhung zu gewähren, noch bereit, den seit langem stagnierenden Mindestlohn anzupassen. Trotz seit Jahren boomender Auftragslage und nach wie vor intakter Aussichten. Sie müssen mit dem gleichen Einkommen weiter steigende Krankenkassenprämien berappen.

Der Weg der Sozialpartnerschaft

Unweigerlich stellt sich die Frage, wohin die Branche geht. Will sie sich entfalten und nicht weiter an Attraktivität einbüßen, muss sie sich entwickeln. Tatsächlich wandern viele Berufsleute in andere Branchen oder staatliche Betriebe ab. Der Grund dafür liegt im unausgeglichene Familienbudget.

Es gilt daher, die Branche weiterzubringen. Syna erwartet künftig eine echte Sozialpartnerschaft und eine entsprechende Entwicklung der Löhne. Die Schreiner zeigen Einsatz, deshalb verdienen sie Respekt!

toni.walker@syna.ch,
Zentralsekretär Schreinergerwerbe



Bei den Schreinerern gibts nicht mehr Geld: Die Arbeitgeber blieben stur. Bild: Fotolia

Es geht auch anders

Für 2015 hat der Bundesrat die minimale BVG-Verzinsung der obligatorischen Altersguthaben auf 1,5 Prozent festgelegt. Die Versicherungskommission der Pensionskasse Schreinergerwerbe hat eine Verzinsung von 3,5 Prozent beschlossen.

Teilzeitarbeit

Meine Zeit – aufgeteilt

Syna fordert: Teilzeitarbeit muss aufgewertet werden! Arbeitgeber, Politik und Sozialpartner müssen dem Erfolgsmodell Teilzeitstelle gleiche Chancen und Bedingungen wie der Vollzeitarbeit einräumen. Karriereknick und gekürzte Altersvorsorge müssen endlich der Vergangenheit angehören.

Am Donnerstagabend ins Wochenende gehen, am Montag die Kinder hüten, am Mittwochnachmittag einen Computerkurs besuchen oder am Dienstag bei den Grosseltern putzen helfen: Teilzeitarbeit macht's möglich. Teilzeitarbeit ist auch das Schlagwort, das den Berufsalltag von zahlreichen Arbeitnehmenden bestimmt. In der Schweiz haben aktuell 59,2 Prozent aller Frauen und 14,7 Prozent aller Männer – Tendenz steigend – eine Teilzeitstelle.

Das Teilzeitmodell scheint ein Erfolgsmodell zu sein: Die Wirtschaft verspricht sich damit, den Fachkräftemangel zu bekämpfen, die älteren Arbeitnehmenden erhoffen sich eine kräfteschonendere letzte Erwerbszeit, die Familien sehen eine Möglichkeit, Beruf und Erziehung zu vereinbaren, und die Politiker freuen sich über die sinkenden Krankheitskosten aufgrund der gesundheitsschonenden Arbeitsweise. Was für eine schöne Welt, mag sich manch einer denken, aber weshalb habe ich trotz der tollen Teilzeitarbeit ständig Stress und Druck in meinem Arbeitsleben?

Meine Teilzeit ...

Teilzeit ist leider nicht gleich Teilzeit. Die Arbeitsbedingungen einer Teilzeitstelle sind nur gerade so gut wie vom Arbeitgeber angeboten. Während besser ausgebildete Angestellte auch bei reduziertem Pensum auf einen guten und regelmässigen Lohn zählen können, sehen sich Arbeitnehmende mit niedrigem Lohn und tiefem Pensum gleich mit einer Vielzahl diskriminierender Faktoren konfrontiert. Erstens fällt der Koordinationsabzug für die Altersvorsorge in ihrem Fall proportional stärker ins Gewicht, zweitens erreichen viele Angestellte die Mindestlohngrenze für die zweite Säule der Altersvor-



Teilzeitarbeit ermöglicht es beiden Elternteilen, zu arbeiten und die Kinder zu betreuen. Bild: Syna

sorge schon gar nicht, und drittens sind überflexible Arbeitseinsätze und viele Überstunden bei tiefen Pensen markant häufiger anzutreffen. Die Folgen liegen auf der Hand: Stress wegen unregelmässiger und kurzfristiger Arbeitseinsätze und Druck wegen schwankenden Einkommens und ungesicherter Altersrente.

... meine Berufschancen ...

Ungleiche Rahmenbedingungen für Teilzeit- und Vollzeitstellen haben eine weitere Dimension: die Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben. Da in der Schweiz nach wie vor hauptsächlich Frauen in einem Teilzeitpensum beschäftigt sind, sind vor allem auch sie von den schlechteren Arbeitsbedingungen betroffen. Gleichstellung heisst, dass Männer und Frauen gleichermaßen das Engagement im Berufsalltag leben, ohne dabei bei Lohn, Karrierechancen, Aufgabenzuteilung und Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt zu werden. Die Realität ist eine andere: Teilzeitangestellte werden bei Beförderungen häufiger übergangen und können seltener von Weiterbildungen profitieren. Studien zeigen auch, dass sich die Teilzeitarbeit negativ auf den Lohn auswirkt: Je höher der Beschäftigungsgrad ist, desto höher fällt

auch der durchschnittliche auf Vollzeit standardisierte Monatslohn aus.

... im Gleichgewicht!

Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Grundpfeiler unserer heutigen Arbeitswelt. Ohne sie wäre die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, soziales Engagement, Weiterbildung und nicht zuletzt auch ein auf die individuellen Kräfte abgestimmtes Arbeiten nicht möglich. Politik, Arbeitgeber und Sozialpartner müssen endlich handeln: Der Koordinationsabzug gehört abgeschafft, jeder und jede Arbeitnehmende hat Anrecht auf die Altersvorsorge, die dem während des Erwerbslebes tatsächlich erwirtschafteten Lohn entspricht. Das Teilzeitpensum der Arbeitnehmenden ist zu respektieren und die Arbeitseinsätze sind entsprechend zu regulieren, denn Teilzeit zu arbeiten, darf nicht heissen, mehr Spielraum für flexiblere Arbeitseinsätze zur Verfügung stellen zu müssen. Die Freizeit von Teilzeitangestellten ist genauso zu respektieren, die ständige Einsatzbereitschaft darf keine Realität sein. Deshalb sagen wir: Syna, bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht!

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Sektor Dienstleistung

Jeunesse.Suisse

Die Jugend ist auf dem Vormarsch!

2015 wird sich bei Young Syna einiges tun. Am Kongress 2014 hat Syna für den Bereich Jugend klare Ziele gesetzt. Damit diese erreicht werden können, braucht es alle. Vor allem die Jungen selbst.

Auch die Gewerkschaft hat, wie viele andere Vereine, mit Mitgliederschwund zu kämpfen. Gründe dafür gibt es viele. Ein Wertewandel könnte als solcher betrachtet werden. Oder steigende Fixkosten, die für variable Kosten wie Vereinsbeiträge keinen Spielraum mehr lassen. Doch die Gründe sind sekundär; in erster Linie ist es wichtig, etwas gegen den Rückgang zu unternehmen. Unter anderem, indem wir näher bei den jungen Arbeitnehmenden sind und so erfahren, wo sie der Schuh drückt. Darauf wird sich Syna in diesem Jahr verstärkt konzentrieren.

Was interessiert dich?

Über Jugendliche wird oft gesagt, sie seien politisch nicht aktiv, nicht interessiert und teilnahmslos. In den knapp drei Jahren, die ich nun für Syna arbeite, habe ich vieles festgestellt. Ganz sicher aber nicht, dass die Jugendlichen politisch passiv sind. Egal, wo ich mit ihnen zusammentreffe – am Kongress, am Jugendrat von Jeunesse.Suisse, an der Delegiertenversammlung oder an Veranstaltungen in der Region –, überall entstehen sofort Diskussionen, werden Meinungen ausgetauscht und Positionen bezogen. Damit wir diese verschiedenen Meinungen aufnehmen können, sind alle interessierten Jugendlichen am 25. April zu einer Austauschsitzung in Olten eingeladen. Einige junge Syna-Mitglieder engagieren sich



Die Syna-Jugend brachte letztes Jahr den Kongress zum Tanzen.

Bild: Syna

bereits bei Jeunesse.Suisse, der Jugendorganisation unseres Dachverbandes Travail.Suisse. Sie werden am 25. April ebenfalls anwesend sein und euch einen Einblick in ihre Arbeit geben. Ihre Inputs, ihr Engagement und ihre Ziele können andere Jugendliche inspirieren und bewegen.

Lern uns kennen!

Der Anlass ist jedoch nur ein Teil der gewerkschaftlichen Jugendarbeit von Syna – wir machen viel mehr. Zum Beispiel haben wir auch für dieses Jahr jugendspezifische Kurse auf die Beine gestellt. Einen Bewerbungskurs mit Coaching sowie einen Kurs über Steuern, Sozialversicherungen und was du sonst noch wissen musst, wenn du anfängst, auf eigenen Beinen zu stehen. An beiden Kursen werden externe Referenten sein. Aber auch Jeunesse.Suisse-

Mitglieder, welche die Themen vorbereiten. Das Einzigartige an diesen Kursen ist, dass sie immer mehrsprachig abgehalten werden; mindestens in Deutsch und Französisch. Die Unterlagen erhältst du in beiden Sprachen, aber ansonsten kann jede und jeder seine Muttersprache sprechen. Jeunesse.Suisse versteht sich diesbezüglich auch als Übungsfeld.

Politisch aktiv bei Syna

Viermal im Jahr stimmt das Schweizer Stimmvolk über Gesetzesänderungen, Initiativen und Referenden ab. Meist werden diese Abstimmungen vom Volk in Form von Initiativen oder Referenden gewünscht. Das ist aber nur ein Weg, um sich politisch Gehör zu verschaffen. Der andere Weg führt über Stellungnahmen, Medienmitteilungen, Positionspapiere. Syna hat verschiedene Anliegen, die sie so thematisiert und auf politischem Weg ändern will. Zum Beispiel mehr Ferien, einen fixen Mindestlohn oder höhere Familienzulagen usw. Doch diese Anliegen betreffen Jugendliche oft erst später. Wenn du deine Anliegen jetzt behandeln willst, komm unbedingt am 25. April nach Olten an den Young Syna Day und bringe sie dort ein.

Die wichtigsten Daten 2015 auf einen Blick

- 7. März: nationale Mobilisierung Lohnungleichheit, Bern
- 18./19. April: Jugendkurs «Bewerbung leicht gemacht», Interlaken
- 25. April: Young Syna Day, Olten
- 16./17. Mai: Jugendkurs «Steuern und Sozialversicherungen», Freiburg
- 13. Juni: Generationentag Syna, Olten
- 10./11. Oktober: 3. nationaler Jugendrat, Morschach

Weitere Infos erhältst du auf www.syna.ch > Politik > Jugend, <https://www.facebook.com/syna.ch> oder unter young@syna.ch.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik