

## **Gute Arbeit mitgestalten**

Positionen und Forderungen 2019–2023

## **Façonnons du bon travail**

Positions et revendications 2019–2023

## **Contribuire a plasmare il buon lavoro**

Posizioni e rivendicazioni 2019–2023

Die Mitgliedsverbände von Travail.Suisse

Les fédérations affiliées à Travail.Suisse

Le federazioni aderenti a Travail.Suisse



**VUCAS**

## **Gute Arbeit mitgestalten**

Positionen und Forderungen 2019–2023

## **Façonnons du bon travail**

Positions et revendications 2019–2023

## **Contribuire a plasmare il buon lavoro**

Posizioni e rivendicazioni 2019–2023

Verabschiedet vom Kongress von Travail.Suisse am 14. September 2019

Adopté par le Congrès de Travail.Suisse le 14 septembre 2019

Adottato dal Congresso di Travail.Suisse il 14 settembre 2019

## Travail.Suisse gestaltet die Zukunft der Arbeit mit

Travail.Suisse steht für gute Arbeit, für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, für eine gerechte Verteilung des Wohlstands und für starke und zukunftsfähige Sozialwerke. Es ist jetzt die Aufgabe der Gewerkschaften und Angestelltenverbände, sich zu organisieren und sich den Herausforderungen der Zukunft anzunehmen.

Mit unserem Einsatz setzen wir uns auf politischer Ebene für die Arbeitnehmenden ein. Als Dachverband vertreten wir unsere Mitgliedsorganisationen. **Denn die Arbeitnehmenden können die Zukunft der Arbeit nur dann mitgestalten, wenn sie sich organisieren.** So geben wir allen Arbeitnehmenden eine Stimme – ob Mitglied oder nicht, ob Stimm- und Wahlrecht oder nicht.

Das Kongressdokument, das wir Ihnen hiermit präsentieren, legt die Basis für unsere Arbeit in den kommenden vier Jahren. Alle Mitgliedsorganisationen haben die Positionen mittels Diskussionen, Anträge und Abstimmungen demokratisch behandelt und legitimiert und die vorliegende Version am Kongress vom 14. September 2019 verabschiedet. Version trifft es gut: Die Politik ist – genauso wie die Gesellschaft – in stetem Wandel. Auch Positionen können und müssen sich im Lauf der Zeit verändern. Der Vorstand von Travail.Suisse ist gefordert, zusammen mit der Geschäftsleitung die Anliegen aktuell zu halten und in die Politik einzubringen.

**Denn die Politik kann gestalten.** Was im Parlament entschieden wird, ist kein Produkt des Zufalls. Wir engagieren uns gemeinsam für die zentralen Anliegen der Arbeitnehmenden – auch im Parlament. Das braucht gute Argumente und viel Ausdauer. Der Vaterschaftsurlaub ist ein Beispiel: Über zehn Jahre lang hat Travail.Suisse Grundlagen- und Überzeugungsarbeit dafür geleistet. Im Herbst 2020 kann nun die Stimmbevölkerung Ja zu einem Vaterschaftsurlaub sagen. Wenn es zukünftig mehr als einen einzigen Tag Vaterschaftsurlaub gibt, so ist das ein Verdienst von Travail.Suisse. Es sind aber längst nicht alle Resultate unserer Arbeit so direkt sichtbar. Trotzdem kommen sie allen Arbeitnehmenden zu Gute. Das zeigt sich etwa in unserem Engagement für einen zukunftsfähigen digitalen Wandel: Die Digitalisierung passiert nicht einfach, sie ist keine Naturkatastrophe. Sie wird von Menschen geschaffen und wir setzen und dafür ein, dass sie auch von den Betroffenen mitgestaltet und damit sozialverträglich ausgestaltet wird. Dasselbe gilt für den Klimawandel: Es ist zentral, dass es soziale Lösungen für diese Herausforderungen gibt. Denn wer die Menschen vergisst, verrät die Solidarität und damit einen der wichtigsten Grundpfeiler unserer modernen Gesellschaft. **Die Wirtschaft muss den Menschen dienen, nicht umgekehrt.**

Wir dürfen stolz sein auf unsere Errungenschaften. Wir dürfen sie zeigen, sie bewerben. Damit immer mehr Arbeitnehmende merken: Es lohnt sich, sich zu organisieren und gemeinsam für gute und zukunftsfähige Arbeit einzustehen.

Wir haben also viel zu tun. Dafür brauchen wir jede und jeden einzelnen. Je mehr wir sind, desto stärker. Werden Sie deshalb noch heute Mitglied bei einer unserer Mitgliedsorganisationen!

Auf geht's! Gestalten wir gute Arbeit!



Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse/alt Nationalrat

## Travail.Suisse contribue à façonner l'avenir du travail



**Travail.Suisse s'engage pour du bon travail, concilier la vie professionnelle et la vie privée, répartir équitablement les richesses et des œuvres sociales fortes et durables. Il incombe aux syndicats de s'organiser et de relever les défis de l'avenir.**

Par notre engagement, nous défendons les travailleurs et travailleuses au niveau politique. En tant qu'organisation faîtière, nous représentons nos organisations membres. **Car les travailleurs et travailleuses ne peuvent contribuer à façonner l'avenir du travail que s'ils sont organisés.** Nous leur donnons ainsi à tous une voix, qu'ils soient membres ou non – qu'ils aient ou non le droit de vote et d'éligibilité.

Le document du congrès que nous vous présentons ici jette les bases de notre travail pour les quatre prochaines années. Toutes les fédérations membres ont traité et légitimé démocratiquement les positions émises par le biais de discussions, de propositions et de votes et ont adopté la présente version lors du Congrès du 14 septembre 2019. La version est bonne: la politique – tout comme la société – est en changement continu. Les positions peuvent et doivent également évoluer au fil du temps. Le Comité de Travail.Suisse est tenu avec le bureau exécutif d'actualiser régulièrement ses positions et de les intégrer dans la politique.

**Car la politique a la capacité de concevoir.** Ce qui est décidé au Parlement n'est pas le fruit du hasard. Nous nous engageons ensemble pour les revendications centrales des travailleurs et travailleuses aussi au Parlement. Cela requiert de bons arguments et beaucoup d'endurance. Le congé paternité en est un bon exemple: pendant dix ans Travail.Suisse a fourni un travail d'explication et de persuasion. En automne 2020, les citoyens et citoyennes pourront dire oui à un congé paternité. S'il y a plus qu'un seul jour de congé paternité à l'avenir, c'est grâce à Travail.Suisse. Toutefois, tous les résultats de notre travail ne sont de loin pas tous si visibles. Néanmoins, ils profitent à tous les travailleurs et travailleuses. Cela se voit par exemple dans notre engagement pour un changement numérique durable: la numérisation n'est pas qu'un phénomène passager ni une catastrophe naturelle. Ce sont des personnes qui la conçoivent et nous nous engageons pour que les personnes concernées puissent aussi la façonner et qu'elle soit socialement acceptable. Il en va de même pour le changement climatique: il est essentiel qu'il existe des solutions sociales à ces défis. Car l'oubli des personnes trahit la solidarité et donc un des piliers les plus importants de notre société moderne. **L'économie doit être au service des gens et non l'inverse.**

Nous pouvons être fiers de nos réalisations et nous devons les montrer et les faire connaître pour que toujours plus de travailleurs et travailleuses réalisent qu'il vaut la peine de s'organiser et de se mobiliser ensemble pour un travail de qualité et durable.

Nous avons donc fort à faire. C'est pourquoi nous avons besoin de tout un chacun. Plus nous serons nombreux, plus forts nous serons. Devenez donc dès aujourd'hui membre de l'une de nos fédérations!

Allons-y! Façonnons du bon travail!

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse, ancien conseiller national

## Travail.Suisse contribuisce a plasmare il futuro del lavoro

**Travail.Suisse è sinonimo di buone condizioni di lavoro, conciliabilità tra vita professionale e privata, ripartizione equa del benessere ed enti sociali forti e sostenibili in chiave futura. I sindacati e le associazioni dei dipendenti sono ora chiamati al compito di organizzarsi e raccogliere le sfide poste dal futuro.**



Con il nostro attivismo ci impegniamo attivamente a livello politico a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e in veste di associazione mantello rappresentiamo le nostre organizzazioni confederate. **Le lavoratrici e i lavoratori possono contribuire a plasmare il futuro del mondo del lavoro soltanto se sono in grado di organizzarsi.** In questo modo diamo a tutti una voce – a prescindere dal fatto che siano membri oppure no, oppure che siano dotati o meno di diritto di voto o di elezione.

Il documento del Congresso che vi presentiamo con la presente getta le basi per il nostro lavoro nel corso dei prossimi quattro anni. Tutte le organizzazioni confederate hanno affrontato in modo democratico e hanno legittimato le posizioni mediante discussioni, proposte all'ordine del giorno e votazioni, approvando la presente versione in occasione del Congresso tenutosi il 14 settembre 2019. E il documento coglie nel segno: analogamente alla società, il mondo della politica è in costante mutamento. Anche le posizioni possono e devono cambiare nel corso del tempo. Di concerto con la Direzione operativa, il Consiglio direttivo di Travail.Suisse è quindi chiamato a far sì che queste priorità restino sempre attuali e vengano debitamente recepite dalla politica.

**Perché la politica può dare forma alla realtà.** Quello che accade in Parlamento non è un prodotto del caso. Ci impegniamo assieme per le priorità e le esigenze centrali delle lavoratrici e dei lavoratori – anche in Parlamento. Ma per questo sono necessari validi argomenti e una spiccata perseveranza. Un esempio a riguardo è il congedo di paternità: per oltre dieci anni Travail.Suisse ha compiuto un'incessante opera di sensibilizzazione, convincimento e definizione delle basi. Nell'autunno 2020 le elettrici e gli elettori svizzeri avranno finalmente la possibilità di esprimere il loro «sì» a questo progetto. Se in futuro ci sarà più di un singolo giorno di congedo di paternità, sarà merito di Travail.Suisse. Peraltro, non tutti i risultati del nostro lavoro sono visibili in maniera così diretta, anche se a beneficiarne sono tutti i lavoratori e le lavoratrici. Questo approccio trova espressione ad esempio nel nostro impegno per un cambiamento digitale lungimirante e al passo con il futuro: la digitalizzazione non «accade» semplicemente, non si tratta di una catastrofe naturale. È il frutto dell'opera umana e ci impegniamo quindi affinché essa possa essere plasmata anche dagli utenti finali e risulti quindi socialmente sostenibile. Lo stesso principio vale per il cambiamento climatico: è essenziale che per queste sfide vengano individuate soluzioni sociali. Perché chi dimentica le persone tradisce il concetto stesso di solidarietà e quindi uno dei pilastri fondanti della nostra società moderna. **L'economia deve essere al servizio delle persone, e non viceversa.**

Possiamo essere fieri dei traguardi che abbiamo raggiunto. Possiamo e dobbiamo metterli in mostra e dare loro la dovuta visibilità, affinché un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori capisca che vale la pena organizzarsi e lottare assieme per un lavoro buono e sostenibile in un'ottica futura.

Abbiamo quindi ancora molto da fare, e per questo abbiamo bisogno di ognuna e ognuno di voi. Più elevato è il nostro numero, maggiore è la nostra forza. Affiliatevi quindi oggi stesso alle nostre organizzazioni confederate.

Non perdetevi tempo! Plasmiamo assieme un buon lavoro!

Adrian Wüthrich, Presidente di Travail.Suisse / Ex Consigliere nazionale

## Inhaltsverzeichnis

1. Beschäftigung und gute Löhne für alle	8
2. Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt	11
3. Die Gleichstellung von Frau und Mann konkretisieren	14
4. Verlässliche und anpassungsfähige Sozialpolitik	18
5. Qualitativ hochstehende Bildung in jeder Lebenssituation	23
6. Jugend stärken für die Zukunft	28
7. Gerechte Steuerpolitik sowie starker und moderner Service public	29
8. Die ökologischen Herausforderungen verstärkt in einem Geist der Partnerschaft angehen	32
9. Für eine integrativere Migrationspolitik	34
10. Für internationales Engagement	38

## Sommaire

1. Un emploi et des salaires corrects pour tous	42
2. De bonnes conditions de travail et un marché du travail performant	45
3. Concrétiser l'égalité entre femmes et hommes	48
4. Une politique sociale fiable et apte à s'adapter	52
5. Une formation de haute qualité dans toutes les circonstances de la vie	57
6. Renforcer la jeunesse pour l'avenir	62
7. Politique fiscale juste et service public fort et moderne	63
8. Maîtriser les défis écologiques dans un esprit de partenariat plus fort	66
9. Pour une politique de migration plus intégrative	68
10. Pour un engagement international	72

## Sommario

1. Lavoro e buoni salari per tutti	76
2. Buone condizioni di lavoro e un mercato del lavoro forte	79
3. Concretizzare la parità tra donna e uomo	81
4. Politica sociale affidabile e adattabile	85
5. Una formazione di qualità in ogni situazione di vita	90
6. Rafforzare la gioventù per il futuro	95
7. Politica fiscale equa e servizio pubblico forte e moderno	96
8. Affrontare le sfide ecologiche in uno spirito di partenariato	99
9. Per una politica migratoria più integrativa	101
10. Per un impegno internazionale	104

# Positionen und Forderungen 2019–2023



# 1. Beschäftigung und gute Löhne für alle

**Travail.Suisse will echte Vollbeschäftigung. Besonderes Augenmerk muss auf die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt sowie auf den Verbleib der älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt gelegt werden. Alle Erwerbstätigen sollen einer sinnstiftenden Arbeit nachgehen können, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht, nur so kann die Integration in die und die Partizipation an der Gesellschaft gefördert werden. Je nach Präferenz und Lebenssituation soll gute Erwerbstätigkeit in Voll- oder Teilzeit möglich sein, die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen muss berücksichtigt werden. Die Erwerbsarbeit muss mit guten Löhnen entschädigt werden. Die Löhne sind an die Teuerung anzupassen und die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung soll allen Arbeitnehmenden zugutekommen.**

## 1.1 Gute Löhne und mehr Verteilungsgerechtigkeit

Die vergangenen Jahre standen ganz im Zeichen der wirtschaftlichen Probleme aufgrund der Frankenaufwertung und der nachfolgenden gesamtwirtschaftlichen Erholung. Die starke Aufwertung des Frankens im Nachgang zur Aufhebung des Mindestkurses gegenüber dem Euro durch die Schweizerische Nationalbank zu Beginn des Jahres 2015 bremste die wirtschaftliche Entwicklung und erhöhte den Druck in den besonders exponierten Branchen Exportwirtschaft, Tourismus und Detailhandel. Margendruck und Kostenkontrolle sowie eine mehrere Jahre stagnierende Teuerung liessen die Unternehmen deutlich auf die Lohnbremse treten. Gleichzeitig wurde von den Arbeitnehmenden zusätzlich immer mehr Flexibilität gefordert und ihnen mehr Leistungsdruck auferlegt. So ist auch der wirtschaftliche Aufschwung der letzten beiden Jahre noch kaum bei den Arbeitnehmenden in der Schweiz angekommen. Im Gegenteil: 2017 mussten sie erstmals seit 2008 wieder Reallohnverluste hinnehmen. Dazu kommt, dass über eine Million Menschen in der Schweiz armutsbetroffen

oder gefährdet sind, davon 140 000 trotz Erwerbstätigkeit (Working poor). Auf der anderen Seite der Lohnskala, bei den explodierenden Managerlöhnen, ist nach wie vor keine Wende in Sicht: Noch immer öffnet sich die Lohnschere zwischen den Mitgliedern der Konzernleitungen und den Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen. Mit den aktuellen wirtschaftlichen Boomzeiten droht ein neuer Bonirausch.

Travail.Suisse will mehr Verteilungsgerechtigkeit. Es ist gesamtgesellschaftlich schädlich und gefährdet den sozialen Frieden, wenn die höchsten Einkommen stärker steigen als die tiefen. Nur wenn sich die Arbeitnehmenden stärker gewerkschaftlich organisieren, kann mehr Druck für bessere Löhne aufgebaut werden. Das Ziel ist klar: Alle Arbeitnehmenden sollen in Form von generellen Lohnerhöhungen angemessen von den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritten profitieren. Eine gerechtere Verteilung dient nicht zuletzt als wichtige Konjunkturstütze und verhindert politische Kosten.

### Travail.Suisse fordert:

#### Erhalt der Kaufkraft durch generelle Lohnerhöhungen

Die Lohnerhöhungen hinken den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen hinterher. Kontinuierliche Lohnerhöhungen stärken die Kaufkraft der Arbeitnehmenden und sind eine wichtige Stütze für die schweizerische Konjunktur. Nur mit generellen Lohnerhöhungen können Kaufkraftverluste durch die Teuerung verhindert werden und sämtliche Arbeitnehmenden von

den Produktivitätssteigerungen profitieren. Generelle Lohnerhöhungen sind vorzuziehen und prioritär. Gerade Teilzeitarbeitende, ältere Arbeitnehmende und langjährige Mitarbeitende werden bei individuellen Lohnmassnahmen oftmals übergangen – die Transparenz der Verteilung ist schwierig sicherzustellen. Der Trend der letzten Jahre hin zu vermehrt individuell gewährten

Lohnerhöhungen ist zu korrigieren. Von intransparenten Leistungslöhnen mit verzerrenden Anreizen, überrasenen Boni und nicht nachhaltigen Einmalzahlungen ist abzusehen. Nur reguläre Lohnerhöhungen garantieren eine nachhaltige Lohnentwicklung und führen zu einem konsolidierten Rentenanspruch.

#### Regionale und branchenspezifische Mindestlöhne für alle Arbeitnehmenden

Die tieferen Löhne bleiben unter starkem Druck. Arbeit muss sich aber lohnen. Insbesondere müssen die Löhne in den Tieflohnbranchen aufgewertet werden.

Um den Arbeitnehmenden ein anständiges Einkommen und später eine existenzsichernde Altersvorsorge zu sichern, braucht es Mindestlöhne. Deren

Höhe kann unterschiedlich sein, um die spezifischen Gegebenheiten in den Branchen oder Regionen zu berücksichtigen. Heute ist nur rund die Hälfte der



Arbeitnehmenden in der Schweiz durch Mindestlöhne geschützt. Um diesen Schutz zu verbessern, sind weitere

Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln und bestehende GAV allgemeinverbindlich zu erklären. Dort wo der Abschluss

eines GAV nicht möglich ist, sind Mindestlöhne über kantonale oder nationale Normalarbeitsverträge festzulegen.

### Managerlöhne sollen Beitrag an die Gesellschaft leisten

Mit der seit 2004 jährlich durchgeführten Managerlohnstudie zeigt Travail.Suisse die Entwicklung der Managerlöhne und damit die sich stetig öffnende Lohnschere auf. Die Aktienrechtsrevision blieb auf halbem Weg stehen und lässt griffige Massnahmen gegen

überbordende Saläre in den Chefetagen weiterhin vermissen. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung drohen Boniexzesse wieder zur Tagesordnung zu werden. Gleichzeitig sind weitergehende Beschränkungen politisch nicht mehrheitsfähig. Für Travail.Suisse ist

klar, dass die hohen Managerlöhne auch einen Zusatznutzen für die Gesellschaft haben müssen. Steuertransparenz und eine Solidaritätsabgabe der hohen Einkommen an die Gesellschaft sind dafür das Minimum.

## 1.2 Stabile und sichere Beschäftigung für alle

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist im internationalen Vergleich sehr flexibel. Zusammen mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und starken Sozialversicherungen bildet dies einen wichtigen Standortvorteil der Schweiz und sorgt für eine hohe Beschäftigungs- und eine tiefe Arbeitslosenquote. Allerdings nehmen die atypischen, prekären Arbeitsverhältnisse (befristete Arbeitsverhältnisse, Temporärarbeit, Arbeit auf Abruf, Scheinselbständigkeit u.ä.) zu. Im Zuge der Digitalisierung beschleunigt sich der Strukturwandel, wobei sinkende Transaktionskosten und Plattformarbeit kurzfristige, fragmentiertere und (quasi-)selbständige Beschäftigungsverhältnisse fördern. Durch solch flexibilisierte Arbeitsverhältnisse erhöht sich auch der Druck auf die Arbeitnehmenden. Die zunehmenden Forderungen nach stetiger Anpassungsbereitschaft und Flexibilität können für die Erwerbstätigen zu einer Bürde werden. Während Jugendliche mit befristeten

Anstellungen oder Praktika nur unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert werden, drohen den älteren Arbeitnehmenden eine Dequalifizierung und der Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Arbeitsmarktmobilität ist bereits eingeschränkt. Eine deutliche Mehrheit der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Anstellung zu finden. Stetige Weiterbildung oder das Nachholen einer Erstausbildung werden deshalb immer wichtiger, um den sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt nachkommen zu können. Die Verantwortung dafür darf nicht einseitig auf die Arbeitnehmenden abgeschoben werden.

Travail.Suisse setzt sich ein für eine aktive Beschäftigungspolitik. Ziele sind eine echte Vollbeschäftigung und der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit über das ganze Erwerbsleben hinweg. Die Wirtschaftspolitik ist so auszurichten, dass Wirtschaftswachstum zu mehr guter Arbeit für alle führt.

### Travail.Suisse fordert:

#### Nachholbildung und Weiterbildung als gesamtgesellschaftliche Verantwortung

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Travail.Suisse fordert, dass der Zugang zur Nachholbildung erleichtert wird, indem die Verbundpartner die Information und Beratung von

ausbildungslosen Personen verbessern und finanzielle Hürden abbauen. Aus- und Weiterbildung werden in einem durch die Digitalisierung beschleunigten Strukturwandel noch einmal wichtiger, um die Arbeitsmarktfähigkeit und damit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Die Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmenden stärker in ihrer Weiterbil-

dungstätigkeit unterstützen – unabhängig von Bildungsniveau, Alter und Beschäftigungsgrad der Angestellten. Auch die Politik muss vermehrt Anreize setzen und Unterstützungsmöglichkeiten prüfen – beispielsweise in der Arbeitslosenversicherung und anderen bestehenden oder neuen Sozialversicherungen. Lebenslanges Lernen darf nicht an finanziellen Hürden scheitern.

#### Deindustrialisierung verhindern – Beschäftigung in innovativen Wirtschaftszweigen fördern

Industrie und Gewerbe bilden das Rückgrat der schweizerischen Be-

schäftigung und des dualen Berufsbildungssystems. Eine weitergehende

Deindustrialisierung ist zu verhindern und der Fokus der schweizerischen

Wirtschaftspolitik soll nicht zu stark auf dem Finanzwesen und der Ansiedelung von ausländischen Firmenzentralen liegen. Es braucht eine aktive Industriepolitik, welche die Ziele für eine nachhaltige und ökologische

Wirtschaft (mehr dazu in Kapitel 8) berücksichtigt und sich auf innovative Wirtschaftszweige mit qualitativ hohem Beschäftigungspotenzial ausrichtet. Dazu müssen die Möglichkeit der Zuwanderung von Fachkräften und

Spezialisten, eine konstante Förderung des Forschungsstandortes Schweiz sowie eine Integration in den europäischen Forschungs- und Bildungsraum sichergestellt werden.

### Älteren Arbeitnehmenden Sorge tragen Altersdiskriminierung bekämpfen

Die älteren Arbeitnehmenden stellen zusammen mit den Frauen das grösste nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial dar. Im Kontext von demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel werden die älteren Arbeitnehmenden zu einer entscheidenden Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Es braucht neben alternativen Arbeitszeitmodellen, der Möglichkeit von Funktionswechseln und eines flexibilisierten Altersrücktritts auch ein betriebliches

Gesundheitsmanagement und eine angemessene Erholung, damit die Arbeitnehmenden auch tatsächlich bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeitsfähig bleiben. Travail.Suisse stellt sich gegen Altersdiskriminierung, die dazu führt, dass ältere, arbeitslose Arbeitnehmende viel schwieriger den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt finden und zunehmend gegen Ende der Erwerbskarriere mit Aussteuerung und dem entwürdigenden Gang zur Sozialhilfe konfrontiert sind. Die von

Travail.Suisse in die Konferenzen „Ältere Arbeitnehmende“ eingebrachte Wichtigkeit von Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen bereits in der Mitte des Erwerbslebens sowie eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitgeber in Bezug auf die Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden sind konsequent umzusetzen, ebenso wie eine effiziente Stellenmeldepflicht bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

### Korrektur der überbordeten AVIG-Revision und effiziente Stellenmeldepflicht (vgl.4.1,6.1)

Eine gut ausgebaute Arbeitslosenversicherung ist das notwendige Gegenstück zum liberalen Schweizer Arbeitsmarkt. Im Rahmen der letzten Reform der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2011 wurden ihre Leistungen stark gekürzt. Besonders betroffen sind jugendliche Stellensuchende, was zu einer Zunahme der Aussteuerungen geführt hat. Weiter reagiert das Gesetz nicht befriedigend auf die

Situation von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern sowie älteren Arbeitslosen, fokussiert zu stark auf rasche anstelle nachhaltiger Integration und bringt durch die Sanktionsregimes eine Zunahme von instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Mit der sich abzeichnenden Entschuldung der Arbeitslosenversicherung ist der Zeitpunkt für eine teilweise Korrektur der Leistungskürzungen der letz-

ten Revision und der bestehenden Gesetzeslücken gekommen. Verhindert werden soll eine Senkung der Lohnbeiträge, resp. ein Wegfall des Solidaritätsprozentes. Die Umsetzung der eingeführten Stellenmeldepflicht ist effizient fortzusetzen und bezüglich ihrer Effizienz und Effektivität zu überprüfen.

### Kein Sexismus in der Arbeitswelt

Sexismus ist in der Arbeitswelt weit verbreitet. In Umfragen geben grosse Teile der Arbeitnehmenden an, im Beruf schon persönlich mit Sexismus konfrontiert worden zu sein. Sexismus ist auf der persönlichen Ebene verletzend,

herabsetzend und entwürdigend. Auf Ebene der Arbeitswelt wird mit Sexismus die ungerechtfertigte Aufrechterhaltung der hierarchischen Struktur unterstützt, was letztlich die systematische Diskriminierung der Frauen in der

Arbeitswelt zementiert. Travail.Suisse setzt sich gegen Sexismus und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz ein und wirkt zusammen mit den Mitgliedsverbänden als Vorbild gegen Sexismus.

### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Klare Regeln für Praktika (vgl. Kapitel 6.1)

## 2. Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt

**Travail.Suisse will faire, stabile, berechenbare und damit zukunftsfähige Arbeitsbedingungen, die neben der Arbeit genügend Platz lassen für andere Lebensbereiche. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Bildung und gesellschaftlichem Engagement ist zu erhalten und zu verbessern. Eine Planbarkeit der Arbeitszeit und ausreichend Erholungszeit sind entscheidend zum Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden und ermöglichen Freiräume zur eigenen Lebensgestaltung. Der Umgang mit Mitarbeitenden und die Vorgesetztenbeziehung sind weitere zentrale Punkte der Arbeitsbedingungen. Travail.Suisse wird sich gegen eine Verwilderung und einseitige Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wehren. Der Sozialpartnerschaft muss eine zentrale Rolle zukommen und der duale Vollzug der Arbeitsmarktkontrollen ist zu stärken.**

### 2.1 Sozialverträgliche und gesunde Arbeitszeitregelungen

Die Belastungen in der Arbeitswelt nehmen ständig zu. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Parallelität von Aufgabenerledigung („Multitasking“), ständige Arbeitsunterbrechungen sowie das Verschwimmen von klaren Grenzen zwischen Arbeitszeit, Freizeit und Sozialzeit verursachen Druck und Stress bei den Arbeitnehmenden. Psychosoziale Belastungen werden zur Hauptursache von Gesundheitsproblemen, die langfristig die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden beeinträchtigen. Parallel dazu droht eine Erosion der Arbeitsverhältnisse, die sich bereits in zunehmenden befristeten Arbeitsverhältnissen, vermehrter Arbeit auf Abruf und einem stark steigenden Anteil der Temporärarbeit niederschlägt. Der beschleunigte Strukturwandel durch die Digitalisierung wird den Trend zu kurzfristigeren, fragmentierteren und (quasi-)selbständigen Beschäftigungsverhältnissen verstärken.

Travail.Suisse kämpft gegen die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, gegen die absolute Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden rund um die Uhr und gegen den Verlust der Gestaltungsmacht über die Arbeitszeiten durch die Arbeitnehmenden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und genügend (Frei-)Zeit zur Erholung sind Grenzen gegen die Flexibilisierung beizubehalten. Für die Teilnahme an Weiterbildungen und dem Engagement im Milizsystem ist die Planbarkeit der Arbeitszeiten unabdingbar. Das Paradox, dass grosse Teile der Arbeitnehmenden regelmässig ein beträchtliches Mass an Überstunden leisten, während gleichzeitig eine stattliche Anzahl Erwerbstätige unterbeschäftigt sind, ist anzugehen. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind konsequent bezüglich den Realitäten der Teilzeitarbeitenden zu überprüfen und anzupassen.

Travail.Suisse fordert:

#### Kein weiterer Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

Die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten ist ein wichtiges Instrument zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und damit ein wichtiger Pfeiler der Schweizer Arbeitsgesetzgebung. Die Auswirkungen des sozialpartnerschaftlichen Kompromisses zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung, resp. zu in einem GAV geregelten Verzicht für hohe Einkommen mit grosser Arbeitsautonomie sind genau zu evaluieren.

Vorschnelle zusätzliche Ausnahmen oder ein weitergehender Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung werden von Travail.Suisse abgelehnt. Denn ohne Arbeitszeiterfassung ist die Kontrolle der Schutzbestimmungen (tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, Pausenregelungen, Nacht- und Wochenendarbeit usw.) nicht mehr möglich. Insbesondere der Arbeitgeber ist auf eine Dokumentation der

Arbeitszeit angewiesen, wenn er seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden wahrnehmen will. Auch in Bezug auf die unverändert hohe Anzahl geleisteter Überstunden zeigt sich die Wichtigkeit der Dokumentation der Arbeitszeit. Ohne Arbeitszeiterfassung ist der Nachweis von Überstunden nicht möglich, was jede Kompensation oder Bezahlung ausschliesst.

#### Keine einseitige Arbeitszeitflexibilisierung

Die Arbeitszeiten sind in der Schweiz im europäischen Vergleich bereits sehr flexibel und die Wochenarbeitszeit ist deutlich überdurchschnittlich. Flexibilisierung wird dabei von den Arbeitgebern gefordert, um eine kurzfristigere und optimalere Einsatzplanung in

Abhängigkeit von Marktschwankungen und Auftragslage zu ermöglichen. Dies verringert die Planbarkeit und es gehen Zeitautonomie und Gestaltungsmacht verloren. Für die Arbeitnehmenden erschwert sich die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche. Eine

weitere Ausdehnung der Arbeitszeiten erhöht die psychosozialen Belastungen. Flexibilisierungen zugunsten der Arbeitnehmenden werden dabei kaum vorgenommen. Selbständige Pauseneinteilung, spontan einen Freitag beziehen oder auch einfach Arbeitsbeginn

und Arbeitsende eigenständig festzulegen ist für rund die Hälfte der Arbeitnehmenden nicht möglich. Ferienbezug

gibt es nur mit grossen Vorlaufzeiten und eine befristete Pensenreduktion ist praktisch ausgeschlossen. Diese ein-

seitige Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird von Travail.Suisse abgelehnt und bekämpft.

### Flexible Arbeitsverhältnisse vernünftig regeln

Flexible Arbeitsverhältnisse sind so zu regeln, dass sie den Arbeitnehmenden eine vernünftige, längerfristige Planung des Alltags und ein angemessenes, regelmässiges Einkommen garantieren.

Die Ausbreitung von atypischen-prekären Arbeitsverhältnissen ist einzudämmen. Arbeit auf Abruf ist gesetzlich zu regeln und muss die Ausnahme bleiben. Insbesondere kurzfristige Einsätze müssen mit

einer gesetzlichen Abrufentschädigung von mindestens 25 Prozent verteuert und die Nichterreichbarkeit muss geregelt werden. Die aufkommende Plattformarbeit bedarf klarer Regulierungen.

## 2.2 Stärkung der Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes

Die bilateralen Verträge sorgen für geregelte Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU und sind für die Schweizer Wirtschaft äusserst wichtig. Sie ermöglichen eine hohe wirtschaftliche Verflechtung zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU). So geht rund die Hälfte der schweizerischen Exporte in den EU-Raum und mehr als 70% der Importe stammen von dort. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz hängen von den wirtschaftlichen Beziehungen mit der EU ab. Mit den flankierenden Massnahmen bestehen starke Instrumente zur Kontrolle des Arbeitsmarktes und zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Eine Abschwächung dieser Instrumente im Zuge der Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen mit der EU wird von Travail.Suisse entschieden abgelehnt. Die flankierenden Massnahmen sind vielmehr laufend anzupassen und zu verbessern, um wirksam gegen Lohndumping vorzugehen. Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarktes die Instrumente zur Bekämpfung von Lohndumping

konsequenter angewandt und weiter ausgebaut werden, um eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen zu verhindern. Der duale Vollzug der Arbeitsmarktkontrollen hat sich bewährt und ist weiter zu stärken.

Der Einbezug der Sozialpartner leistet einen wichtigen Beitrag für konstruktive Lösungen, welche die Schweiz weiterbringen. Für eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft braucht es starke Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Weiteres zentrales Element sind die Rahmenbedingungen, damit die gewerkschaftliche Arbeit wirkungsvoll ausgeführt werden kann. Dort besteht Handlungsbedarf. Travail.Suisse fordert, dass die gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz verbessert werden und die Sozialpartnerschaft aufgewertet wird. Konkret müssen Gewerkschaftsrechte ausgeübt werden können, das heisst es braucht einen besseren Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen. Ausserdem sind die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter frühzeitig in die Lösungsfindung einzubeziehen.

### Travail.Suisse fordert:

#### Sozialpartnerschaft stärken

Die Sozialpartnerschaft ist ein Erfolgsfaktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Die konstruktive Sozialpartnerschaft auf politischer Ebene, in den Branchen und Betrieben ist zu sichern, zu pflegen und zu fördern. Im politischen

Prozess sind die Sozialpartner konstant einzubinden. Der Ausbau bestehender Sozialpartnerschaften und der Aufbau in Branchen ohne Sozialpartnerschaft sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Auf Branchenebene muss der

Handlungsspielraum der Sozialpartner erweitert werden. Insbesondere die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen muss vereinfacht werden. Dazu braucht es eine Erleichterung bei den vorausgesetzten Quoren.

#### Eigenständige flankierende Massnahmen beibehalten und stärken

Nur mit einer konsequenten Umsetzung der flankierenden Massnahmen kann der Grundsatz „In der Schweiz werden Schweizer Löhne bezahlt“ eingehalten werden. Zur Bekämpfung von Lohndumping braucht es mehr

verbindliche Mindestlöhne in Gesamt- und Normalarbeitsverträgen sowie einen einheitlichen und transparenten Lohnrechner zur Bestimmung der orts- und branchenüblichen Löhne. Eine Vereinfachung der Allgemein-

verbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie ein «präventiver» Erlass von Normalarbeitsverträgen bei absehbarem Missbrauch sind notwendig. Auch bei einer Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen mit der

Europäischen Union müssen die flankierenden Massnahmen eigenständiges

Recht der Schweiz bleiben und dürfen auf keinen Fall in den Einflussbereich

des Europäischen Gerichtshofes verschoben werden.

### Massnahmen für einen wirksamen Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen

Gewerkschaftsmitglieder und Mitglieder von Betriebskommissionen, die ihre Rechte ausüben und allenfalls streiken, sind nicht ausreichend gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen geschützt. Sie scheuen sich deshalb oft, diese im Gesetz und in der Bundesverfassung verankerten Rechte wahrzunehmen. Der Sachverständigenausschuss für Gewerkschaftsfreiheit

der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat die Schweiz aufgrund einer 2003 eingereichten Klage aufgefordert, ihre Gesetzgebung im Hinblick auf eine Verbesserung des Schutzes gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen anzupassen. Dazu sind folgende Massnahmen erforderlich: die Umkehr der Beweislast (es ist am Arbeitgeber zu beweisen, dass es sich bei einer

Entlassung nicht um eine gewerkschaftsfeindliche Kündigung handelt), die Erhöhung der Maximalentschädigung von 6 auf 12 Monatslöhne bei einer missbräuchlichen gewerkschaftsfeindlichen Kündigung und allenfalls die Möglichkeit der Wiedereinstellung der missbräuchlich entlassenen Person.

### Mitwirkung in der Schweiz stärken

Das Mitwirkungsgesetz in der Schweiz ist ein zahnloser Papiertiger. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Bildung von betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen sind kompliziert und die Mitbestimmungsrechte ungenügend. Es braucht eine Stärkung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrie-

ben, so dass diese nicht nur angehört werden, sondern auch mitbestimmen können. Um die Arbeitnehmervertretungen oder die einzelnen Mitarbeitenden besser unterstützen zu können, muss der Zugang der Sozialpartner zu den Betrieben vereinfacht werden. Ebenso ist der Zugang von Schweizer

Arbeitnehmenden in die europäischen Betriebsräte zu verbessern. Die 2014 eingeführte Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen in Grossunternehmen ist genau zu evaluieren und allenfalls anzupassen und auf Unternehmen ab 50 Angestellten auszudehnen.

### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Recht auf Pensenreduktion und Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit (vgl. **Kapitel 3.2** und 4.3)





## 3. Die Gleichstellung von Frau und Mann konkretisieren

Faktisch ist die Gleichstellung noch nicht erreicht. Zwar wurden die Gesetzesbestimmungen vor mehreren Jahrzehnten angepasst, aber die Gleichstellung ist in der Schweiz noch immer nicht vollständig umgesetzt. Frauen oder andersgeschlechtliche Personen, Behinderte, ausländische Personen – sie alle leiden noch unter direkter und indirekter Diskriminierung, im Alltag wie am Arbeitsplatz. Vierzig Jahre, nachdem die Verfassung solche Diskriminierungen verboten hat, sind die unerklärlichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen immer noch eine Tatsache. Auch der Familienstand führt zu Ungleichheiten, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt. In den meisten Schweizer Haushalten mit Kindern arbeiten beide Elternteile. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist jedoch für Familien und betreuende Angehörige unbefriedigend. Es fehlt eine echte Familienpolitik für alle Familienformen. Männer haben es schwer, eine Teilzeitarbeit zu finden, um einen Teil der Haus- und Familienarbeit zu übernehmen. Die Frage der Betreuung von Angehörigen (Kinder und ältere Angehörige) hat in einem von Fachkräftemangel geprägten wirtschaftlichen Umfeld eine zentrale Bedeutung. Die Angehörigenbetreuung muss eine Aufgabe der öffentlichen Hand werden. Die aktive Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und an der Volkswirtschaft ist zu fördern, und zwar über einen besseren Schutz der Elternschaft im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann. Der Bund muss hier umfassend aktiv werden.

### 3.1 Die Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt umsetzen

Der verfassungsmässige Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» wird noch immer nicht eingehalten, und das fast vierzig Jahre nach seiner Verankerung. Ab der Anstellung nach der Sekundarbildung ist der Lohn junger Frauen durchschnittlich 7% tiefer als der Lohn junger Männer mit gleicher Qualifikation und Bildung. Diese Situation spitzt sich mit den Jahren noch zu und hindert die Frauen, sich noch aktiver am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Die Unternehmen müssen sich an das Gesetz halten und diesbezüglich Rechenschaft ablegen. Auch ist die jüngste Revision des Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann unbefriedigend. Der ursprüngliche Entwurf des Bundesrates wurde vom Parlament beträchtlich abgeschwächt, sodass das Gesetz in der Zielerreichung unwirksam bleiben wird. Weniger als 1% der Unternehmen – 0,95% – werden verpflichtet sein, die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen; folglich wird nur eine Minderheit der Arbeitnehmenden (46%) von dieser Gesetzesänderung betroffen

sein. Die Politik ist nicht gewillt, das Rechtssystem zu stärken, damit das Gesetz umgesetzt werden kann. Daher hat die Zivilgesellschaft – und insbesondere die Gewerkschaften – das Recht, bei den Unternehmen entsprechend Druck zu machen.

Die Elternschaft bedeutet insbesondere für die Frauen einen Nachteil, während sie die Männer beim beruflichen Aufstieg eher begünstigt. Nur die Frauen erleiden im Erwerbsleben Nachteile, wenn sie Mutter werden, insbesondere wegen der Bestimmungen zum Schutz ihrer Gesundheit bei Mutterschaft und während der Stillzeit. Denn dieser Schutz ist zweischneidig, weil er die Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Trotz des Fachkräftemangels werden junge Frauen bei der Einstellung diskriminiert, weil ein Risiko besteht, dass sie Kinder kriegen. Wenn sie ihre Schwangerschaft melden, werden sie häufig direkt nach Ablauf des Kündigungsschutzes entlassen.

Travail.Suisse fordert:

**Eine/-n Überwacher/-in für die Gleichstellung von Frau und Mann auf Bundesebene**

Auch wenn das Gleichstellungsgesetz (GIG) jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Familiensituation verbietet, gestaltet sich für die betreffenden Personen der Zugang zu Gerichten sehr schwierig, wie der 2006 vom Bund erstellte Evaluationsbericht zum GIG belegt. Die

letzte Gesetzesrevision, die auf die Beseitigung der Lohndiskriminierung ausgerichtet war, erfuhr eine sehr grosse Abschwächung. Daher ist eine staatliche Behörde zu schaffen, die befugt ist, zu ermitteln und einzugreifen (Empfehlungen). Auf Antrag oder von Amtes wegen würde diese Behörde in

Zusammenarbeit mit den kantonalen Fachstellen zur Vereinbarkeit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes eine systematische Überprüfung von Diskriminierungen gemäss GIG durchführen, sei es beim Lohn, bei der Anstellung, bei der Entlassung, bei sexueller Belästigung oder bei Mobbing.

## Eine Plattform schaffen, um zu melden, ob Arbeitgeber die Lohngleichheit überprüfen lassen

Bis eine Behörde mit geeigneten Befugnissen (siehe oben) geschaffen wurde, entwickeln die Gewerkschaften eine leicht zugängliche Plattform, auf der alle Unternehmen mit über 50 Angestellten die selbst durchge-

führte Überprüfung der Lohngleichheit melden können. Auch die Arbeitnehmenden können den eigenen Arbeitgeber melden, falls sie feststellen, dass dieser sich weigert, die Lohnskala zur Analyse gemäss einer wissenschaftlich

und rechtlich anerkannten Methode zu unterbreiten. Die gesammelten Daten werden überprüft und veröffentlicht, um öffentlichen Druck auf die «schwarzen Schafe» auszuüben.

## Löhne und soziale Absicherung in Branchen aufwerten, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind, insbesondere in der Care- und Betreuungswirtschaft

Die Löhne und Arbeitsbedingungen aller Branchen, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind (Detailhandel, persönliche Pflege, Betreuung usw.) müssen aufgewertet werden. Der geringe finanzielle und soziale Stellenwert ist auf die strukturelle Diskriminierung der Frauen durch die Wirtschaft zurückzuführen. Diese Berufe müssen für alle Arbeitnehmenden attraktiver werden.

Alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Betreuung von Erwachsenen

werden in Anbetracht der momentanen demografischen Alterung an Bedeutung gewinnen. Heute arbeiten meist Frauen in dieser Care- und Betreuungswirtschaft, und ihre Löhne sind bekanntlich tief. Die Löhne müssen in diesen Berufen und Branchen angehoben werden, damit sie für alle Arbeitnehmenden attraktiv sind, insbesondere durch die Verabschiedung eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV), der korrekte Mindestlöhne festlegt,

prekäre Arbeitsbeziehungen beseitigt und die Arbeitsbedingungen für alle beträchtlich verbessert. In einem ersten Schritt müssen daher die staatlichen Subventionen in diesem Sektor erhöht werden, um die Voraussetzungen für eine Anhebung der Löhne zu schaffen

## Das Recht auf Pensenreduktion und die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit gesetzlich verankern (vgl. 2.1, 4.3)

Teilzeitarbeit ist heute eine Normalität. Die Mehrheit der Frauen und ein steigender Anteil der Männer arbeiten Teilzeit. Trotzdem besteht heute kein Anrecht auf Teilzeitarbeit. Travail.Suisse verlangt ein Recht auf eine Pensenreduktion bei klar definierten Verpflichtungen und beim Eintritt in eine neue Lebensphase (z. B. Gründung einer Familie, Angehörigenbetreuung, Weiterbildung, Reduktion des Arbeitspensums am Ende des Erwerbslebens usw.). Dieses Recht muss auch in anspruchsvollen Berufsfeldern und in Führungspositionen gewährleistet

sein. Die vielfältigen Benachteiligungen der Teilzeitarbeitenden im Arbeitsleben (Lohneinbussen, Karriereverzicht, Zugang zu Weiterbildungsangeboten usw.) müssen beseitigt werden. Ungeheure Regelungen im Arbeitsgesetz wie etwa die Regelungen zur Höchstarbeitszeit oder zu den Überstunden, die auf einer Vollzeitstelle ausgelegt sind, sowie Nachteile bei den Sozialversicherungen müssen korrigiert werden. Die Aufhebung der Arbeitszeiterfassung für Kadermitarbeitende und Spezialisten, die von der Politik gefordert wird, würde eine Teilzeitarbeit in diesen Be-

reichen verunmöglichen. Travail.Suisse setzt sich für die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit ein, wobei darauf zu achten ist, dass dieses neue Recht nicht zu einem unfreiwilligen Abstieg in prekäre Arbeitsverhältnisse führt (Beschäftigung im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf usw.).

## Gründe für die Nichtwiederaufnahme der Berufstätigkeit durch Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub erheben

Eine Studie des Büros BASS hat 2016 aufgezeigt, dass 10% der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub diskriminiert werden. Mehr als 10% bekommen den Ärger ihres Arbeitgebers zu spüren. Für fast 20% bedeutet die Ankündigung der Schwangerschaft,

dass sich der Arbeitgeber von ihnen trennen will. Sehr viele Frauen geben an, dass ihnen tatsächlich nach Ablauf des Kündigungsschutzes gekündigt wurde, weil sie ihre Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht wiederaufgenommen haben. Die Studie belegt

ausserdem, wie häufig diese Entscheidung hingenommen wird. Diese einzigartige Studie muss vertieft und vom BFS regelmässig weitergeführt werden.





### 3.2 Es braucht einen ehrgeizigen Aktionsplan zur Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familienleben

In der Schweiz gestaltet sich die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familienleben sowie der Unterstützung und Betreuung von Angehörigen schwierig. Die Rahmenbedingungen für die Koordination von Berufstätigkeit und Privatleben durch die Arbeitnehmenden sind nicht gegeben. Wegen der demografischen Alterung der Bevölkerung, der niedrigen Geburtenrate und der steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Arbeitnehmenden (Fragmentierung der Arbeitszeit, Flexibilität der Arbeitszeiten, Druck auf die Arbeitszeiterfassung) wird sich die Vereinbarkeit nicht verbessern.

Wenn auf Bundesebene nichts unternommen wird, wird die Vereinbarkeit zunehmend schwieri-

ger. Die Folgen dieser Spannungen sind bei den Arbeitnehmenden in Form von Stress, daraus resultierenden Gesundheitskosten, von Absentismus und von Krankheiten (Burnout) bereits spürbar, sie äussern sich aber auch in Produktivitätsverlusten für die Wirtschaft. Der Bund muss rasch einen milliardenschweren Aktionsplan zugunsten der Vereinbarkeit verabschieden zulasten der öffentlichen Hand und der Sozialversicherungen (EO, AHV), und das zusätzlich zu den bisher bereits investierten 2,2 Milliarden Franken. Es geht um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden und um die Wahrung ihrer Produktivität.

#### Travail.Suisse fordert:

##### Der Bund muss einen ehrgeizigen Aktionsplan zugunsten der Vereinbarkeit verabschieden

Die Anerkennung und die Förderung der Arbeit, die in den Familien und/oder im nahen Umfeld von Kindern, Kranken, Behinderten und/oder Betagten geleistet wird, sind für unsere Gesellschaft und Wirtschaft fundamental. Der Bund muss rasch einen Aktionsplan zugunsten der Vereinbarkeit verabschieden, dessen Kosten

zulasten der öffentlichen Hand und der Sozialversicherungen gehen (EO, AHV). Daher ist seiner langfristigen Finanzierung, etwa durch die Schaffung eines Fonds, der mit einem Teil der jährlichen Überschüsse geäufnet wird, besondere Beachtung zu schenken. Dieser Aktionsplan muss es erlauben, in den verschiedenen Bereichen

parallel notwendige Massnahmen zu treffen, etwa durch die Schaffung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Betagte, die Anpassung der gesetzlichen Arbeitsbedingungen, welche die Vereinbarkeit erlauben, und die Einführung von bezahlten Urlauben (Geburt, Erziehung, Pflege, Entlastung für pflegende Angehörige usw.).

### 3.3 Den Wert der Angehörigenbetreuung anerkennen

Die Sensibilisierung hinsichtlich der betreuenden Angehörigen macht Fortschritte. Aufgrund einer Initiative der Westschweizer Kantone sind nun alle Kantone eingeladen – zusammen mit den lokalen Gesundheitsverbänden und -organisationen –, jeweils am 30. Oktober den Tag der betreuenden

Angehörigen zu begehen. Mit der Informations- und Beratungswebsite [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch) für Arbeitnehmende, die Angehörige betreuen, trägt Travail.Suisse dazu bei, dass die Betreuung von Angehörigen national auf der politischen Agenda bleibt. Ausserdem hat Travail.Suisse 2018 mit vier

nationalen Organisationen – dem Schweizerischen Roten Kreuz, der Krebsliga Schweiz, Pro Infirmis und Pro Senectute – die erste nationale Interessengemeinschaft für betreuende und pflegende Angehörige ins Leben gerufen. Diese neue Organisation hat ihre Stellungnahme zum Gesetzesentwurf abgegeben, der die Vereinbarkeit bei berufstätigen betreuenden Angehörigen begünstigen soll. So leistet sie ihren Beitrag zur Sensibilisierung von Politik und Verwaltung hinsichtlich der Bedürfnisse aller betreuenden Angehörigen.

Jedes Jahr werden Zehntausende Personen daran gehindert, ihre Berufstätigkeit auszuüben oder ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen, weil es an Betreuungsangeboten für Kinder oder Erwachsene fehlt. Viele unterbrechen ihre Berufstätigkeit

wegen der Betreuung eines Kindes. Diese Situation betrifft mehrheitlich die Frauen. Sie verschärft den Fachkräftemangel und schmälert die künftige Rente der Betroffenen in der beruflichen Vorsorge. Das kann zu Armut führen, deren Folgen zulasten der Allgemeinheit gehen. Der Wert der direkten (Pflege, Betreuung, Anwesenheit, Koordination) und der indirekten unbezahlten Arbeit (Hausarbeit und Logistik), die von den Familien für ihre Angehörigen geleistet wird, ist enorm hoch (rund 100 Milliarden Franken pro Jahr, was den jährlichen Arbeitskosten des gesamten zweiten Sektors entspricht). Die Care- und Betreuungsarbeit sorgt für starke soziale Bindungen und ist mit grosszügigeren Entschädigungen für die Betroffenen zu fördern.

## Travail.Suisse fordert:

### Bundes-Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur (vgl. 4.3, 7.2)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist es aus gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Sicht wünschbar, dass alle Eltern berufstätig sein können, und absolut unabdingbar, dass sie Berufs- und Privatleben unter einen Hut bringen können. Dazu muss jedoch

die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes umgebaut wird. Anzustreben ist die Schaffung eines Rahmengesetzes für die Betreuungsinfrastruktur

von Kindern und pflegebedürftigen Personen. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereitzustellen und eine gute Qualität zu gewährleisten. Eine Finanzierung durch Bund, Kantone und Arbeitgeber soll erschwingliche Tarife für die Eltern garantieren.

### Recht auf familienergänzende Betreuung (vgl. 4.3)

Für jedes Kind, das in der Schweiz wohnt, soll Anspruch auf einen Kita-platz bestehen. Dabei wird neben der Entlastung der Eltern besonders Wert auf eine chancengleiche Frühförde-

rung gelegt. Die familienergänzende Betreuung wird auch im Schulalter bis zum Ende der Primarschulzeit weitergeführt und auf das Alter der Kinder abgestimmt (Ganztageschule,

Mittagsbetreuung, bedürfnisgerechte Öffnungszeiten, Ferienbetreuung). Sie wird teilweise durch die öffentliche Hand finanziert.

### Ein Langzeiturlaub für die Betreuung und Unterstützung von Angehörigen

Infolge der demografischen Entwicklung wird der Betreuungsbedarf steigen. Es braucht daher eine Regelung im Arbeitsgesetz, um die betreuenden Angehörigen zu entlasten, nicht nur in Notfällen, sondern auch mittelfristig: Sie

müssen bei Bedarf das Recht haben, ihrer Arbeit bezahlt fernzubleiben, ohne zu riskieren, dass sie infolge dieser Absenz ihre Stelle verlieren. Ein von bis zu 24 Wochen langer bezahlter Langzeiturlaub muss eingeführt werden, um

schwerkranke oder verunfallte Kinder, einen Partner oder eine Partnerin in der letzten Lebensphase oder betagte Angehörige in einer besonders kritischen Phase betreuen zu können.

### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen einführen (vgl. Kapitel 4.3)

Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (vgl. Kapitel 4.3)

Eine höhere Lohnersatzquote prüfen (vgl. Kapitel 4.3)

Individualbesteuerung ohne Steuereinzugs (vgl. Kapitel 7.1)

## 4. Verlässliche und anpassungsfähige Sozialpolitik

Wer sich auf ein tragfähiges und engmaschiges Netz der sozialen Absicherung verlassen kann, ist vor Mittellosigkeit bei Lohnausfall, vor gesellschaftlichem Ausschluss bei Erwerbsunfähigkeit, vor Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder vor einem unwürdigen Lebensabend geschützt. Das ist im heutigen Spannungsfeld zwischen Digitalisierung und Fachkräftemangel nötiger denn je. Rascher Wandel bedeutet, dass Erwerbsverläufe nicht gradlinig verlaufen. Die Sozialpolitik muss in diesem Umfeld verschiedene Aufgaben erfüllen: Sie muss sicherstellen, dass alle bei der Integration in den Arbeitsmarkt die notwendige Förderung und Begleitung erfahren, sei dies in gesellschaftlichen Umbruchsituationen oder aufgrund persönlicher Lebensumstände. Die Sozialversicherungen müssen Prekarität verhindern. Angesichts der demografischen Entwicklung ist es eine weitere Aufgabe der Sozialpolitik, ein funktionierendes Zusammenleben der Generationen innerfamiliär und gesamtgesellschaftlich zu unterstützen und die Renten auch bei zunehmender Zahl von Bezügerinnen und Bezüger zu sichern.

### 4.1 Soziale Sicherheit und Selbstbestimmung bei Erwerbsausfall garantieren

Gesundheitliche Probleme und Arbeitslosigkeit sind für Arbeitnehmende existenzielle Risiken. Um trotzdem ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, braucht es ausgebaute Versicherungslösungen, die den Betroffenen Taggelder und Renten

garantieren. Die Armutsbekämpfung muss zu einer dauerhaften Bundesaufgabe werden und verhindern, dass Armut von Generation zu Generation vererbt wird, beziehungsweise dass sie überhaupt entsteht.

#### Travail.Suisse fordert:

##### Gute Absicherung bei Krankheit und Unfall

Die Unfallversicherung funktioniert heute gut und ist finanziell gesund. Massgeblich dazu beigetragen hat die Suva, welche vor allem Beschäftigte im industriellen und gewerblichen Sektor versichert. Die Arbeitnehmenden sollen im Krankheitsfall gleich gut geschützt

sein wie bei Unfall. Das ist heute nicht der Fall. Es braucht deshalb eine obligatorische und solidarisch finanzierte Krankentaggeldversicherung. Zudem muss die Prävention gegen Stress und weitere berufsassoziierte Gesundheitsstörungen ausgebaut werden. Zur Finanzierung soll

für diese zunehmenden Beeinträchtigungen beim Arbeitgeber ein Prämienzuschlag in der Unfallversicherung erhoben werden. Im Anhang 1 der VUV (Verordnung über die Unfallversicherung) sollen solche Beeinträchtigungen als Berufskrankheiten anerkannt werden.

##### Entschuldung der Invalidenversicherung ohne Leistungsabbau

Die Entschuldung der Invalidenversicherung ist auf gutem Weg. Auf weitere einschneidende Massnahmen muss verzichtet werden. Heute sind die IV-Renten

so bescheiden, dass sie immer öfter mit Ergänzungsleistungen aufgebessert werden müssen. Das ist zu korrigieren. Nach dem Vorbild der Unfallversicherung sollen

auch in der IV ab einem Invaliditätsgrad von 10 Prozent Renten ausgerichtet werden. Diese sollen mit einer Teilerwerbstätigkeit kombiniert werden können.

##### Dauerhafte Armutsbekämpfung als Aufgabe des Bundes

Die nationalen Programme zur Armutsbekämpfung haben viel Wissen zur Bekämpfung von Armut bereitgestellt. Um aber Armut gezielt und dauerhaft bekämpfen zu können, braucht es ein Armutsmonitoring, welches über die Ursachen der Armut in der Schweiz

und über die Wirkung der getroffenen Massnahmen regelmässig informiert. Da sie oft auch als Erwachsene von Armut betroffen bleiben, ist ein besonderes Augenmerk auf die Armutsgefährdung von Kindern und Jugendlichen und auf Risikogruppen wie Einzelernfa-

milien zu legen. Der Bund soll Frühförderungsprogramme gezielt unterstützen. Zudem soll die Einführung von bedarfsabhängigen Familienzulagen für bedürftige Familien bzw. von Ergänzungsleistungen für Familien ernsthaft geprüft werden.

### 4.2 Chancen eröffnen auf dem Weg in die Arbeitswelt

Die Integration in die Gesellschaft geschieht auch heute meistens über den Arbeitsmarkt. Viele Men-

schen sind im Verlauf ihres Lebens jedoch einmal vom Zugang zu Erwerbsarbeit ausgeschlossen,

sei es auf Grund von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Besonders heikel sind die verschiedenen Übergänge im Lebensverlauf: der Übergang von der Schule in den Beruf, der Einstieg in die Familienphase oder der Übergang zum älteren

Arbeitnehmenden. Damit die Betroffenen ihren Weg in die Arbeit (zurück) finden, braucht es gezielte Förderung und Begleitung anstatt wie heute Druck.

## Travail.Suisse fordert:

### Aus- und Weiterbildung für Erwachsene in der sozialen Sicherheit verankern

Eine bessere Aus- und Weiterbildung schützt nachhaltig vor einem Ausschluss aus dem Erwerbsleben. Aus- und Weiterbildung muss deshalb stärker als heute in der sozialen Sicherheit verankert werden. Das Konzept der nachhaltigen Bildungschancen

muss weiterentwickelt werden. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, aber auch der IV und allgemein der Armutsbekämpfung müssen das Nachholen eines Ausbildungsabschlusses und Weiterbildungen gezielt gefördert werden. Dabei sind sowohl

junge Erwachsene als auch Personen ab 40 mit zu berücksichtigen. Zentral ist diesbezüglich die Unterstützung an die Lebenshaltungskosten während der Ausbildung. Im Bereich der Sozialhilfe sollen die Grundkompetenzen gezielt gestärkt werden.

### Commitment zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung

Es braucht ein gemeinsames Commitment der Sozialpartner und des Bundes mit quantitativen und messbaren Zielen zur Integration von teilleistungsfähigen Menschen. Die Verpflichtung

würde den Bemühungen der einzelnen Branchen mehr Schub geben. So sollen quantitative Ziele auch für verschiedene Branchen definiert werden. Branchen, die sich z.B. im Rahmen ei-

nes Gesamtarbeitsvertrags verbindlich für die Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung einsetzen, sollten im Gegenzug stärkere Unterstützung von der IV erhalten.

### Neue Wege zur Schaffung von überbetrieblichen Arbeitsplätzen

Heute werden die Eingliederungsziele der IV nicht erreicht, weil die Arbeitgeber zu wenige Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt anbieten. Trotz eines koordinierten Vorgehens dürfte es schwierig sein, bei den einzelnen Betrieben ohne

Verpflichtung genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Neue Wege sind deshalb gefragt: Die Wirtschaft muss verpflichtet werden, einen Teil der Arbeitsplätze auf überbetrieblicher Ebene zu schaffen. So können sich auch die in der Schweiz

verbreiteten KMU beteiligen. Als Vorbild können Lehrbetriebsverbände in der Berufsbildung dienen. Die Angebote sollen von der Arbeitslosenversicherung, IV und Sozialhilfe begleitet und zertifiziert werden.

## 4.3 Zeitgemässe Familienpolitik und Zusammenleben der Generationen

Die Schweiz gibt im internationalen Vergleich sehr wenig Geld für die Familien aus. Familie zu haben ist eines der grössten Armutsrisiken. Auch angesichts der demografischen Entwicklung muss dringend mehr in die Familien investiert werden. Es braucht mehr materielle Sicherheit, aber auch die Sicherheit, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Es ist deshalb ein ganzes Bündel an Massnahmen notwendig. Bleibt die Schweiz gegen-

über den Familien geizig, wird der Preis hoch sein: Entweder verzichten viele Frauen auf Kinder oder viele Mütter beteiligen sich wenig oder gar nicht am Arbeitsmarkt. Fehlende Jugend und fehlende Fachkräfte sind die Folge. Beides ist schlecht in einer alternden Gesellschaft. Grosse Investitionen sind zudem in der Angehörigenpflege nötig, die an Wichtigkeit gewinnt.

## Travail.Suisse fordert:

### Familienzulagen erhöhen

Die heutigen Familienzulagen werden den sehr hohen Kinderkosten nicht gerecht. Während die direkten Kinderkosten weiter angestiegen sind (942

Franken bei einem Kind, 1507 Franken bei zwei Kindern), stagnieren die Familienzulagen auf tiefem Niveau. Travail.Suisse fordert Kinderzulagen von 350

Franken und Ausbildungszulagen von 500 Franken pro Kind.

### Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen einführen (vgl. 3.2)

Immer noch erhalten die meisten Väter nach der Geburt eines Kindes nur ein bis zwei Tage Urlaub. Das entspricht nicht mehr den heutigen gesellschaftlichen Gegebenheiten. Immer mehr Väter wollen ihre Verantwortung wahr-

nehmen und beim Start ins Familienleben präsent sein. Sie sehen in einem Vaterschaftsurlaub einen wesentlichen Bestandteil einer zeitgemässen Familienpolitik. Die Präsenz der Väter nach der Geburt eines Kindes ist unerlässlich

für einen guten Start ins Familienleben. Es ist Zeit für einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen. Die Kosten sind tragbar.

### Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (vgl. 3.2)

Das Leben mit Kleinkindern ist betreuungsintensiv. Deshalb ist es für Eltern in der ersten Zeit oft schwierig, ihr berufliches Engagement mit den Familienaufgaben zu vereinen. Zudem sind Krippenplätze für 3 bis 4 Monate alte Babys noch rarer als Krippenplät-

ze allgemein. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Travail.Suisse fordert nach Ablauf von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 24 Wochen Elternzeit. Dies gilt auch im Falle einer Adoption. Je 12 Wochen

sind für jeden Elternteil reserviert und flexibel einsetzbar. Die Elternzeit muss vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden.

### Eine höhere Lohnersatzquote prüfen (vgl. 3.3)

Für Arbeitnehmende mit geringem Einkommen ist die Notwendigkeit spezifischer Massnahmen zu prüfen, etwa eine Vergütung für den Vaterschafts-,

Mutterschafts-, Eltern- oder Betreuungsurlaub von bis zu 100 % des Lohns statt nur 80 %. Ziel ist es, dass alle tatsächlich einen Urlaub beziehen

können, den sie brauchen und auf den sie Anspruch haben

### Massnahmen zur Verbesserung der heutigen und künftigen finanziellen Situation von betreuenden Angehörigen (vgl. 3.3)

Aus finanzieller Sicht sind Taggelder für betreuende Angehörige einzuführen. Diese finanzielle Anerkennung ersetzt zwar kein Einkommen, ist aber von grosser symbolischer Bedeutung. Eine zweite Anerkennung der betreuenden Angehörigen ist eine direkte Ent-

schädigung durch den Staat an ihre Pensionskasse als Arbeitgeberbeitrag für den Teil ihrer Arbeit, den sie wegen der Betreuung von Angehörigen reduzieren mussten. Schliesslich sind die Kriterien für den Anspruch auf Betreuungsgutschriften im Rahmen der AHV

zu lockern (Zugänglichkeitskriterien, Hilflosigkeitsgrad) und das Kumulieren von Gutschriften (für Betreuungs- und Erziehungsaufgaben) soll möglich sein.

## 4.4 Zukunftsfähige Altersvorsorge

Travail.Suisse will, dass die erste und zweite Säule weiterhin ein stabiles Fundament der sozialen Sicherheit bilden. Der demografische Druck steigt, die Lösungen werden teurer. Auch bei mehr Rentnerinnen und Rentnern und mit einer längeren Lebenserwartung brauchen die Leute aber nicht weniger zum Leben. Weil in der beruflichen Vorsorge die Leistungsparameter sinken (Umwandlungssatz und Mindestzinssatz), braucht es im Gegenteil

eine zielgerichtete Erhöhung der AHV-Renten für bescheidene Einkommen. Eine moderate Zusatzfinanzierung der AHV und des BVG schränkt die Lebensqualität der Bevölkerung weit weniger ein als Rentenkürzungen und Rentenaltererhöhungen. Zwei bis drei zusätzliche Mehrwertsteuerprozentente sollten uns eine sichere und tragfähige Altersvorsorge wert sein.

### Travail.Suisse fordert:

#### Rentenkürzungen und Rentenalter über 65 sind nicht verhandelbar

Das heutige Rentenniveau ist eine rote Linie, welche nicht unterschritten wer-

den darf. Das Verfassungsziel der Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung

ist für viele Rentnerinnen und Rentner bereits mit den heutigen Leistungen

nicht oder nur knapp erreicht. Rentenkürzungen liegen deshalb weder in der AHV noch in der beruflichen Vorsorge drin. Wenn die Teuerung anzieht, muss über einen Teuerungsausgleich auch im BVG nachgedacht werden. Auch

Rentaltererhöhungen über 65 hinaus sind tabu. Die Wirtschaft muss mit ihrer Anstellungspraxis zuerst dafür sorgen, dass Personen überhaupt bis 65 auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Zudem müssen vor einer Rententer-

erhöhung bei den Frauen auch bereits wirksame gesetzliche Massnahmen für die Lohngleichheit von Mann und Frau beschlossen worden sein.

### Neue Rentenformel für bescheidene Einkommen einführen

Heute ist die Existenzsicherung alleine durch die AHV nicht gesichert. Viele Rentnerinnen und Rentner sind deshalb auf Ergänzungsleistungen (EL) angewiesen. Aber auch wer knapp über der

EL-Grenze lebt, dem bleibt angesichts von steigenden Krankenkassenprämien und Wohnkosten wenig zum Leben. Die AHV-Renten von bescheidenen Einkommen müssen deshalb gezielt

angehoben werden. Eine Änderung der Rentenformel ist ein sinnvoller Weg zur Stärkung der Existenzsicherung.

### Solide Finanzierung der AHV sicherstellen

Aufgrund der demografischen Entwicklung (Baby-Boomer und Lebenserwartung) muss mit steigenden Kosten in der Altersvorsorge gerechnet werden. Mittelfristig ist für eine solide AHV eine zusätzliche Finanzierung im Umfang von 2 bis 3 Mehrwertsteuerprozenten erforderlich. In einem ersten Schritt sind es 1 bis 2 Mehrwert-

steuerprozent. Dies ist tragbar und beeinträchtigt die Lebensqualität der Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentner weit weniger als Rentenkürzungen oder Rentaltererhöhungen. Es ist ein Mix aus verschiedenen Finanzierungsquellen angebracht. Als Ergänzung zur bestehenden Finanzierung über Lohnprozente soll die

Mehrwertsteuer angehoben werden. Weiter sollen auch sehr wohlhabende Rentnerinnen und Rentner einen Beitrag an die AHV leisten. Eine sichere Finanzierung ist darüber hinaus auf die Zuwanderung von Arbeitnehmenden angewiesen.

### Bessere Versicherung von Teilzeitarbeit

Die immer stärker verbreitete Teilzeitarbeit ist in der beruflichen Vorsorge nur schlecht abgesichert. Wer den vollen Koordinationsabzug hinnehmen muss, hat nur einen kleinen Teil seines

Einkommens versichert und muss später mit einer tiefen Rente vorliebnehmen. Travail.Suisse fordert deshalb die Abschaffung bzw. Reduktion des veralteten Koordinationsabzugs in der

beruflichen Vorsorge. Dabei müssen Lösungen gefunden werden, die auch für tiefe Einkommen finanzierbar sind.

### Solidarität in der 2. Säule über zentrale Institutionen stärken

Auch die berufliche Vorsorge lebt von der Solidarität im Versichertenkollektiv. Weil sich die Strukturen der Pensionskassen – z.B. bezüglich Alter der Versicherten – sehr stark unterscheiden, braucht es jedoch auch

zentrale Institutionen, welche eine faire Ausgestaltung der Solidarität über die einzelnen Kassen hinweg sicherstellen. Es darf nicht sein, dass sich Risikoselektion in der 2. Säule lohnt. Der Sicherheitsfonds BVG und

die Auffangeinrichtung BVG müssen ausgebaut und in ihrer kassenübergreifenden Solidarität gestärkt werden.

### Schutz der Versicherten vor Abzockerei der Lebensversicherer

Gewinnorientierte Akteure untergraben das Vertrauen in die Altersvorsorge. Dank der laschen Regulierung können Versicherungskonzerne heute hohe Gewinne aus der beruflichen Vorsorge abführen. Gleichzeitig bieten die Versicherer den Arbeitnehmenden schlechte Leistungen und eine tiefe Verzinsung ihrer Alterskapitalien. Die von ihnen

gebotenen Garantien sind schlicht zu teuer und werden ausschliesslich von den Arbeitnehmenden getragen. Travail.Suisse fordert eine schärfere Regelung der Legal Quote und eine drastische Senkung der Risikoprämien, damit mehr Geld bei den Versicherten bleibt. Dem Bedürfnis nach Garantien soll entsprochen werden, indem neue

Modelle ausserhalb der Versicherungsindustrie geprüft werden. Die neu ausserhalb der Vollversicherung agierenden Lebensversicherer sollen ebenfalls strenger kontrolliert werden. Dies um zu verhindern, dass sie die Versicherten mit Knebelverträgen, welche nicht marktkonform sind, ausnehmen.



## Ergänzungsleistungen als zentrale Leistung zur Armutsbekämpfung und Pflegefinanzierung stärken

Wer im Alter oder neben einer IV-Rente zu wenig Geld hat, um zu leben, hat als Schutz vor Armut Anrecht auf Ergänzungsleistungen. Diese Errungenschaft ist durch die demografische Entwicklung unter Druck. Wegen den Baby-Boomern wird es mehr Rentnerinnen und Rentner geben, welche

auf Ergänzungsleistungen angewiesen sind. Zudem steigt der Pflegebedarf, der heute auch stark durch Ergänzungsleistungen gedeckt wird. Statt die Ergänzungsleistungen zu diskreditieren, sollen sie als gezieltes Unterstützungssystem zur Armutsbekämpfung, aber auch zur Pflegefinanzierung gestärkt

werden. Der finanzielle Mehrbedarf muss dabei unter stärkerem Einbezug des Bundes sichergestellt werden. Insbesondere müssen gezielt Anreize aufgebaut werden, um unnötige und teure Heimeintritte zu vermeiden.

### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Korrektur der überbordeten AVIG-Revision und effiziente Stellenmeldepflicht (vgl. **Kapitel 1.2** und 6.1)

Recht auf Pensenreduktion und Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit (vgl. **Kapitel 3.2** und «2.1)

Bundes-Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur (vgl. **Kapitel 3.3**, 7.2)

Recht auf familienergänzende Betreuung (vgl. Kapitel 3.3)

Eine höhere Lohnersatzquote prüfen (vgl. Kapitel 4.3)

Massnahmen zur Verbesserung der heutigen und künftigen finanziellen Situation von betreuenden Angehörigen (vgl. Kapitel 4.3)





## 5. Qualitativ hochstehende Bildung in jeder Lebenssituation

Digital gesteuerte Prozesse greifen immer einschneidender in unseren Alltag ein. Sie prägen unser berufliches Leben und verändern unsere Arbeitsplätze. Davon sind alle betroffen, Jung und Alt, Wenig- und Hochqualifizierte, Arbeitnehmende und Arbeitgebende. Sie alle müssen lernen und sich neue Kompetenzen aneignen. Wer den Zugang zu neuen Kompetenzen nicht findet, verliert früher oder später seine Arbeitsmarktfähigkeit. Neue Kompetenzen können über verschiedene Wege angeeignet werden, zum Beispiel informell durch Lernen am Arbeitsplatz, nichtformal über die Teilnahme an strukturierten Weiterbildungen oder formal durch die Teilnahme an staatlich geregelter Bildung. Aufgrund der Veränderungen sind auf allen Ebenen und in allen Bildungsbereichen die Bildungsanstrengungen zu verstärken. Dabei darf nicht nur die Bildung, die Lücken schliesst, verstärkt werden, sondern Bildung soll auch generell Räume für innovatives Denken schaffen. Zudem ist zu beachten, dass angesichts der demografischen Entwicklung die Bedeutung der über 45-jährigen Personen für den Arbeitsmarkt steigt. Wer diese Zielgruppe bildungsmässig vernachlässigt, schafft sich sowohl auf dem Arbeitsmarkt wie auch bei den Sozialversicherungen zunehmend Probleme. Aufgabe der Gewerkschaften ist es mitzuhelfen, den Zugang zur Bildung für alle zu verbessern.

### 5.1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) braucht eine neue Mission

Alle Arbeitnehmenden benötigen angesichts der technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen vermehrt Kompetenzen zur Laufbahngestaltung und regelmässige Standortbe-

stimmungen. Dabei kann uns die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB helfen. Sie muss daher aufgewertet und im Bildungssystem neu positioniert werden.

Travail.Suisse fordert:

#### Die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung (BSLB) braucht eine nationale Strategie

Die BSLB ist gemäss heutigem Gesetz Aufgabe der Kantone. Angesichts der Bedeutung der BSLB für die Unterstützung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden bei der Bewältigung der

Veränderungsprozesse ist aber eine nationale Strategie notwendig. Die BSLB braucht einen nationalen Auftrag statt 26 unterschiedliche kantonale Aufträge. Alle Bewohnerinnen und Bewohner der

Schweiz, Schulen und Betriebe sollen wohnortunabhängig von den gleichen Dienstleistungen profitieren können.

#### Der Bund soll sich an den Kosten der BSLB beteiligen

Die Umsetzung einer neuen nationalen Strategie ist finanziell nur zu bewältigen, wenn sich der Bund an den

Kosten beteiligt. Dazu soll er die BSLB in die Bundespauschale aufnehmen und auch Projekte der BSLB über

Projektfinanzierungen nach Art. 54/55 Berufsbildungsgesetz ermöglichen.

### 5.2 Die Attraktivität der beruflichen Grundbildung erhalten

Über 60% der Jugendlichen wählen den berufsbezogenen Bildungsweg (Lehre). Das zeigt, dass er attraktiv ist. Er steht allerdings mit dem allgemeinbildenden Weg in einem Wettbewerbsverhältnis, das zum Teil durch falsche Bilder verzerrt wird. Es ist daran zu arbeiten, dass die berufliche Grundbildung ihre Attraktivität behält. Zentral ist, dass die Berufswahl weniger durch Statusdenken und soziale Herkunft als vielmehr durch Talent

und Motivation beeinflusst wird. Zudem muss das Bildungssystem über eine grosse Durchlässigkeit verfügen, die Höherqualifizierungen und Berufswechsel ohne schikanöse Hindernisse ermöglicht. Schliesslich hängt eine berufliche Karriere auch davon ab, dass in einer Lehre auch fachübergreifende Kompetenzen wie Sprachkenntnisse, Sozialkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden.

## Travail.Suisse fordert:

### Berufswahlvorbereitung in der Volksschule intensivieren

Statusdenken und soziale Herkunft dürfen nicht entscheidend sein für die Berufswahl. In der Volksschule ist die Vorbereitung auf die Berufswahl deshalb zu intensivieren. Sie soll einerseits die breite Palette der Möglichkeiten und die Durchlässigkeit des Bildungssystems aufzeigen. Andererseits soll sie den Kin-

dern und Jugendlichen ermöglichen, ihre besonderen Talente und ihre Motivation besser zu entdecken. Zudem sind die Möglichkeiten von Schnupperkursen, die Angebote an Berufsmessen und Kontakte mit Firmen zu optimieren. Ferner sind die Eltern, die einen wichtigen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder

haben, frühzeitig über das Bildungssystem zu informieren und in die Berufswahl einzubinden, so dass sie ihre Kinder nicht mit überholten Vorstellungen beeinflussen. Schliesslich sind die Lehrkräfte besser für diese Aufgabe vorzubereiten und die Zusammenarbeit mit den Berufsberatungen ist zu verstärken.

### Gleiche Startchancen durch Frühförderung ermöglichen und frühzeitige Selektion verhindern

Der Übergang in eine nachobligatorische Bildung (Lehre, Gymnasium) hängt auch von den frühkindlichen Startchancen und den Selektionsmechanismen innerhalb der obligatorischen Schulzeit ab. Der Frühförderung kommt eine wichtige Funktion zu, um ungleiche Startchancen zu korrigieren.

Familienergänzende Betreuungsangebote spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie sind nicht nur Betreuung, sondern auch Bildungsorte. Das Angebot an Betreuungsplätzen ist auszubauen, der Zugang zu ihnen zu verbessern und die Betreuungspersonen sind entsprechend auszubilden. Ebenso wichtig ist,

dass die Kantone die Selektionsmechanismen in Bezug auf die Sekundarstufe I korrigieren. Die heute sturen Einteilungen in drei Stärkeklassen führen vor allem dazu, dass die Stärken der Jugendlichen in der schwächsten Gruppe auch noch geschwächt werden.

### Fremdsprachen und Mobilität in der beruflichen Grundbildung fördern

Damit die Lehre attraktiv bleibt, hat die Berufsbildung die Allgemeinbildung, den Zugang zu den anderen Landessprachen und den Fremdsprachen wie auch die Mobilität der Auszubildenden zu verbessern. Mehr wöchentliche Schulstunden sind dabei nicht die richtige Lö-

sung, weil darunter die Nähe zum Ausbildungsbetrieb leiden würde. Vielmehr müssen innovative Modelle wie Blockkurse, Praktika in anderen Betrieben, bilingualer Unterricht oder Sprachaufenthalte während oder nach der Lehre ausgebaut und stärker propagiert und gefördert

werden. Diese sollen allen interessierten Jugendlichen offenstehen. Damit kann verhindert werden, dass die Fremdsprachenkompetenzen, die in der obligatorischen Schule aufgebaut werden, verloren gehen.

### Eine gute Lehrzeit ermöglichen und unterschiedliche Anschlusswege schaffen

Der zentrale Teil der beruflichen Grundbildung findet in den Betrieben statt. Ihr Umgang mit den Jugendlichen, ihre Art, über die Jugendlichen zu reden, ihr Umgang mit dem Arbeitsrecht und die Gestaltung der Lehrzeit färbt auf das Image der Lehre ab. Alle Betriebe und Branchen sind aufgefordert, den Jugendlichen eine gute, herausfordernde, zeitgemässe und an den einzelnen Jugendlichen angepasste Lehrzeit zu ermöglichen, z.B. durch die Bewilligung von Stützkursen, durch den Zugang zur

Berufsmaturität, durch Unterstützung von Sprach- und Bildungsaufenthalten in einer anderen Sprachregion oder im Ausland. Oder auch durch das Führen von Attestlehrgängen. Zudem ist das Lehrlingsrecht einzuhalten (Bsp. Ausbildungszeit ist Arbeitszeit) und Konflikte sind fair zu lösen. Ferner sind die Branchen aufgefordert, das Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss“ einzuhalten und innerhalb ihrer Branche unterschiedliche Wege zur Weiter- oder Höherqualifizierung einzurichten und diese

offensiv zu kommunizieren. Schliesslich kommt auch der Qualifikation der betrieblichen Berufsbildner und -bildnerinnen eine entscheidende Bedeutung für eine gute Lehrzeit zu. Deshalb müssen alle Branchen sicherstellen, dass die betrieblichen Berufsbildner und -bildnerinnen über eine angemessene Ausbildung (z.B. Höhere Berufsbildung) verfügen und sich obligatorisch regelmässig weiterbilden müssen. Ob diese Weiterbildungen erfolgen, wird von unabhängigen Stellen überprüft.

## 5.3 Eine starke Berufsbildung für Erwachsene entwickeln

Die Entwicklung einer starken Berufsbildung für Erwachsene ist eine der wichtigsten bildungspolitischen Herausforderungen der Gegenwart. Der

Paradigmenwechsel der 4. industriellen Revolution verlangt Anpassungsbildung und Umschulungen bei einem Grossteil der Arbeitnehmenden und

Arbeitgebenden. Zudem führen die demografischen Veränderungen dazu, dass die Bedeutung der über 45-Jährigen für den Arbeitsmarkt massiv steigt. Sie produzieren in naher Zukunft mehr als die Hälfte des Bruttosozialproduktes. Die Bildung

muss daher Antworten auf die Frage finden, wie die Erwachsenen und älteren Arbeitnehmenden möglichst gut und dauerhaft im Arbeitsmarkt integriert bleiben und die geforderten Innovationen entwickeln und mittragen können.

## Travail.Suisse fordert:

### Standortbestimmungen als Grundlage für die Bildungsplanung – Validierung von vorhandenen Kompetenzen zur Verkürzung von Ausbildungen

Es muss zum Standard werden, dass Arbeitnehmende, insbesondere auch Mitarbeitende über 40 Jahren, regelmässig die Möglichkeit erhalten, Standortbestimmungen vorzunehmen, um ihre Bildungsplanung auf einer

guten Grundlage an die Hand nehmen zu können. Daneben müssen vermehrt sämtliche vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten, auch nicht formal erlangte, sowie Lebenserfahrungen systematisch validiert und anerkannt

werden, damit Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen verkürzt und damit finanziell günstiger gestaltet werden können. Sämtliche BSLB sollen diese Dienstleistungen anbieten.

### Den Lohnersatz über öffentliche Gelder und Branchenfonds garantieren

Bei Anpassungsbildungen und Umschulungen von Erwachsenen (mit Familien) muss die Politik Regelungen bzgl. Lohnersatz treffen. Es braucht

bei der Finanzierung ein definiertes Zusammenspiel von öffentlichen Finanzen, Bildungsfonds der Branchen und Beteiligungen der Arbeitgeber sowie

eine Verankerung in bestehenden oder neuen Sozialversicherungsgefässen.

### Eigene Strukturen für Berufsbildung von Erwachsenen

Die Berufsbildung für Erwachsene braucht eigene Strukturen, die den Bedürfnissen der Erwachsenen entgegenkommen. Für sie ist Selbststeuerung in der Bildung wichtig. Denn sie haben neben der Bildung noch andere Auf-

gaben und sind im Beruf und/oder der Familie engagiert. Sie brauchen deshalb ein Ausbildungsangebot, das ihren zeitlichen Verfügbarkeiten entgegenkommt, zum Beispiel indem ein guter Mix von Selbststudium und Präsenzun-

terricht besteht. Dieses Bedürfnis kann heute dank der digitalen Entwicklung über interessante Lernplattformen ohne weiteres erfüllt werden.

## 5.4 Weiterbildung gehört nicht zur Kür, sondern zur Pflicht

Jede Statistik zeigt: Je höher qualifiziert eine Person ist, umso eher kann sie an einer Weiterbildung teilnehmen. Das hängt u.a. auch damit zusammen, dass die Unternehmen die Höherqualifizierten eher unterstützen als die weniger qualifizierten Mitarbeitenden. «Wer schon hat, dem wird gegeben» – so lautet die heute noch gängige Grundregel in der

Weiterbildung. Bildungspolitisch muss hier ein Gegengewicht aufgebaut und damit das lebenslange Lernen für alle ermöglicht werden. Über das eigene Bildungsinstitut ([www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)) leisten die Mitgliedsverbände von Travail.Suisse einen wichtigen Beitrag dazu.

## Travail.Suisse fordert:

### Das RAV und die Sozialhilfe müssen in den Auftrag «Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen» eingebunden werden

Im Bereich der Grundkompetenzen stellt sich eine zentrale Frage: Wie kann die Zielgruppe der Menschen mit ungenügenden Grundkompetenzen erreicht werden? Es muss gelingen, sie am Arbeitsplatz, bei den

regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV oder bei der Sozialhilfe darauf anzusprechen. Dazu müssen sich aber diese Orte als Teil des politischen Auftrags «Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen» verstehen.

Diese Einbindung muss gelingen, um das Anliegen «Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen» vorwärtszubringen.

### Konkrete Ziele bezüglich Weiterbildungsbeteiligung definieren

In der heutigen Zeit ist es wichtig, dass alle Arbeitnehmenden Zugang und das Recht zur Weiterbildung haben, insbesondere auch jene Gruppen, die gemäss Statistik nur tiefe Teilnehmerquoten ausweisen. Der Bund, die Kantone, Wirtschaft und Gewerkschaften sind

aufgerufen, für bestimmte Zielgruppen wie etwa wenig Qualifizierte, Teilzeitarbeitnehmende, Arbeitnehmende bestimmter Branchen, ältere Arbeitnehmende etc. klare und überprüfbare Ziele bezüglich Weiterbildungsbeteiligung festzulegen und konkrete Massnahmen

zur Erreichung der gesteckten Ziele zu definieren. Dieses Vorgehen ist notwendig, um die Arbeitsmarktfähigkeit aller Bevölkerungsgruppen zu erhalten und der Dequalifizierung vorzubeugen.

### Die Transparenz im Weiterbildungsmarkt ist zu erhöhen

Um den Wert einer Weiterbildung besser einschätzen zu können, ist die Vergleichbarkeit der Weiterbildungsangebote zu verbessern. Dazu gehören insbesondere Vorgaben in Bezug auf die Ausschreibungen. Zudem sind Weiterbildungsabschlüsse (Branchenzertifikate) in den nationalen Qualifikationsrahmen aufzunehmen.

In den «Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung» NQR-BB werden bisher nur formale Abschlüsse eingeordnet. Um der Weiterbildung mehr Wert und Transparenz zu geben, ist vorzusehen, Weiterbildungsabschlüsse unter bestimmten Bedingungen in den Nationalen Qualifikationsrahmen aufzunehmen. Damit bekommen

die Zertifikate einen grösseren Wert im Arbeitsmarkt, ihr Niveau kann im internationalen Kontext richtig eingeschätzt und die Anrechnung von non-formalen Bildungsleistungen an die formale Bildung erleichtert werden.

## 5.5 Den Wert der Höheren Berufsbildung sichtbar machen

Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht im Bildungssystem einen Teil, der qualitativ hochstehende, flexible und arbeitsmarktnahe Spezialisierungen und Höherqualifizierungen ermöglicht. Die Höhere Berufsbildung leistet das heute schon. Allerdings wird

sie zu oft unter ihrem Wert gehandelt. Die Höhere Berufsbildung muss deshalb als qualitativ hochstehende Fortsetzung der beruflichen Grundbildung aufgewertet und besser sichtbar gemacht werden.

### Travail.Suisse fordert:

#### Das Prüfungssystem im Arbeitsmarkt stärken

Die Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen sind arbeitsmarktnah konstruiert. Sie stehen aber in Konkurrenz zu den imageträchtigeren

Hochschulweiterbildungen. Politik und Wirtschaft müssen Anstrengungen unternehmen um die Stärken der Berufsprüfungen und Höheren Fachprü-

fungen sowohl in den Unternehmen wie auch bei den Arbeitnehmenden besser bekanntzumachen.

#### Die Höheren Fachschulen verdienen eine bessere Positionierung

Die Absolventen und Absolventinnen der Höheren Fachschulen spielen in der Wirtschaft eine wichtige Rolle. Neben ihren hohen fachlichen Fähigkeiten verfügen sie über Führungskompetenzen. Die Höheren Fachschulen brauchen allerdings einen Entwicklungsschub, um in Zukunft ihre Position halten

und stärken zu können. Dazu gehören erstens der Schutz des Namens «Höhere Fachschule», zweitens eine Qualitätsinitiative, welche die Höheren Fachschulen auf die Zukunft vorbereitet, und drittens Kooperationsprojekte, welche die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Höheren Fachschulen

stärkt. Zudem ist zu überprüfen, ob mit den heutigen Finanzierungsregeln das Ziel, dass eine HF- Ausbildung in etwa gleich viel wie eine Bachelorausbildung an einer Fachhochschule kostet, erreicht wird.

## 5.6 Koordination und Zusammenarbeit im Hochschulbereich fördern

Die Schweizer Hochschulen stehen in einem internationalen Wettbewerb. Um diesen erfolgreich bestehen zu können, sind verschiedene Massnahmen

notwendig, insbesondere eine verstärkte Koordination und Zusammenarbeit der Hochschulen in der kleinräumigen Schweiz.

## Travail.Suisse fordert:

### Die Kooperationsfähigkeit zwischen den Hochschulen stärken

Ganz wichtig für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Hochschulen ist die Kooperationsfähigkeit innerhalb der Schweiz. Statt den Wettbewerb unter den Schweizer

Hochschulen stärker anzustacheln, wie das Avenir Suisse verlangt, sollten sie vielmehr die bereits vorhandenen Kooperationsmöglichkeiten besser ausnutzen und ausbauen. Die Hochschul-

räte sollen dafür den Austausch mit anderen Hochschulräten suchen und mögliche Kooperationen und Partnerschaften ausloten.

### Barometer «Gute Arbeitsbedingungen an Hochschulen» lancieren

Die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit von Hochschulen hängt grossmehrerlich von motivierten und kompetenten Mitarbeitenden ab. Eine wichtige Aufgabe einer Hochschule ist es daher, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbei-

tenden gross ist. Um dies zu erreichen soll ein Projekt mit dem Titel «Gute Arbeitsbedingungen an Hochschulen» zur Überprüfung der Arbeitszufriedenheit an Hochschulen lanciert werden. Dieses soll mindestens drei Bedingungen erfüllen: Es soll auf Längerfristigkeit angelegt sein,

so dass Entwicklungen ablesbar sind. Es soll an möglichst allen Hochschulen durchgeführt werden, damit Vergleichbarkeit entsteht und Best-Practice-Modelle sichtbar werden. Es soll von einer externen Evaluationsgruppe durchgeführt werden.

### Eine lebendige Mitwirkungskultur aufbauen und pflegen

Mitwirkung ist nicht nur eine Forderung des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes HFKG, sondern sie ist ein die Hochschule stärkendes Instrument. Denn sie schafft dank der

Tatsache, dass die vielfältigen Erfahrungen der Hochschulangehörigen in die Diskussionen einfließen, zukunftsfähige Entscheidungen. Zudem trägt sie zu einem motivierenden und fördernden

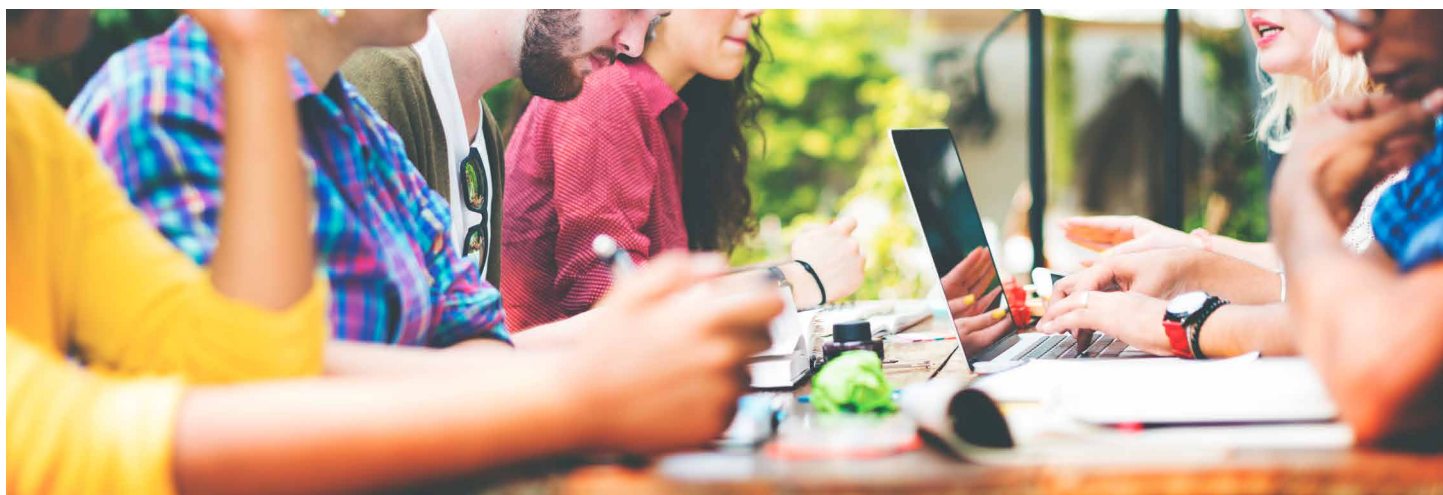
Arbeitsklima bei. Leider sind die Mitwirkungsrechte insbesondere an den Fachhochschulen noch nicht wirklich Teil der Führungskultur. Daran muss noch intensiv gearbeitet werden.

### Effizienzsteigerungen in der Administration anstreben

Die Administration hat die Aufgabe, für die Lehre, die Forschung und die Dienstleistungen die optimalen Bedingungen zu schaffen. Sie hat sich aber

soweit als möglich zurückzunehmen. Jede Hochschule sollte daher ihre administrativen Kosten zu senken versuchen. Das kann nur erreicht werden,

wenn Hochschulen sich diesbezüglich klare Ziele setzen und entsprechende Massnahmen ergreifen.





## 6. Jugend stärken für die Zukunft

Die Jugend von heute ist die Zukunft von morgen. Damit gehört ihr ein entscheidender Stellenwert in der Gesellschaft. Mittel- bis langfristig gehört die Bevölkerungsgruppe der 13- bis 30-Jährigen zur neuen Kraft auf dem Arbeitsmarkt, den sie während Jahrzehnten prägen wird. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass man der Bildung und dem Übertritt in die Arbeitswelt genug Gewicht verleiht. Jugendliche leisten aber auch einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Vielfalt, etwa durch ihr Engagement in der Freizeit, welches das Zusammenleben aller fördert. Mittelfristig stösst die Jugend in wichtige gesellschaftliche Bereiche vor und übernimmt politische, öffentliche, familiäre und berufliche Verpflichtungen. Aus diesem Grund ist es nicht nur wichtig, die Anliegen der Jugendlichen heute schon wahrzunehmen, sondern auch, sie auf das Erwachsenenleben vorzubereiten, indem sie in alle Prozesse partizipativ einbezogen werden.

### 6.1 Eine jugendpolitische Vision, die sich an Rechten und Bedürfnissen orientiert

Viele Jugendliche befinden sich an einer ersten wichtigen Weiche, derjenigen für den Übertritt in die Arbeitswelt. Und viele haben sie bereits gestellt und gehen ihren Weg. In diesem Lebensabschnitt wird das Fundament für die ersten Jahre im Arbeitsleben gelegt. Die Jugendlichen sehen sich dabei mit schwerwiegenden Entscheidungen konfrontiert. Dabei stehen ihnen verschiedene Rechte zu, etwa auf eine angemessene Bildung sowie auf eine intakte Gesundheit, damit dieser Prozess unter möglichst optimalen Bedingungen vollzogen werden kann. Diese Grundrechte müssen bekräf-

tigt und in den Alltag integriert werden – mit einem besonderen Augenmerk auf Chancengleichheit für alle. Neben dieser Vision gilt es, den individuellen Bedürfnissen und Eigenheiten der Jugendlichen Rechnung zu tragen. Im Bewusstsein, dass Chancengleichheit nicht Gerechtigkeit bedeutet, fordert Travail.Suisse von den relevanten Akteurinnen und Akteuren ein offenes Ohr für die spezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen und das Selbstverständnis, die zur Umsetzung erforderlichen Massnahmen zu ergreifen.

#### Travail.Suisse fordert:

##### Verstärkte Beteiligung der Jugendlichen

Werden Jugendliche als Personengruppe im Alter von 13 bis 30 Jahren definiert, so zählen in der Schweiz mehrere hunderttausend Menschen dazu. Diese Zahl kann und darf nicht vernachlässigt werden. Jeunesse.Suisse als Jugendkommission von Travail.Suisse ist überzeugt, dass eine ange-

messene Vertretung der Jugendlichen in allen Bereichen, die sie direkt oder indirekt betreffen, wichtig ist. Durch eine Beteiligung der Jugendlichen in allen relevanten Entscheidungsgremien (Organisationen, Kommissionen, Politik usw.) werden die Anliegen und Bedürfnisse der Jugendlichen eingebracht.

Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass Jugendliche über ihre Arbeit bei Jeunesse.Suisse ihre Bedürfnisse und Ideen einbringen können, und fördert die aktive Zusammenarbeit mit ihrer Jugendkommission.

##### Klare Regeln für Praktika (vgl. 1.2)

Praktika stellen heute für Jugendliche einen verbreiteten Einstieg in die Berufswelt dar. Wenn sie der Erlangung von Berufserfahrung und zusätzlichen Fähigkeiten dienen und im Idealfall mit der Aussicht auf eine Festanstellung verbunden sind, können sie durchaus eine wichtige Integrationshilfe für

Jugendliche in den Arbeitsmarkt sein. Zu oft werden Praktikant/-innen aber als billige Arbeitskräfte eingesetzt und mit Aufgaben betraut, die ihnen keinen Mehrwert bringen. Travail.Suisse fordert klare Regeln für Praktika, die ausserdem nicht mehr kostenlos sein dürfen. Der Ausbildungscharakter muss über

klare Lernziele und eine zuständige Betreuungsperson sichergestellt werden und die Befristung und Bezahlung klar geregelt sein. Es muss vermieden werden, dass bestehende Einsteigerstellen durch Praktika ersetzt werden, die kaum Ausbildungscharakter aufweisen.

#### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Korrektur der überbordeten AVIG-Revision und effiziente Stellenmeldepflicht (vgl. Kapitel 1.2, 4.1)

## 7. Gerechte Steuerpolitik sowie starker und moderner Service public

Travail.Suisse setzt sich in der Schweiz für eine gerechte Steuerpolitik mit Umverteilungsstrategie ein, die höhere Einkommen und Unternehmen nicht noch mehr begünstigt. Auch auf internationaler Ebene muss die Steuerpolitik der Schweiz auf die Eliminierung jeglicher Formen der Steueroptimierung abzielen, die in erster Linie den Entwicklungsländern und ihren Völkern schadet. Daher ist jede Vorlage zu bekämpfen, welche die Steuerbelastung der Unternehmen verringert oder die Besteuerung zulasten der tiefen und mittleren Einkommen verschiebt. Es ist wichtig, eine gesunde Finanzlage zu erhalten, um den steigenden Ausgaben und Investitionen in Zukunft zu begegnen und das Leistungsniveau des Service public zu erhalten. Ein starker und moderner Service public, der qualitativ hochstehende Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft sicherstellt, ist unerlässlich, um die Lebensqualität und die Attraktivität der Schweiz für die Ansiedelung von Unternehmen zu gewährleisten. Künftig muss der Service public in der Lage sein, weiterhin gute Lohn- und Arbeitsbedingungen zu garantieren, insbesondere in den Bereichen, wo er Dienstleistungen in einem Wettbewerbsumfeld anbietet. Die Service-public-Dienstleistungen müssen auch künftig allen Bevölkerungskategorien offenstehen, weil die Digitalisierung den Zugang dazu beträchtlich verändert.

### 7.1 Gesunde Finanzen und gerechte Steuerpolitik

Die öffentlichen Finanzen der Schweiz sind mit einer äusserst geringen Staatsquote und einer sehr tiefen Verschuldung gesund. Die für die nächsten Jahre geplanten Überschüsse sollen zur Deckung des grossen Finanzierungsbedarfs insbesondere in den Bereichen öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturen, Bildung und Forschung verwendet werden. In der Steuerpolitik soll im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann und zur Entschärfung des Fachkräftemangels die Individualbesteuerung eingeführt werden. Wegen der deutlichen Zurück-

weisung der Unternehmenssteuerreform III (USR III) an der Urne im Februar 2017 muss jede neue Reform Steuereinsparnisse ausgleichen und den Abbau von Dienstleistungen im Service public verhindern. Daher sind die Auswirkungen des Bundesgesetzes über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) auf den Service public in den Kantonen und Gemeinden genau zu prüfen. Bei Bedarf müssen in den Kantonen Massnahmen ergriffen werden, um einen Leistungsabbau zu verhindern.

Travail.Suisse fordert:

#### Keine Sparpakete, aber eine Lockerung der Schuldenbremse

Der finanzielle Handlungsspielraum des Bundes für die Ausgaben und Investitionen, die den Wohlstand der Schweiz langfristig sichern, muss vollumfänglich ausgeschöpft werden. Wegen der demografischen Entwicklung und des

sehr hohen Bedarfs betreffend Infrastrukturen, Bildung und Forschung ist unser Land mit beträchtlichen Zusatzausgaben und Investitionen konfrontiert. Daher ist jedes neue Sparprogramm abzulehnen. Ausserdem muss

der Mechanismus der Schuldenbremse gelockert werden, damit die budgetierten Überschüsse nicht mehr nur zum Schuldenabbau eingesetzt werden, sondern für unerlässliche Ausgaben und Investitionen für die Zukunft.

#### Ja zu zusätzlichen Einnahmen und Nein zu neuen Steuergeschenken

Um die neuen Bedürfnisse zur Wahrung des Wohlstands in der Schweiz (öffentliche Infrastrukturen, Entwicklung von Dienstleistungen für Pflege und Betreuung, erneuerbare Energien usw.) zu finanzieren, braucht es zusätzliche Einnahmen. Infrage

kämen eine Finanztransaktionssteuer, eine Kapitalgewinnsteuer oder eine Erbschaftsteuer auf Bundesebene. Generell muss die steuerliche Begünstigung des Kapitals und seiner Erträge gegenüber den Einkommen aus Arbeit abgeschafft werden. Es

darf keine neuen Steuergeschenke für Unternehmen geben, wie etwa die Aufhebung der Stempelsteuer, weil für die Unternehmen die Besteuerung mit STAF im internationalen Vergleich äusserst attraktiv geworden ist.

#### Individualbesteuerung ohne Steuereinsparnisse (vgl. 3.2)

Während bei der direkten Bundessteuer ein ähnliches Modell wie die

Individualbesteuerung die verbleibende Diskriminierung zwischen verheira-

teten und nicht verheirateten Paaren mit hohem Einkommen beseitigen soll,



bleibt auf kantonaler Ebene alles beim Alten. Die Individualbesteuerung wirkt sich bei einem zweiten Einkommen in einem Haushalt positiv aus und wird viele Frauen dazu bewegen, ihre Berufstätigkeit weiterzuführen oder

eine neue Stelle zu suchen. Dies würde auch zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen, der sich mit der Alterung der Bevölkerung zuspitzt. Die zusätzlichen Steuereinbussen der Individualbesteuerung werden teilweise

kompensiert durch eine Erhöhung der Steuereinnahmen infolge des zunehmenden Beschäftigungsgrads der Frauen. Die verbleibende Differenz ist durch eine Anpassung der Steuersätze aufzuheben.

### Nachträgliche Korrektur der finanziellen Auswirkungen von STAF auf den Service public

Die Abschaffung der kantonalen Steuerregelungen, die mit den verfassungsmässigen Grundsätzen der Gleichheit und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unvereinbar sind, ist richtig. Nun gilt es, die Auswirkungen der Reform zu minimieren, die in einigen Kantonen eine ruinöse Verschärfung des Steuer-

wettbewerbs mit sehr grossen Senkungen des Unternehmenssteuersatzes bewirkt – denn die USR III hat gezeigt, dass dies in der Bevölkerung keinen Rückhalt findet. Bei einem beträchtlichen Abbau der Dienstleistungen des Service public ist eine zusätzliche finanzielle Beteiligung seitens der Wirtschaft

erforderlich. Falls nötig, müssen die Instrumente der direkten Demokratie in den Kantonen genutzt werden (Initiative und Referendum), um die Steuereinbussen vollständig auszugleichen und einen Leistungsabbau im Service public in den Kantonen und den Gemeinden zu verhindern.

### Mindeststeuersatz für Unternehmen auf nationaler Ebene

Die Notwendigkeit, die kantonalen steuerlichen Sonderregelungen aufzuheben, hat zu einer massiven Senkung der Unternehmenssteuern geführt – im schweizerischen Durchschnitt von 18 auf 14 %. In vielen Kantonen sind die Steuersätze nun zu tief, um eine genügende Service-public-Infrastruktur für Privatpersonen, aber auch für

Unternehmen aufrechtzuerhalten. Man darf nicht vergessen, dass die Besteuerung für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes nur einer von vielen Faktoren ist. Im Gegensatz zu anderen Ländern, die ihre Steuersätze sehr tief ansetzen, um andere schwächere Faktoren der Wettbewerbsfähigkeit auszugleichen – etwa Forschung und Bildung, Qualität

der Infrastrukturen, sozialer Frieden, Effizienz der Verwaltung usw. –, brilliert die Schweiz bei all diesen Punkten. Daher muss die ruinöse, sich in unserem Land ausbreitende Verschärfung des Steuerwettbewerbs beendet werden, indem ein Mindeststeuersatz für Unternehmen auf nationaler Ebene festgelegt wird.

### Das Ende der aggressiven Steuerplanung auf internationaler Ebene anstreben

Im Rahmen des Projekts BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) engagieren sich die OECD-Länder gegen die Aushöhlung der Steuergrundlage und die Abführung der Gewinne multinationaler Unternehmen in Länder mit tiefer oder gar keiner Besteuerung. Die Gewinne müssen dort versteuert werden, wo die wirtschaftliche Tätigkeit stattfindet. Als

OECD-Mitglied muss sich die Schweiz für die sorgfältige Konkretisierung des Aktionsplans der OECD einsetzen, der Massnahmen zur Beendigung verschiedener Praktiken der aggressiven Steuerplanung umfasst, aber auch zur Beseitigung der juristischen Schlupflöcher auf internationaler Ebene, welche die Entwicklung solcher Praktiken

erlauben. Die Schweiz hat insbesondere dafür zu sorgen, dass nach der Aufhebung der kantonalen steuerlichen Sonderregelungen keine neuen Steuertricks auf den Plan treten, die zu einer beträchtlichen Aushöhlung der Steuergrundlage führen. Dies würde dem Ziel des Projekts BEPS zuwiderlaufen.

## 7.2 Ein starker Service public mit einer für alle zugänglichen Digitalisierung

Ein starker Service public ist für die soziale, wirtschaftliche und nachhaltige Entwicklung in der ganzen Schweiz unerlässlich. Der Service public muss die Grundvoraussetzungen für eine konsensbasierte Gesellschaft und eine florierende Wirtschaft schaffen. Auch wenn der Staat selbst diese Dienstleistungen nicht erbringen muss, hat er doch die Infrastrukturen und die unverzichtbaren Dienstleistungen bereitzustellen und gute Arbeits- und Lohnbedingungen in den Service public-Bereichen zu gewährleisten. Dort, wo der Staat Dienstleistungen erbringt, muss die Verwaltung von geeigneten

Rahmenbedingungen für einen guten Betrieb im Interesse der Bevölkerung profitieren, d.h. über gute Arbeitsbedingungen und genügend finanzielle und personelle Mittel verfügen. Neue Bedürfnisse infolge der demografischen Entwicklung verstärken die Bedeutung des Service public für die Betreuung von Kindern, Betagten sowie hilfsbedürftigen und behinderten Personen. Die mögliche Wiederaufnahme der Verhandlungen für ein internationales Dienstleistungsabkommen darf die Service public-Bereiche nicht gefährden. Schliesslich muss die Digitalisierung der Dienstleistungen

allen zugänglich sein und es ist landesweit eine genügende Anzahl an physischen Zugangspunkten zu unterhalten. Denn der Service public nimmt auch eine grundlegende Funktion für den sozialen

Zusammenhalt wahr und den Benutzerinnen und Benutzern muss weiterhin möglich sein, direkt mit dem Schalterpersonal zu interagieren.

## Travail.Suisse fordert:

### Die Herausforderung der Digitalisierung im Zugang zu den Dienstleistungen angehen

Die laufende Digitalisierung fördert den Zugang zu Dienstleistungen über Internetanwendungen. Das hat Vorteile (Geschwindigkeit, neue Dienstleistungen), aber für bestimmte Nutzerinnen und Nutzer auch Nachteile (Behinderte, Personen mit tiefem Bildungsniveau, Betagte, Personen, die keine Landessprache beherrschen, usw.). Es braucht deshalb besondere Anstrengungen für diese Benutzerkategorien. Indem der digitale Zugang möglichst einfach gehalten und Weiterbildungen angeboten werden, kann verhindert werden, dass sie von den Dienst-

leistungen ausgeschlossen werden. Gleichzeitig müssen landesweit genügend physische Zugangspunkte für die Service-public-Dienstleistungen beibehalten werden, etwa Poststellen, Bahnschalter usw. Denn es wird immer eine Minderheit von Personen geben, die mit der Digitalisierung nicht oder nur schlecht umgehen können. Der Service public muss seine Funktion für den sozialen Zusammenhalt bewahren und direkte Interaktionen ermöglichen. Dabei ist insbesondere auf die Bergregionen und die ländlichen Gebiete Rücksicht zu nehmen und auf eine

angemessene Anzahl Zugangspunkte und damit einhergehende Arbeitsplätze zu achten. Für die Ausbildung des Service-public-Personals hinsichtlich der Digitalisierung sind zudem mehr Ressourcen bereitzustellen, da dieses Personal in der Lage sein muss, die Entwicklung der Online-Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen des Service public rasch zu meistern, insbesondere im Bereich der Sozialversicherungen, beispielsweise bei der Arbeitslosenversicherung.

### Den Service public von jeglichen internationalen Dienstleistungsabkommen ausschliessen

In unserer zunehmend protektionistisch geprägten Welt machen multilaterale Verhandlungen über den Handel kaum Fortschritte. Insbesondere das Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (TISA) wurde eingefroren. Das Abkommen wurde bisher nach einem sogenannten negativen Ansatz konzipiert, d. h. alles, was nicht explizit ausge-

nommen wird, wird als liberalisiert betrachtet. Dieses Vorgehen verhindert jeglichen Schritt zurück für Wettbewerbsdienstleistungen. Daher muss die Schweiz bei einer Wiederaufnahme der Verhandlungen äusserst wachsam sein und jegliche Liberalisierung von Service-public-Dienstleistungen ausschliessen. Es ist zu verhindern,

dass international eingegangene Verpflichtungen das Monopol der öffentlichen obligatorischen Schulbildung schwächen, Polizeiaufgaben privaten Sicherheitsunternehmen übertragen, Sektoren wie die Wasserversorgung für den Wettbewerb öffnen usw.

### Infrastrukturen und Service public-Unternehmen müssen öffentlich bleiben

Die grundlegenden Infrastrukturen (Strom-, Post-, Telekommunikations-, Bahn-, Wasserversorgungsnetz) müssen öffentlich bleiben, wenn ihr Unterhalt und ihre unerlässliche Sicherheit gewährleistet bleiben sollen. Die Unternehmen der öffentlichen Hand oder die mehrheitlich öffentlichen

Unternehmen, wie die Post, die SBB, Swisscom, die Stromversorgungsunternehmen usw., dürfen auf keinen Fall privatisiert werden, um weiterhin eine demokratische Kontrolle und die Service-public-Logik zuzulassen – ohne reines Profitdenken. Darüber hinaus muss in allen strategischen Zielsetzungen,

die der Bundesrat den vom Bund kontrollierten öffentlichen Unternehmen vorgibt, der obligatorische Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen verankert sein. Der Staat muss hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eine Vorbildrolle übernehmen.

### Audiovisuelles, Bildung, Gesundheit, Soziales, Sicherheit: Erhaltung eines guten, ausreichend finanzierten Service public

Bei den Bereichen Audiovisuelles (Radio und Fernsehen), obligatorische Bildung, Ausbildung, Sicherheit, Gesundheit und Soziales handelt es sich um Service-public-Bereiche, die

zum grossen Teil monopolistisch sowie für den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie von grundlegender Bedeutung sind. Um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einen

Abbau der Leistungen für die Öffentlichkeit in verschiedenen Bereichen zu verhindern, dürfen sie nicht von Sparprogrammen tangiert werden oder gar einen Grossteil ihrer öffentlichen

Finanzierung verlieren, wie dies bei der SRG beinahe der Fall gewesen wäre. Es ist ausserdem darauf zu achten, dass keine neuen Monopolaufgaben

des Service public privaten Unternehmen übertragen werden. Denn diese verfolgen nicht den Zweck eines Service public, sondern sind gewinn- und

wettbewerbsorientiert. Zudem führen Auslagerungen aus Service public-Institutionen zu einer Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

### Branchen-GAV in den Sektoren Stromwirtschaft, Gesundheit und Transport

In den Service public-Sektoren, die nicht vom Staat abgedeckt werden, ist ein Branchengesamtarbeitsvertrag (Branchen-GAV) auszuhandeln. Geschieht dies nicht, werden Wettbewerber, die keinem GAV unterstehen, grossen Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen ausüben. Es

reicht nicht, Mindestlöhne festzulegen. Insbesondere bei den Unternehmen der Stromerzeugung und- verteilung ist wegen der geplanten vollständigen Strommarktöffnung ein Branchen-GAV wichtig. In zwei weiteren Sektoren ist ein Branchen-GAV ebenfalls prioritär anzustreben: im Gesundheitsbereich

(Spitäler), wegen der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen infolge der steigenden Belastung, und im Bereich der Warentransporte auf der Schiene und des Personentransports per Bus, weil hier das Risiko von Lohndumping aufgrund der zunehmenden Öffnung für den Wettbewerb steigt.

#### Zu diesem Kapitel gehören folgende Forderungen:

Bundes-Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur (vgl. **Kapitel 3.3**, 4.3)

## 8. Die ökologischen Herausforderungen verstärkt in einem Geist der Partnerschaft angehen

**Travail.Suisse setzt sich ein für eine Strategie zur Nutzung der Ressourcen Energie und Klima, die auf der Kreislaufwirtschaft, auf der Entwicklung erneuerbarer Energien und auf Energieeffizienz basiert. Die wichtigsten zu erreichenden Ziele sind die weitere Ökologisierung der Wirtschaft, der laufende, aber definitive Ausstieg aus der Atomenergie, die massive Senkung der Treibhausgasemissionen und die Stromversorgungssicherheit. Dazu müssen Konsum- und Produktionsmuster hinsichtlich mehr Nachhaltigkeit revidiert und erneuerbare Energien stark gefördert werden. Ausserdem ist ein Besteuerungssystem mit Anreizcharakter einzuführen und dafür zu sorgen, dass die vollständige Liberalisierung des Strommarktes sozial verträglich abläuft und die Versorgungssicherheit nicht gefährdet. Diese ökologischen, klimatischen und energetischen Herausforderungen bergen auch eine Chance, um Zehntausende qualifizierte Arbeitsplätze im ganzen Land zu schaffen. Aber sie können auch Arbeitsplätze in bestimmten Sektoren gefährden. Daher muss die Klimapolitik dem Konzept eines gerechten Übergangs Rechnung tragen, d.h. Massnahmen umfassen, um die Personen zu unterstützen, die ihre Arbeit während des Übergangs zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Wirtschaft verlieren würden.**

### 8.1 Für nachhaltige Produktionsstandorte und einen gerechten Übergang

Um eine nachhaltige Wirtschaft aufzubauen, muss die Produktion von Gütern und Dienstleistungen möglich sein, auch wenn der Ressourcenverbrauch sowie die Verschwendung von Rohstoffen und nicht erneuerbaren Energiequellen eingeschränkt werden. Das Konzept einer Kreislaufwirtschaft – eine Wirtschaft, die als Kreislauf funktioniert, die Nutzung von Gütern ihrem Besitz vorzieht und versucht, die geplante Obsoleszenz der Technik abzuschaffen – verfolgt dieses Ziel und findet in Europa zunehmend die gesetzliche Verankerung. Doch die Ökologisierung der Wirtschaft bedingt auch, dass die Produktionsstand-

orte nachhaltiger gestaltet werden. Dazu braucht es die Mitarbeit der Arbeitnehmenden. Ziel der Energiestrategie 2050 ist es, die Atomkraft in den nächsten Jahrzehnten mit genau definierten Zielen zur Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz abzulösen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es genügend Fachkräfte. Ausserdem sind die Kompetenzen und das Knowhow an die laufenden tiefgreifenden Strukturveränderungen anzupassen. In der Klimapolitik ist der gerechte Übergang zu berücksichtigen. Dieser ist Teil des Pariser Klimaabkommens, aber nicht der Schweizer Klimapolitik.

## Travail.Suisse fordert:

### Förderung einer Kreislaufwirtschaft

Eine nachhaltigere Wirtschaft, die auf dem Konzept der Kreislaufwirtschaft beruht, bietet den Vorteil, dass Ressourcen in weit grösserem Stil eingespart und recycelt werden können. In einer Zeit, in der die technologische Entwicklung (Computer, Luftfahrt usw.), aber auch die erneuerbaren Energien (Elektroautos, Windkraftanlagen usw.) den Einsatz

von immer mehr seltenen Metallen erfordern (Kobalt, Wolfram, verschiedene Elemente, die seltene Erden genannt werden), entsteht ein grosses Risiko der Rohstofferschöpfung. Die Kreislaufwirtschaft ermöglicht ein umweltverträgliches Wachstum. Sie kann auch die menschenunwürdige Arbeit bei der Gewinnung seltener Metalle verringern (z. B. Kinderarbeit

oder katastrophale Sicherheitsbedingungen). In unserem Fall bietet sie den Vorteil, dass sie Stellen in den Bereichen Recycling und Reparaturen schafft und eine kollaborative Wirtschaft begünstigt, die den sozialen Zusammenhalt fördert und der Arbeit mehr Sinn verleiht.

### Nachhaltigere Produktionsstandorte dank Beteiligung

Das Ziel Nr. 12 der UNO-Ziele für nachhaltige Entwicklung sieht vor, dass nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherzustellen sind. Die Arbeitnehmenden befinden sich im Innern des Produktionssystems, und ihre Arbeitsbedingungen werden in vielen Tätigkeitsbereichen durch die Klimaerwärmung beeinträchtigt (z. B. durch häufigere Hitzepeaks mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen etwa in

Spitätern, im Strassenbau, Verlust von hydraulischer Produktion im Sommer). Daher sind ihre Einbindung und ihre Beteiligung grundlegend, um das Ziel eines nachhaltigen Produktionsmusters nicht zu gefährden. Die Erreichung dieses Ziels bedingt eine vermehrte Sensibilisierung und Ausbildung im Unternehmen zu Fragen der Nachhaltigkeit, aber auch die Förderung der häufig informellen Kompetenzen

und Kenntnisse der Mitarbeitenden zu konkreten Aspekten des Produktionsprozesses. Eine nachhaltige Produktionsart muss auch dazu dienen, die Instrumente zur Beteiligung im Sinne der Sozialpartnerschaft zu stärken, und in verschiedene Gesamtarbeitsverträge für Branchen oder Unternehmen aufgenommen werden.

### Anreizsystem für Klima und Energie: Die Arbeit geht weiter

Das Parlament hatte den Entwurf eines Bundesbeschlusses über einen Verfassungsartikel betreffend die Klimaabgabe und die Stromabgabe gestoppt. Da die Anreizprogramme für erneuerbare Energien in einigen Jahren auslaufen, wird es kaum möglich sein, die Ziele der Energiestrategie 2050 zu erreichen – ausser bei einer drastischen Verschärfung der gesetz-

lichen Vorschriften. Daher sind die Vorschriften durch ein Anreizsystem mit einer Klima- und einer Energieabgabe zu ergänzen. Um den Erfolg dieses Entwurfs zu gewährleisten, darf dieser keine steuerlichen Zwecke verfolgen und der Ertrag der Energieabgaben muss an die Bevölkerung und die Wirtschaft zurückgeführt werden, ohne die tiefen und mittleren

Einkommen zu bestrafen. Strom aus erneuerbaren Quellen (Wasserkraft, Sonnenenergie, Erdwärme, Biogas usw.) soll nicht besteuert werden. Ein Anreizsystem begünstigt die Innovation und trägt zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei.

### Stärkere und raschere Senkung der Treibhausgasemissionen und gerechter Übergang

Bis 2050 dürfte die Schweiz, wie die anderen Industrieländer, keine Treibhausgase mehr ausstossen, wenn die Erwärmung auf unter 2°C oder, falls möglich, gemäss dem Klimaüberkommen von Paris gar auf 1,5°C begrenzt werden soll. Dazu sind beträchtlich höhere Investitionen in die Forschung notwendig als geplant, damit innovative Lösungen rasch genug entwickelt werden können. Die externen Umweltkosten müssen internalisiert werden, wenn der Anreiz-

effekt genügend hoch sein soll, und es braucht ein Umdenken in Sachen Mobilität. Wegen der massiven Zunahme der Treibhausgasemissionen aus der Luftfahrt ist es auch unabdingbar, den Luftverkehr einer CO<sub>2</sub>-Abgabe zu unterstellen. Und schliesslich soll das Konzept des gerechten Übergangs für den Zeitraum nach 2020 in das Bundesgesetz über die Verminderung von Treibhausgasemissionen aufgenommen werden. Für die Arbeitnehmenden in Branchen, die rascher als

geplant ihre Treibhausgasemissionen reduzieren sollen und daher während der Übergangsphase von mehreren Jahrzehnten zu einer CO<sub>2</sub>-armen Gesellschaft Restrukturierungen erfahren, sind Umschulungsmassnahmen vorzusehen.

## Anpassung der Stromnetze zugunsten der Innovation und der Schaffung von Arbeitsplätzen

Das grosse Aufkommen der erneuerbaren Energien erfordert eine Anpassung der Stromnetze, die intermittierende Stromquellen einbinden und verwalten und die Versorgungssicherheit

gewährleisten müssen. Es sind daher neue Technologien an der Schnittstelle zwischen klassischen Energieberufen sowie Informationstechnologie und Digitalisierung zu entwickeln (intelligente

Stromnetze oder «Smart Grids»). Diese Entwicklung ist auch als Chance für Innovation und für die Schaffung neuer Stellen zu betrachten.

## Berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden der Stromwirtschaft

Der rasche Strukturwandel in der Stromwirtschaft – mit der geplanten vollständigen Öffnung des Strommarkts und der Umsetzung der Energiestrategie, die zur schrittweisen Abschaltung der Atomkraftwerke führt – erfordert neue Kompetenzen und Qualifikationen, um über die notwendigen

Fachkräfte zu verfügen. Daher muss die Revision des Stromversorgungsgesetzes (StromVG) einen Artikel zur Förderung der Aus- und Weiterbildung des Personals der Strombranche enthalten. Die Entwicklung dieser Angebote hat im Rahmen der Sozialpartnerschaft mit Unterstützung der Behörden zu erfol-

gen, zumal fast 90% der Elektrizitätsversorgungsunternehmen in staatlicher Hand sind.

# 9. Für eine integrativere Migrationspolitik

**Die Schweiz bleibt ein Einwanderungsland, das immer auf die Unterstützung der ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger zählen konnte, um eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung auf höchstem Niveau zu gewährleisten. Seit 2014 war die Schweizer Migrationspolitik vor allem von der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative geprägt. Die Umsetzung dieser Initiative hat die Behörden dazu gezwungen, mit den bilateralen Abkommen kompatible Lösungen zu finden und vermehrt auf das inländische Fachkräftepotenzial zu setzen. Die Fachkräfteinitiative und die Stellenmeldepflicht für inländische Fachkräfte sind Beispiele dafür. In der Schweiz braucht es nicht nur Massnahmen vor dem Arbeitsmarkteintritt, sondern auch nach der Anstellung. Auf die Bedürfnisse aller Parteien abgestimmte Massnahmen sollen eine nachhaltige Integration begünstigen und prekäre Arbeit und Lohndumping vermeiden. Zum Wohl aller Arbeitnehmenden können und müssen die Personenfreizügigkeit und die Aufwertung der inländischen Fachkräfte vereinbar sein und bleiben, wenn die Integrationsmassnahmen verstärkt und Diskriminierungen konsequenter bekämpft werden.**

## 9.1 Die Integration am Arbeitsplatz fördern

Die Migration sowie die kulturelle Vielfalt in unserer Gesellschaft sind eine Tatsache. In einer globalisierten Welt gewinnen Fragen zur Integration und zum Diversitätsmanagement an Bedeutung, je mehr die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt sich mit neuen Herausforderungen zur Gewährleistung des sozialen Zusammenhalts konfrontiert sehen. Es ist daher wichtig, die Integrationsmassnahmen auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken, um es den Arbeit-

nehmenden zu erlauben, ihre sozialen und kulturellen Kompetenzen einzusetzen und sich in einem beruflichen Umfeld mit guten Arbeitsbedingungen zu entfalten. Übrigens schaffen die Digitalisierungsfortschritte auch einen Anreiz, die Entwicklung der sozialen und kulturellen Kompetenzen unter den Mitarbeitenden eines Unternehmens nicht zu vernachlässigen.

Travail.Suisse fordert:

### Die Grundausbildung und die Weiterbildung fördern

In einem Umfeld, wo sich der Arbeitsmarkt sowohl durch die Schaffung als auch durch den Abbau von Arbeits-

plätzen weiterentwickelt, ist es wichtig, dass ausländische Arbeitnehmende ihre Kompetenzen auffrischen und

eine solide Grundausbildung erwerben können, falls eine solche fehlt. Letztere ist ein wichtiger erster Schritt,

um dauerhaft eine Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt auszuüben. Der Zugang zur Grundausbildung und zur beruflichen Weiterbildung ist eine notwendige Voraussetzung, um neben der Qualität auch die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu garantieren. Das politische Ziel, auf inländisches

Fachkräftepotenzial zu setzen, kann ohne das Engagement der Arbeitgeber in der Grundausbildung und in der Weiterbildung nicht erreicht werden. Die Ausbildung im Unternehmen ist daher von den Arbeitgebern und von deren Verbänden zu fördern und zu unterstützen, um es ausländi-

schen Personen zu ermöglichen, ihre Kompetenzen aufzuwerten und zu entwickeln, sodass sie sich nachhaltig in die Arbeitswelt integrieren und aus prekären Arbeitsverhältnissen herauswachsen können.

### Die Anerkennung ausländischer Diplome vereinfachen

Die administrativen Schwierigkeiten im Hinblick auf die Anerkennung von ausländischen Diplomen erschweren die nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt. Personen, die mit der Anerkennung ihres Diploms Schwierigkeiten haben, stellen die diesbezüglichen Bemühungen ein und werden nicht nach ihren Fähigkeiten gefördert. Diese Personen müssen daher besser beraten und unterstützt werden, insbesondere durch Coachingangebote, um Probleme der Dequalifizierung,

der individuellen Abwertung und den Verlust von Potenzial auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Der Zugang zu Informationen über die Anerkennung von Diplomen und die Möglichkeiten, bereits vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen anrechnen zu lassen, muss auch für Erwachsene vereinfacht werden, indem finanzielle und administrative Hürden abgebaut werden. Die Möglichkeit, modulare Schulungskurse zu besuchen, um einen im Ausland begonnenen Lehrgang abzuschliessen

oder um schneller in einen Ausbildungslehrgang in der Schweiz einsteigen zu können, ist eine Option, die in allen Kantonen ausgeweitet werden sollte. Auf diese Weise können Personen, die bereits über eine Vorbildung und relevante Kompetenzen verfügen, ihre berufliche Ausbildung oder Umschulung schneller abschliessen und sich effektiver in den Arbeitsmarkt integrieren.

### Coachingangebote entwickeln und Aufenthaltsstatus stärken

Ausländische Personen, die sich in einer beruflichen Übergangsphase befinden oder arbeitslos sind, müssen ihre Qualifikationen und Kompetenzen frühzeitig evaluieren, um Perioden mit Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern und eine effiziente Laufbahnberatung zu ermöglichen. Da der Aufenthalts-

status häufig mit der Ausübung eines Berufs verknüpft ist, gibt es ein hohes Risiko der Prekarisierung arbeitsloser ausländischer Personen, die schon seit vielen Jahren in der Schweiz wohnen. Um eine solche Prekarisierung möglichst zu vermeiden, ist es auch wichtig, dass die Integrationskriterien für die

Gewährung, die Erneuerung und die Widerrufung der Aufenthaltsstatus ausländischer Personen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit berücksichtigen und die soziale Situation der Arbeitnehmenden einbeziehen.

### Stärkere Sozialpartnerschaft im Unternehmen

Im Rahmen der Integration im Unternehmen müssen die Kenntnisse bezüglich Erleichterung der Integration und Diversitätsmanagement verbessert werden, um es den Arbeitnehmenden zu ermöglichen, unter besseren Bedingungen zu arbeiten. Es

ist daher wichtig, dass die Sozialpartnerschaft in diesem Bereich gestärkt und auf politischer und rechtlicher Ebene unterstützt wird. Um es auch den kleinen Unternehmen zu ermöglichen, sich in die Integration ihrer Mitarbeitenden einzubringen, müssen

auf rechtlicher Ebene Hilfsmittel geschaffen oder durch Projekte von nationaler und lokaler Reichweite unterstützt werden.

## 9.2 Die berufliche Eingliederung im Asylbereich fördern

Die Integration der Personen aus dem Asylbereich auf dem Arbeitsmarkt hat sowohl auf gesetzgeberischer als auch auf politischer Ebene positive Impulse erfahren. Bestimmte Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt wurden für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene aufgehoben. Zudem läuft ein Pilotprojekt für eine Integrationsvorlehre, und es gibt eine gemeinsame Integra-

tionsagenda, um die Integration von Personen aus dem Asylbereich auf dem Arbeitsmarkt zu vereinfachen und zu beschleunigen. Im Hinblick auf die nachhaltige Integration dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt, welche weder Lohndumping noch prekäre Arbeitsbedingungen begünstigt, sind neben all diesen Massnahmen auch die Sozialpartner einzubeziehen.



## Travail.Suisse fordert:

### Humanitäre Tradition der Schweiz konkretisieren

Die Asylpolitik muss sich unabhängig von der Anzahl Asylgesuche auf die humanitäre Tradition stützen. Mit anderen Worten: Die vorgesehene

Beschleunigung der Asylverfahren muss ein effizientes und ausreichendes Rechtsmittelsystem gewährleisten. Die Schweiz soll ihre humanitäre Solidari-

tät zeigen, indem sie bei bewaffneten Konflikten in gewissen Ländern (z. B. Syrien) Flüchtlingsgruppen grosszügiger aufnimmt.

### Sozialpartner in die Integration der Personen aus dem Asylbereich auf dem Arbeitsmarkt einbinden

Die Beteiligung der Gewerkschaften soll verhindern, dass Lohndumping-situationen auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden beeinträchtigen. Sie muss in der Gesetzgebung ausdrücklich

vorgesehen werden. Es braucht die Gewerkschaften im Reflexionsprozess bezüglich der Anstellungsmodelle mit einem Teillohn für die Personen aus dem Asylbereich. Die Integration dieser Personen in den Arbeitsmarkt

darf nicht prekäre Anstellungssituationen begünstigen, sondern soll eher langfristig geschehen, indem Aus- und Weiterbildung gefördert werden.

### Ein besserer Status für vorläufig Aufgenommene

Obwohl der Zugang zum Arbeitsmarkt für vorläufig Aufgenommene erleichtert wurde, bleiben der Begriff «vorläufig» und die mit diesem Status verbundenen Bedingungen ein Hin-

dernis für die berufliche Integration. Der Begriff «vorläufig» muss daher geändert und die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit diesem Status, welche die Mobilität

und berufliche Integration bremsen, müssen angepasst werden.

## 9.3 Die politische und soziale Beteiligung von ausländischen Personen aufwerten

Damit das demokratische System der Schweiz weiterhin effizient funktioniert, braucht es die Bürgerbeteiligung der Wohnbevölkerung. Um zu verhindern, dass durch den politischen und sozialen Ausschluss gewisser Personengruppen ein demokratisches Defizit entsteht, muss es der Wohn-

bevölkerung der Schweiz – Schweizerinnen und Schweizern sowie ausländischen Personen – möglich sein, gemeinsam an den Entscheidungs- und Reflektionsprozessen teilzunehmen, die unsere Gesellschaft gestalten und den Arbeitsmarkt beeinflussen.

## Travail.Suisse fordert:

### Die Einbürgerung weiterhin fördern

2017 hat das Schweizer Stimmvolk in einer Volksabstimmung beschlossen, die Einbürgerung für junge Ausländerinnen und Ausländer der dritten Generation, deren Eltern und Grosseltern ebenfalls in der Schweiz leben oder gelebt haben, zu erleichtern. Die Möglichkeit, einen Einbürgerungsantrag

zu stellen, beschränkt sich allerdings aufgrund gewissen Bedingungen wie z.B. das Alter auf eine begrenzte Anzahl Personen. Die Gesetzesänderung zur erleichterten Einbürgerung ist ein wichtiger und positiver Schritt, sowohl politisch als auch symbolisch, doch ihre Reichweite ist begrenzt. Daher

soll die erleichterte Einbürgerung für die anderen vollständig integrierten Personengruppen, die nicht von einem vereinfachten Verfahren profitieren und mit unverhältnismässigen administrativen Hürden konfrontiert sind, weiterhin gefördert werden.

### Stimm- und Wahlrecht auf kantonaler und kommunaler Ebene

Manche Kantone und Gemeinden haben beschlossen, den auf ihrem Gebiet wohnhaften ausländischen Personen unter bestimmten Voraussetzungen ein

Stimm- und Wahlrecht zu gewähren. Diese Praxis ermöglicht es integrierten Personen, am politischen Leben teilzunehmen und einen signifikanten

Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Die Ausübung der Demokratie wird dadurch gestärkt, da mit der erweiterten Teilhabe eine breitere und realitäts-



getreuerer Vertretung der Bevölkerung und ihrer Bedürfnisse erreicht wird. Es ist daher notwendig, dass die Kantone und Gemeinden, die diese Möglichkeit

für ihre ausländischen Staatsbürger noch nicht vorsehen, diese Option wieder auf ihre politische Agenda setzen, um eine Öffnung anzustreben, die

geeignet ist, den sozialen Zusammenhalt und die Ausübung der Demokratie zu stärken.

## 9.4 Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung aufwerten

Obwohl auf politischer und institutioneller Ebene Massnahmen getroffen werden, um die Integration auf dem Arbeitsmarkt zu begünstigen, müssen Diskriminierung und Rassismus weiterhin gezielt bekämpft werden. Diskriminierung und Rassismus wirken sich negativ auf die weitere Integration aus, weshalb deren gezielte Bekämpfung in der Berufswelt ein wichtiges soziales Anliegen darstellt. In einem von Fachkräftemigration und internationalen Beziehungen geprägten Arbeitsmarkt ist es inakzeptabel, dass Migrantinnen und Migranten am Arbeitsplatz Diskriminierung und Rassismus ausgesetzt sind. Die Arbeitgeber und

die Vorgesetzten müssen die persönlichen Rechte ihrer Arbeitnehmenden schützen und aktiv sicherstellen, dass sie unabhängig von ihrer Herkunft gleichbehandelt werden. Sie haben eine Vorbildfunktion im Unternehmen inne, die sie verantwortungsvoll auszuüben haben. Im Übrigen müssen in Bezug auf die Sensibilisierung der Gesellschaft und im Berufsumfeld die verfügbaren Daten und Informationen aktualisiert werden. Die Forschung in diesem Bereich muss daher fortgesetzt und gefördert werden.

### Travail.Suisse fordert:

#### Eine Antidiskriminierungsgesetzgebung, die auch ausländische Personen einschliesst

Integration kann nicht erfolgreich sein, wenn nicht gleichzeitig die Diskriminierung von ausländischen Personen bekämpft wird. Integration und Nichtdiskriminierung sind zwei Seiten derselben Medaille. Aber die Schweiz steht im Abseits, weil sie im Gegensatz zu anderen Ländern keine allgemeine

Gesetzgebung gegen Diskriminierung hat. Es braucht also eine zivilrechtliche Regelung, die es erlaubt, gegen jegliche Form der Diskriminierung vorzugehen, insbesondere gegen ethnische Diskriminierungen, Diskriminierungen in der Gesellschaft oder auch auf dem Arbeitsmarkt. Neben der Anpassung der

Gesetzgebung sind weiterhin entsprechende Sensibilisierungskampagnen durchzuführen. Denn die Erfahrungen im Ausland zeigen, dass die Gesetzgebung alleine nicht ausreicht, um die Diskriminierung auszumerzen.

#### Die Sensibilisierung und die Rolle der Arbeitgeber am Arbeitsplatz stärken

Die Unternehmenskultur, die stark von den Arbeitgebern und den Vorgesetzten geprägt wird, kann dazu beitragen, Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus zu verbessern und zu entwickeln. Gemäss Artikel 328 OR hat der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen. Die gleiche Forderung wird im Arbeitsgesetz und in seiner Verordnung 3 aufgegriffen. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und

kulturelle Rechte, den die Schweiz ratifiziert hat, bezieht sich auf die Rechte aller Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Das Recht auf gerechte und arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen gilt für alle Menschen, insbesondere über den Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit», die Wahrung der Chancengleichheit, die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz und die vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit.

Diese Grundprinzipien garantieren die notwendige schützende Schwelle für die Arbeitnehmenden. Daher müssen diese Anforderungen und Grundsätze in den verschiedenen Fachkreisen bekannter werden und auch angewandt werden. Dazu können die Sozialpartner zusammen Projekte entwickeln und Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus schaffen.

#### Neue wissenschaftliche Daten zu Diskriminierung und Rassismus erarbeiten

Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz haben Auswirkungen über den rein beruflichen Bereich hinaus. In der Arbeitswelt können sie den Zugang zur Beschäftigung, die Anstellungsbe-

dingungen, den Lohn, die Ausbildungsmöglichkeiten und die Karrierechancen tangieren sein. Es ist daher wichtig, die statistischen Daten und die wissenschaftlichen Analysen zu aktualisieren,

um neue Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus zu entwickeln.

## 10. Für internationales Engagement

**Travail.Suisse setzt sich für ein Engagement der Schweiz in Europa und weltweit ein, das der sozialen Entwicklung und der Beseitigung von Ungleichheiten besser Rechnung trägt. Die Schweiz darf nicht nur wirtschaftliche Interessen begünstigen. Sie sollte ihr Image als Land mit solider humanitärer Tradition in den Dienst der Kohärenz zwischen der Marktöffnung und der nachhaltigen Entwicklung stellen. Denn nur indem die Umwelt nachhaltig geschützt und der Bevölkerung menschenwürdige Arbeit garantiert werden, kann die Welt friedlicher und sicherer werden. In Europa engagiert sich Travail.Suisse im Rahmen der Mitgliedschaft beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) für ein soziales Europa, was sich auch für die Arbeitnehmenden in der Schweiz positiv auswirkt.**

### 10.1 Gute Beziehungen zur Europäischen Union (EU) sind essenziell

Die Schweiz befindet sich im Herzen Europas, und unser Wohlstand hängt von Europa ab. Fast ein Drittel der Arbeitsplätze im Inland steht im Zusammenhang mit der EU, die Schweiz exportiert über 50% der Güter und Dienstleistungen in die EU und die Importe in diesem Bereich machen rund 70% aus. Dies zeigt, wie wichtig es ist, mit der EU gute Beziehungen für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen

in der Schweiz zu unterhalten, aber auch für einen diskriminierungsfreien Zugang der Unternehmen zum EU-Markt. Es ist daher essenziell, dass die Schweiz die geltenden bilateralen Abkommen weiterführt und eine zufriedenstellende Lösung zur Regelung der institutionellen Fragen für die Weiterentwicklung der bestehenden bilateralen Abkommen und die Verhandlung neuer Abkommen findet.

#### Travail.Suisse fordert:

##### Die bilateralen Abkommen sicherstellen und dabei die Arbeitnehmenden schützen

Nachdem das Stimmvolk im Februar 2014 den Artikel 121a BV angenommen hatte, (Steuerung der Zuwanderung), hat das Parlament eine zufriedenstellende Umsetzung gefunden, welche die bilateralen Abkom-

men garantiert und die inländischen Fachkräfte mit der Meldepflicht freier Stellen besser schützt. Jeder neue Versuch, die Personenfreizügigkeit zu kündigen, ist sehr gefährlich, weil so die Beziehungen der Schweiz zur EU

und damit auch Stellen gefährdet werden. Das sicherste Mittel gegen diese Gefahr besteht darin, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu gewährleisten und Lohndumping zu verhindern.

##### Kein Rahmenabkommen mit der EU zulasten der Arbeitnehmenden

Der Abschluss eines institutionellen Rahmenabkommens mit der EU ist äusserst wichtig, um gute sozio-ökonomische Rahmenbedingungen in der Schweiz und insbesondere die Arbeitsplätze zu garantieren. Im Rahmen der Verhandlun-

gen mit der Schweiz zu diesem Abkommen verlangt die EU die Anpassung gewisser Bestimmungen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, insbesondere die Anpassung der Achttageregel. Ein institutionelles Rahmenab-

kommen zwischen der Schweiz und der EU ist indes nur akzeptabel, wenn die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit beibehalten werden. Die Schweiz muss auch der Europäischen Arbeitsmarktbehörde beitreten können.

##### Eine Lösung wie den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) nicht ausschliessen

Sollten die Verhandlungen zum institutionellen Rahmenabkommen zwischen der EU und der Schweiz scheitern, müsste eine Lösung wie der EWR erneut geprüft werden. Sie würde es den Arbeitnehmenden ermöglichen, vom

Besitzstand der Gemeinschaft bezüglich sozialer Sicherheit und Arbeitsrechte zu profitieren (z. B. Elternzeit, mehr Mitbestimmungsrechte und verstärkte Umsetzung der sozialen Rechte durch die Europäische Arbeitsbehörde), und

den Unternehmen einen fast vollumfänglichen Zugang zum EU-Markt bieten. Falls eine solche Lösung auch die Beibehaltung der flankierenden Massnahmen ermöglicht, wäre sie ernsthaft in Betracht zu ziehen.

##### Endlich die überarbeitete Sozialcharta des Europarates ratifizieren gehen

Von den 47 Mitgliedstaaten des Europarats haben nur die Schweiz, Mona-

co, San Marino und Liechtenstein die Europäische Sozialcharta (ESC) nicht

ratifiziert! Aus rechtlicher Sicht erfüllt die Schweiz die Bedingungen für die

Ratifizierung, wie ein vom Bundesrat verabschiedeter Bericht vom Juli 2014 zeigt. Doch bisher fehlte der politische Wille, die ESC zu ratifizieren. Die ESC stammt aus dem Jahr 1961, 1996 wurde sie überarbeitet. Sie gewährleistet

die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Die Schweiz wiederholt immer wieder, dass die Menschenrechte untrennbar sind. Die sozialen Rechte dürfen deshalb nicht weniger wert sein als die zivilen und politischen Rech-

te. Dieser Inkohärenz muss beseitigt werden. Daher muss das Parlament endlich die überarbeitete Sozialcharta ratifizieren.

## 10.2 Die Umsetzung der grundlegenden Arbeitsrechte garantiert eine gerechte Welt

Die starke gegenseitige Abhängigkeit und die weltweite wirtschaftliche Konkurrenz erfordern die Umsetzung von grundlegenden Arbeitsrechten, um zu verhindern, dass die Arbeitnehmenden auf dem Weltmarkt dem Wettbewerb und der Ausbeutung ausgesetzt sind. Die Arbeitnehmenden müssen weltweit auch mehr Organisationsmacht haben, z.B. durch die Entwicklung internationaler Arbeitsabkommen und von Rahmenabkommen bei den multinationalen Unternehmen. Insbesondere

die Einhaltung der Gewerkschaftsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen erlaubt es den Arbeitnehmenden, vor allem in den Entwicklungs- und Schwellenländern, einen angemessenen Anteil an den Reichtümern und den Produktivitätsgewinnen zu erhalten. Protektionismus ist keine Lösung, denn er verlangsamt die Wirtschaftstätigkeit, vernichtet Arbeitsplätze und fördert Rückzug und Fremdenfeindlichkeit.

### Travail.Suisse fordert:

#### Die Grundrechte in der Schweiz und im Ausland schützen und zur Anwendung bringen

Das Recht schützt die Arbeitnehmenden vor Machtwillkür und wirtschaftlichen Machtverhältnissen. Die Bundesverfassung (Gleichbehandlung, Glaubens-, Meinungs-, Gewerkschaftsfreiheit usw.) und das Völker-

recht (Konventionen der UNO, der IAO, Europäische Menschenrechtskonvention usw.) schützen die Grundrechte in der Schweiz. Daher setzt sich Travail.Suisse für den Schutz und die Anwendung der Grundrechte in

der Schweiz sowie weltweit ein und wehrt sich gegen alle Versuchen, sie zu schwächen, sei es international oder national.

#### Verstärktes Engagement der Schweiz in der IAO und in anderen internationalen Institutionen

Die Schweiz setzt sich aktiv für menschenwürdige Arbeit und die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ein und fördert den sozialen Dialog, das Markenzeichen der IAO, in der Praxis. Das 100-Jahr-Jubiläum der IAO im Jahr 2019 stellt für die Schweiz eine neue Möglichkeit zur Stärkung ihres Engagements dar. Es müssen insbesondere weitere internationale Arbeitsübereinkommen ratifiziert

werden – die Schweiz hat bisher nur 60 von 189 Übereinkommen ratifiziert. Es geht vor allem um das Übereinkommen Nr. 135 betreffend Arbeitnehmervertreter im Betrieb (1971) sowie um mehrere Übereinkommen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. In der Welthandelsorganisation (WTO) muss die Schweiz sich für Handelsregelungen einsetzen, die mit den Arbeitsnormen, den Umweltabkommen und

der Einhaltung der demokratischen Prozesse vereinbar sind. Unser Land muss sich zudem in anderen Institutionen engagieren, etwa im Internationalen Währungsfonds und bei der Weltbank, zugunsten von Strukturpassungsprogrammen, die mit der Demokratie, dem Service public und den grundlegenden Arbeitsnormen kompatibel sind.

#### Verbindliches Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung in den Freihandelsabkommen

In den jüngsten Freihandelsabkommen (FHA) der Schweiz muss das Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung, das die Arbeitsnormen und die Schonung der Umwelt propagiert, verbindlich werden, wie die anderen Kapitel der

FHA, sodass es dem Streitbeilegungsmechanismus zu unterbreiten ist, insbesondere im Schiedsverfahren. Bei einem Scheitern des Schiedsverfahrens sollten als letzter Ausweg auch Sanktionen ausgesprochen werden

können. Die alten FHA müssen bei ihrer Neuverhandlung ebenfalls ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung erhalten.

## Stärkung des Nationalen Kontaktpunkts der Schweiz (NKP) für die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen

In der globalisierten Wirtschaft zeichnet sich eine zunehmende internationale Arbeitsteilung ab, weil die Versorgungs- und Produktionsketten mit zahlreichen Subunternehmern immer schwieriger zu kontrollieren sind. Die multinationalen Unternehmen mit Sitz in der Schweiz müssen Massnahmen ergreifen, um Verletzungen der Menschenrechte und der Umweltnormen entlang

ihrer gesamten Kette vorzubeugen und sie zu beseitigen. Sie können rechtlich auch für Schäden haftbar gemacht werden, die von Unternehmen verursacht werden, die sie kontrollieren. Daher unterstützt Travail.Suisse die Konzernverantwortungsinitiative oder einen soliden Gegenvorschlag. In diesem Zusammenhang darf der Schweizer NKP für die Leitsätze der OECD

nicht mehr nur als Vermittler auftreten. Wenn Fälle eingereicht werden, muss er auch die Unternehmen bestrafen, die den Dialog verweigern, sowie bei Scheitern der Mediation angeben, ob die Leitsätze verletzt wurden, und klare Empfehlungen zur Behebung der Missstände aussprechen.

## Engagement für die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UNO

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) bilden den Grundpfeiler der Agenda 2030. Sie berücksichtigen die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung und schliessen die Beseitigung der Armut in einer gemeinsamen Richtlinie ein. Travail.Suisse setzt sich

für die Umsetzung dieser Ziele ein, insbesondere für jene, die dem eigenen Auftrag am nächsten sind. Das sind die Ziele 4 (hochwertige Bildung), 5 (Geschlechtergleichheit), 7 (bezahlbare und saubere Energie), 8 (dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Voll-

beschäftigung und menschenwürdige Arbeit), 12 (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster) und 13 (umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen).

## Die Entwicklungshilfe erhöhen und die Programme von Brücke · Le Pont unterstützen

Die Schweiz muss ihre Entwicklungshilfe schrittweise auf 0,7% ihres BIP anheben, da sie sich dazu verpflichtet hat. Es handelt sich hierbei um eine langfristige Investition in die soziale Gerechtigkeit und den Frieden, die der

ganzen Welt zuträglich ist und folglich auch der Schweiz. Mit der Unterstützung der Entwicklungsprogramme des eigenen Hilfswerks Brücke · Le Pont setzt sich Travail.Suisse vor Ort für die Einhaltung der grundlegenden Arbeits-

rechte, die Einkommensförderung sowie Möglichkeiten der Berufsbildung in Ländern des Südens ein. Die Mitgliedsverbände von Travail.Suisse engagieren sich insbesondere bei ihre Mitgliedern.



## **Positions et revendications 2019–2023**

# 1. Un emploi et des salaires corrects pour tous

**Travail.Suisse veut un véritable plein emploi. Nous accordons une importance particulière à l'intégration des jeunes sur le marché du travail ainsi qu'au maintien des travailleurs et travailleuses âgés sur le marché du travail. Toutes les personnes actives professionnellement doivent pouvoir effectuer un travail porteur de sens correspondant à leurs capacités et à leurs intérêts. C'est la seule manière de promouvoir l'intégration et la participation à la société. Une bonne activité professionnelle à temps partiel ou complet doit être conciliable avec les préférences et la situation de vie personnelle ; la liberté de décision de chacun doit être prise en compte. L'activité professionnelle doit être rétribuée par des salaires corrects. L'augmentation de la productivité de toute l'économie doit profiter à tous les employé-e-s et les salaires doivent être ajustés au renchérissement.**

## 1.1 Des salaires corrects pour une répartition plus équitable

Les années passées furent marquées par les problèmes économiques dus à l'appréciation du franc suisse et puis par la reprise économique générale. La forte appréciation du franc suisse après la suppression du cours de change minimal face à l'Euro par la Banque nationale suisse au début de 2015 freina le développement économique et augmenta la pression en particulier dans les branches exposées de l'économie d'exportation, du tourisme et du commerce de détail. Une pression sur les marges et des contrôles des coûts ainsi qu'un renchérissement quasiment nul pendant plusieurs années ont conduit les entreprises à ralentir fortement l'évolution des salaires. Parallèlement, on exige toujours plus de flexibilité de la part des travailleurs et travailleuses, qui subissent une pression pour être toujours plus performants. Cela explique le fait que, malgré la reprise économique au cours des deux dernières années, les travailleurs et travailleuses n'en ont quasiment pas encore vu la couleur, bien au contraire : ainsi en 2017, ils ont dû accepter pour la première fois depuis 2008 des pertes de salaire réelles. En outre, parmi le million de personnes en Suisse pauvres

ou en danger de le devenir, 140 000 exercent une activité lucrative. De l'autre côté de l'échelle des salaires, celui des salaires exorbitants des managers, il n'y a toujours aucun tournant en vue. L'écart salarial entre les membres des directions d'entreprises et les travailleurs et travailleuses au salaire le plus bas continue à croître. Le boom économique actuel fait craindre une nouvelle valse d'explosions des bonus.

Travail.Suisse veut une répartition plus équitable. Si les revenus les plus élevés croissent plus fortement que les bas revenus, cela est préjudiciable à toute la société et met en danger la paix sociale. Si l'on veut augmenter la pression pour de meilleurs salaires, il est indispensable que les travailleurs et travailleuses s'organisent davantage sur le plan syndical. Le but à atteindre est limpide : tous les travailleurs et travailleuses doivent profiter des progrès de la productivité globale de l'économie sous forme d'augmentations générales des salaires. En fin de compte, une répartition plus équitable est un soutien important à la conjoncture et prévient des coûts de nature politique.

Travail.Suisse demande :

### Maintien du pouvoir d'achat par des augmentations générales des salaires

Les augmentations des salaires sont à la traîne par rapport aux augmentations de la productivité effective de l'ensemble de l'économie. Des augmentations salariales continues renforcent le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses et constituent un pilier important pour la conjoncture suisse. Seules les augmentations générales des salaires permettent à tous les travailleurs de profiter des augmentations de la productivité et empêcher des pertes de pouvoir d'achat en raison du renchérissement. Des augmentations salariales générales sont préférables et prioritaires. Ce sont en particulier

les personnes travaillant à temps partiel, les travailleurs et travailleuses plus âgés et ceux qui sont employés depuis longtemps qui sont mis sur la touche en cas de mesures salariales individuelles – la transparence étant alors difficile à établir. Il faut corriger la tendance croissante ces dernières années à des augmentations salariales accordées à titre individuel. Il faut cesser les rémunérations opaques faites avec des mesures d'incitation biaisées, des bonus démesurés et des versements uniques ne s'inscrivant pas dans la durée. Seules des augmentations salariales régulières garantissent

un développement durable des salaires et conduisent à une consolidation des droits à la retraite.



## Des salaires minimaux régionaux et par branches pour tous les travailleurs et travailleuses

Les bas salaires restent soumis à forte pression. Mais le travail doit en valoir la peine. Les salaires dans les branches à bas salaire en particulier doivent faire l'objet d'une revalorisation. Pour garantir aux travailleurs et travailleuses un salaire convenable ainsi qu'une prévoyance vieillesse assurant l'exis-

tence lors du départ à la retraite, il faut édicter des salaires minimaux. Leur niveau peut varier pour tenir compte des particularités des branches et des régions. A l'heure actuelle, seule environ la moitié des travailleurs et travailleuses en Suisse sont protégés par un salaire minimum. Pour améliorer

cette protection, il faut négocier plus de conventions collectives de travail (CCT) et les déclarer de force obligatoire. Là où il n'est pas possible de conclure une CCT, il faut fixer des salaires minimaux par le biais de contrats-types de travail nationaux ou cantonaux.

## Les salaires des managers doivent apporter une contribution à la société

L'étude sur les salaires des managers effectuée chaque année depuis 2004 par Travail.Suisse montre l'évolution des salaires des managers et l'accroissement régulier de l'écart salarial. La révision du droit de la société anonyme est restée à mi-chemin et manque de mesures efficaces contre les salaires

exorbitants des managers. La reprise économique risque bien de remettre à l'ordre du jour les bonus excessifs. Dans le même temps, il n'est pas possible de parvenir à un consensus politique pour des limitations supplémentaires. Travail.Suisse considère clairement que la société doit pouvoir

aussi tirer un profit supplémentaire des hauts salaires des managers. Le minimum requis que l'on puisse exiger pour la société à ce propos c'est la transparence fiscale et un prélèvement de solidarité des hauts revenus.

## 1.2 Un emploi stable et sûr pour tous

Le marché du travail suisse est très flexible, en comparaison internationale. Il s'agit là d'un avantage important pour la place économique suisse avec un partenariat social qui marche bien et de solides assurances sociales, ce qui favorise un taux d'occupation professionnel élevé ainsi qu'un faible taux de chômage. Toutefois, on constate une augmentation des rapports de travail précaires atypiques (rapports de travail à durée déterminée, travail temporaire, travail sur appel, activité indépendante fictive, entre autres). Dans la foulée de la numérisation, le changement structurel s'accélère où les faibles coûts de transaction et le travail de plateforme induisent des rapports de travail plus fragmentés et de nature quasi-indépendante. Des rapports professionnels aussi flexibles augmentent aussi la pression sur les travailleurs et les travailleuses. Les exigences croissantes en termes de disponibilité et de flexibilité permanentes peuvent devenir un véritable fardeau pour les personnes actives professionnellement. Alors que l'intégration des jeunes sur le marché du travail reste

insuffisante, avec des emplois à durée déterminée ou des stages, les travailleurs et travailleuses plus âgés sont menacés de déqualification ou de perte d'employabilité sur le marché du travail. La mobilité sur le marché du travail est d'ores et déjà restreinte. Une grande majorité des travailleurs et travailleuses ne croit pas pouvoir retrouver un travail comparable en cas de perte d'emploi. Une formation continue constante ou le rattrapage d'une formation de base deviennent donc toujours plus importantes pour faire face aux exigences en mutation du monde du travail. La responsabilité de cette situation ne doit pas être rejetée de manière unilatérale sur les employé-e-s. Travail.Suisse s'engage pour une politique active en faveur de l'emploi. Les objectifs sont: un véritable plein emploi et le maintien de l'employabilité sur le marché du travail durant toute la durée de la vie professionnelle. Il faut orienter la politique économique de sorte que la croissance économique crée plus de postes de travail de qualité pour tous.

## Travail.Suisse demande:

### Formation de rattrapage et formation continue comme responsabilité générale de la société

Les personnes sans diplôme professionnel travaillent souvent dans des conditions précaires et sont également touchées, dans des proportions au-dessus de la moyenne, par le chômage et l'arrivée en fin de droit. Une formation de rattrapage peut leur permettre de se qualifier et d'avoir accès au système

de formation. Travail.Suisse demande que les organisations partenaires de la formation facilitent l'accès à la formation de rattrapage en améliorant l'information et le conseil destinés aux personnes sans formation et en supprimant les obstacles de nature financière. Dans le cadre d'un changement structurel

encore accéléré par la numérisation, la formation et la formation continue vont devenir encore plus importantes pour le maintien de l'employabilité et donc pour les chances de se maintenir sur le marché du travail. Il s'agit là d'une responsabilité générale de la société. Les employeurs doivent soutenir plus

fortement leurs employé-e-s dans leur formation continue – indépendamment du niveau de formation, de l'âge et du taux d'occupation. Au niveau politique

aussi, il faut augmenter les incitations et examiner des possibilités de soutien – par exemple dans l'assurance-chômage et dans d'autres assurances sociales,

nouvelles ou existantes. L'apprentissage tout au long de la vie ne doit pas échouer pour des raisons financières.

### **Empêcher la désindustrialisation – promouvoir l'emploi dans les branches économiques innovatrices**

L'industrie et l'artisanat forment la colonne vertébrale de l'emploi en Suisse et du système de formation professionnelle dual. Il faut empêcher que la désindustrialisation se poursuive. La politique économique suisse ne doit pas trop mettre l'accent sur le secteur financier

et l'implantation de sièges d'entreprises étrangères. Il faut une politique industrielle prenant en considération les buts d'une économie durable et écologique (plus à ce sujet au chapitre 8) et se tournant vers des branches économiques innovatrices ayant un potentiel d'emploi

élevé et de qualité. Pour y arriver, il faut garantir l'immigration de main-d'œuvre qualifiée et de spécialistes, une promotion permanente de la place suisse dédiée à la recherche et une intégration dans l'espace européen de recherche et de formation.

### **Prendre soin des travailleurs et travailleuses plus âgés et lutter contre la discrimination due à l'âge**

Les travailleurs et travailleuses plus âgés représentent, avec les femmes, le plus grand potentiel de main-d'œuvre non valorisée. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les travailleurs et travailleuses plus âgés deviennent un groupe-clé sur le marché du travail. Il faut également, en plus des modèles alternatifs de temps de travail, de la possibilité d'un changement de fonction et d'une flexibilisation de la retraite, une gestion de la santé au plan professionnel et un temps de récupéra-

tion approprié, afin que les employé-e-s puissent effectivement se maintenir en bonne santé et être aptes au travail jusqu'à l'âge légal de la retraite. Travail. Suisse s'engage contre la discrimination en fonction de l'âge qui fait que les travailleuses et travailleurs âgés au chômage ont beaucoup plus de difficultés à réintégrer le marché du travail et qu'ils risquent toujours plus vers la fin de leur carrière professionnelle de se retrouver en fin de droit et de devoir recourir de façon indigne à l'aide sociale. L'impor-

tance des bilans et de l'orientation de carrière à faire déjà au milieu de la vie active, revendiquée par Travail.Suisse dans le cadre de la Conférence sur les travailleurs âgés, ainsi qu'une plus forte sensibilisation des employeurs concernant l'importance des travailleurs et travailleuses plus âgés, doivent être mises en œuvre de manière conséquente. L'obligation d'annoncer les postes vacants de la part des offices publics de placement doit aussi faire preuve d'efficacité.

### **Correction de la révision surchargée de la LACI et obligation efficace d'annoncer les postes vacants (cf. 4.1, 6.1)**

Une assurance-chômage bien développée est le contre-poids nécessaire à un marché suisse du travail libéral. La précédente réforme de l'assurance-chômage en 2011 a fortement réduit les prestations. Les jeunes demandeurs d'emploi sont particulièrement concernés, ce qui a conduit à une augmentation des fins de droit. Par ailleurs, la loi n'a pas réagi de façon satisfaisante à la

situation des personnes voulant se réinsérer et à celle des chômeurs plus âgés. Elle a été aussi trop centrée sur une reprise du travail rapide plutôt que sur une intégration durable et fait augmenter le nombre de rapports de travail instables par le régime de sanctions. Avec le désendettement de l'assurance-chômage qui se profile, le moment est venu de corriger en partie les réductions de

prestations de la précédente révision et les lacunes actuelles. Il faut empêcher une baisse des cotisations salariales, respectivement une suppression du pour cent de solidarité. Il faut poursuivre de manière efficace la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants puis procéder à une évaluation fiable de son efficacité et effectivité.

### **Pas de sexisme dans le monde du travail**

Le sexisme est largement répandu dans le monde du travail. Des sondages montrent qu'une grande partie des travailleurs et travailleuses ont déjà été confrontés personnellement au sexisme dans leurs activités profes-

sionnelles. Le sexisme est blessant, rabaisant et humiliant sur le plan personnel. Dans le monde du travail, le sexisme soutient le maintien de la structure hiérarchique injustifiée, ce qui affermit finalement la discrimination

systématique des femmes dans le monde du travail. Travail.Suisse s'engage dans la lutte contre le sexisme et la violence sexuelle sur le lieu de travail et agit, avec ses fédérations membres, en tant que modèle contre le sexisme.

**Les revendications suivantes font partie de ce chapitre :** Des règles claires pour les stages (cf. chapitre 6.1)

## 2. De bonnes conditions de travail et un marché du travail performant

**Travail.Suisse veut des conditions de travail équitables, stables et prévisibles, qui Paissentassez de temps à côté du travail pour les autres sphères de la vie. La conciliation entre la vie professionnelle, la formation, la vie familiale et l'engagement dans la société doit être maintenue et améliorée. Une planification du temps de travail et un temps de récupération suffisant sont déterminants pour maintenir la santé et le bien-être et permettent une organisation autonome de la vie. Le traitement des collaboratrices et des collaborateurs ainsi que la relation avec les supérieurs constituent d'autres points centraux des conditions de travail. Travail.Suisse va se battre contre une flexibilisation unilatérale et sans règles des conditions de travail. Il faut accorder un rôle central au partenariat social et renforcer l'exécution duale des contrôles du marché du travail.**

### 2.1 Des réglementations saines et socialement acceptables pour la durée du temps de travail

Les charges au travail augmentent en permanence. Les contraintes temporelles, l'intensification du travail, l'exécution de tâches parallèles («Multitasking»), les interruptions permanentes et la disparition de limites claires entre le temps de travail, le temps libre et le temps pour des activités en société, créent une pression et du stress chez les travailleurs et travailleuses. Ces charges de travail psychosociales font peser des risques pour la santé, qui affectent à long terme la performance des travailleurs et travailleuses. En parallèle, nous constatons une détérioration des conditions de travail, qui se manifeste par des rapports de travail à durée déterminée, davantage de travail sur appel et une part de travail temporaire en forte augmentation. L'accélération du changement structurel du fait de la numérisation va renforcer la tendance à des rapports de travail plus fragmentés, de plus courte durée et (quasiment) indépendants.

Travail.Suisse lutte contre la précarisation croissante des conditions de travail, contre la disponibilité absolue des travailleurs et travailleuses à toute heure et contre la perte de leur autonomie à gérer leur temps de travail. Il faut maintenir des limites à la flexibilisation pour assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale et suffisamment de temps (libre) pour se reposer. Pour participer à la formation continue et s'engager dans le système de milice, la planification des horaires de travail est indispensable. Il faut mettre fin au paradoxe qui voit une grande partie des travailleurs et travailleuses accumuler régulièrement un nombre considérable d'heures supplémentaires pendant qu'un nombre imposant d'actifs sont sous-occupés. Les réglementations légales sur la durée du temps de travail doivent être examinées et adaptées de manière conséquente selon la réalité des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Travail.Suisse demande :

#### Pas de renoncement supplémentaire à saisir le temps de travail

L'obligation de documentation du temps de travail est un instrument important pour la protection de la santé des travailleurs et travailleuses et donc un pilier important de la législation suisse sur le travail. Il faut évaluer avec précision les effets du compromis des partenaires sociaux pour simplifier la saisie du temps de travail, respectivement renoncer à saisir le temps de travail fixé dans une CCT pour les personnes ayant des salaires élevés disposant d'une grande autonomie.

Travail.Suisse rejette les exceptions supplémentaires hâtives ou un renoncement étendu à saisir le temps de travail. Sans saisie du temps de travail, le contrôle des dispositions de protection (temps de travail maximum quotidien et hebdomadaire, réglementations des pauses, travail de nuit et le week-end, etc.) n'est plus possible. L'employeur est particulièrement dépendant, lui aussi, d'une documentation du temps de travail, s'il veut assumer sa responsabilité vis-à-vis de l'employé. L'importance

de la documentation du temps de travail est également démontrée dans son lien avec l'augmentation constante des heures supplémentaires. Sans saisie du temps de travail, il n'est pas possible de prouver l'exécution d'heures supplémentaires, ce qui exclut toute forme de compensation ou de paiement.

#### Pas de flexibilisation unilatérale du temps de travail

Le temps de travail est déjà très flexible en Suisse, en comparaison internatio-

nale. Et le temps de travail hebdomadaire est clairement au-dessus de la

moyenne. Les employeurs demandent la flexibilisation pour permettre une

planification des engagements à plus court terme et de manière plus efficace en lien avec les variations du marché et la situation des commandes. Pour les travailleurs et travailleuses, cela réduit la possibilité de s'organiser dans le temps, ce qui rend difficile la conciliation des divers domaines de l'existence. Un prolongement des horaires de travail renforce les charges

psycho-sociales. On ne prend pratiquement pas en considération la flexibilisation en faveur des travailleurs et travailleuses. Ainsi, pour près de la moitié d'entre eux, il n'est pas possible de décider de leur pause de manière autonome, de prendre spontanément congé un vendredi ou simplement pouvoir fixer le début et la fin du travail de manière autonome. Les vacances

doivent être annoncées très longtemps à l'avance et une réduction temporaire de son temps de travail est quasiment exclue. Travail.Suisse rejette et combat cette flexibilisation unilatérale du temps de travail.

### Régler de manière raisonnable les rapports de travail flexibles

Il faut régler les rapports de travail flexibles de sorte que l'on puisse garantir aux travailleurs et travailleuses une planification raisonnable et à long terme du quotidien et un revenu régulier. Il faut limiter l'extension de rapports

de travail précaires et atypiques. Il faut régler dans la loi le travail sur appel, mais il doit rester l'exception. Les missions de courte durée doivent en particulier donner droit à une indemnisation fixée dans la loi de 25 pour

cent au moins et il faut aussi régler les conditions de l'accessibilité ou non du travailleur. Le travail des plateformes qui se développe a besoin de réglementations claires.

## 2.2 Renforcement des structures du marché du travail suisse

Les accords bilatéraux garantissent des relations réglementées entre la Suisse et l'Union européenne (UE) et sont extrêmement importants pour l'économie suisse. Ils permettent une imbrication économique importante entre la Suisse et l'Union européenne. Près de la moitié des exportations suisses se fait à destination de l'UE et plus de 70% des importations en sont issues. Environ un tiers des emplois en Suisse dépendent de nos relations économiques avec l'UE. Les mesures d'accompagnement sont un instrument efficace pour contrôler le marché du travail et pour protéger à la fois les salaires et les conditions de travail. Travail.Suisse rejette de manière déterminée un affaiblissement de cet instrument en relation avec la poursuite du développement des relations bilatérales avec l'UE. Au contraire, les mesures d'accompagnement doivent être adaptées en permanence et améliorées pour pouvoir lutter efficacement contre le dumping salarial. Travail.Suisse s'engage pour que, dans le cadre de l'ouverture du marché du travail suisse, les instruments de lutte contre le dumping salarial soient appliqués de manière conséquente et

étendue pour empêcher un dérèglement sauvage des conditions de travail. L'exécution duale des contrôles du marché du travail a fait ses preuves et il faut continuer à la renforcer.

L'intégration des partenaires sociaux fournit une contribution importante pour des solutions constructives qui font progresser la Suisse. Pour qu'un partenariat social fonctionne bien, il faut des organisations patronales fortes et des syndicats forts. Les conditions-cadre jouent aussi un rôle déterminant pour l'efficacité du travail syndical et un besoin d'action se fait sentir à cet égard. Travail.Suisse demande d'améliorer les conditions-cadre de l'activité syndicale en Suisse et la revalorisation du partenariat social. Dit autrement, il faut pouvoir exercer les droits syndicaux, ce qui signifie en particulier une meilleure protection contre les licenciements antisyndicaux et une implication suffisamment précoce dans la recherche de solutions des représentant-e-s des travailleurs et travailleuses.

### Travail.Suisse demande :

#### Renforcer le partenariat social

Le partenariat social est un facteur de réussite pour la place économique suisse. Il faut pérenniser, assurer le suivi et promouvoir le partenariat social constructif au niveau politique, dans les branches et les entreprises. Les partenaires sociaux doivent être

constamment intégrés au processus politique. L'extension du partenariat social actuel, et aussi son développement dans les branches qui ne connaissent pas le partenariat social, sont un devoir général de la société. Au niveau des branches, la marge de manœuvre

pour l'action des partenaires sociaux doit être élargie. C'est en particulier la déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail qu'il s'agit de simplifier. Pour ce faire, il faut alléger les conditions posées par les quorums.



### Maintenir l'indépendance des mesures d'accompagnement et les renforcer

Le principe « en Suisse, on verse des salaires suisses » ne peut être respecté que si les mesures d'accompagnement sont appliquées d'une manière conséquente. Pour lutter contre le dumping salarial, il faut davantage de salaires minimaux obligatoires dans les conventions collectives de travail et les

contrats-types de travail et un calculateur des salaires plus transparent pour déterminer les salaires usuels dans la branche et la région. Une simplification de la déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail, ainsi qu'une édicition « préventive » des contrats-types de travail sont néces-

saires en cas de violations prévisibles des droits. Avec la poursuite du développement des relations bilatérales avec l'UE, les mesures d'accompagnement doivent rester du domaine du droit propre à la Suisse et en aucun cas tomber dans la sphère d'influence de la Cour européenne de justice.

### Mesures pour une protection efficace contre les licenciements antisyndicaux

Les militants syndicaux et les membres des commissions d'entreprises ne sont pas suffisamment protégés contre les licenciements antisyndicaux, lorsqu'ils exercent leurs droits, en cas de grève notamment. Ils ont ainsi souvent peur d'exercer ces droits pourtant reconnus par la loi et la Constitution fédérale. Le Comité pour la liberté syndicale de

l'Organisation internationale du travail (OIT) a d'ailleurs demandé à la Suisse, suite à une plainte des syndicats datant de 2003, d'adapter sa législation pour qu'elle soit suffisamment protectrice dans la pratique contre les licenciements antisyndicaux. Pour ce faire, les mesures suivantes sont requises : le renversement du fardeau de la preuve

(c'est à l'employeur de prouver que le licenciement n'est pas un licenciement antisyndical), une augmentation de l'indemnité maximale en cas de licenciement abusif antisyndical de 6 mois à 12 mois de salaire et la possibilité de réintégrer, si les circonstances s'y prêtent, la personne licenciée abusivement.

### Renforcer la participation en Suisse

La loi sur la participation est un tigre de papier en Suisse. Les dispositions légales sur la formation des représentations des travailleurs et travailleuses internes à l'entreprise sont compliquées et les droits de participation insuffisants. Un renforcement de ces représentations est requis dans les entreprises pour

qu'elles ne servent pas seulement à être entendues, mais qu'elles aient aussi un pouvoir de co-décision. Pour pouvoir mieux soutenir les représentations des travailleurs ou les travailleurs à titre individuel, il faut simplifier l'accès des partenaires sociaux aux entreprises. Il faut aussi améliorer l'accès des travail-

leurs suisses dans les comités d'entreprises européens. L'obligation de plan social en cas de licenciements collectifs introduit en 2014 dans les grandes entreprises doit faire l'objet d'une évaluation et, si nécessaire, être adaptée et étendue à des entreprises à partir de 50 employés.

### Les revendications suivantes font partie de ce chapitre :

Droit à la réduction de son temps de travail et égalité du travail à temps partiel avec le travail à temps plein (cf. les chapitres 3.2 et 4.3)

### 3. Concrétiser l'égalité entre femmes et hommes

L'égalité n'est pas encore atteinte dans les faits. Certes, le dispositif législatif a été adapté il y a plusieurs dizaines d'années, mais l'égalité n'est toujours pas atteinte en Suisse. Les femmes ou les personnes d'un autre genre, les personnes souffrant d'un handicap, celles d'origine étrangère, toutes souffrent encore de discrimination directe et indirecte, dans la vie de tous les jours et au travail. Les inégalités salariales inexplicables entre femmes et hommes sont toujours à déplorer, quarante ans après que la Constitution a interdit toute discrimination sur ce plan. Le statut familial est aussi source d'inégalités, en particulier sur le marché du travail. Dans la majorité des ménages avec enfants vivant en Suisse, les deux parents travaillent. La situation sur le marché du travail est insatisfaisante pour les familles et toutes les personnes qui prennent en charge des proches. La Suisse se caractérise par l'absence d'une véritable politique familiale pour toutes les formes de familles. Les hommes ont toujours de grandes difficultés à pouvoir obtenir un travail à temps partiel afin de prendre une part du travail domestique et familial. La question de la prise en charge des proches (enfants et proches âgés) prend toute son importance dans un contexte économique de manque de main d'œuvre qualifiée. Elle doit devenir une tâche de service public. La participation active des femmes au marché de l'emploi et à l'économie nationale doit être encouragée, ce qui passe par une protection accrue de la parentalité dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes. Une action d'envergure est attendue de la Confédération.

#### 3.1 Créer l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail

Le principe constitutionnel du « salaire égal pour un travail égal » n'est toujours pas respecté, près de quarante ans après son adoption. Dès l'embauche après la formation secondaire, les jeunes femmes sont payées en moyenne 7% de moins que les jeunes hommes, à qualification et formation égales. Cette situation s'accroît avec les années et constitue un frein qui empêche les femmes de participer plus activement au marché du travail. Les entreprises sont responsables du respect de la loi et doivent rendre des comptes sur ce thème. Mais la révision de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes en 2018-2019 n'a pas donné satisfaction. Le projet initial du Conseil fédéral a été considérablement affaibli par le Parlement, de sorte que la loi restera inefficace à atteindre son objectif. Moins de 1% des entreprises - 0,95% - auront l'obligation de vérifier que l'égalité salariale est respectée, ce qui ne concernera qu'une minorité de travailleurs

et travailleuses (46%). Pour faire respecter la loi, la politique rechigne à renforcer le dispositif légal. Par conséquent la société civile – et en particulier les syndicats – est en droit d'exercer la pression adéquate directement sur les entreprises.

Devenir parent prérétire principalement les femmes, tandis que la parentalité avantage plutôt les hommes en termes de progression dans la carrière. Seules les femmes souffrent professionnellement quand elles deviennent mères, notamment en raison des dispositions de protection de leur santé en cas de maternité et d'allaitement. Cette protection est à double tranchant, car elle désavantage les femmes sur le marché du travail. Malgré le manque de main-d'œuvre qualifiée, les jeunes femmes sont discriminées à l'embauche en raison du risque potentiel d'avoir des enfants. Lorsqu'elles annoncent une grossesse, elles sont trop souvent licenciées juste après le délai de protection.

#### Travail.Suisse demande :

##### Un-e Surveillant-e fédéral-e de l'égalité entre femmes et hommes

Même si la Loi sur l'égalité LEG interdit toute discrimination en raison du sexe ou de la situation familiale, l'accès aux tribunaux est de fait très difficile pour les personnes concernées, l'évaluation de l'efficacité de la LEG réalisée par la Confédération en 2006 l'a démontré. La dernière révision de la loi, axée sur l'élimination de la discrimination salariale, a été vidée d'une grande

partie de sa substance. C'est pourquoi il faut créer une autorité étatique ayant des compétences d'investigation et d'intervention (recommandations). Sur demande ou d'office, en collaboration avec les offices cantonaux de conciliation au sens de la loi sur l'égalité, cette autorité permettra un contrôle systématique des discriminations relevant de la LEG, qu'elles soient salariales,

d'embauche, de licenciement, de harcèlement sexuel ou de mobbing.



## Développer une plateforme où annoncer les employeurs qui vérifient ou non l'égalité salariale

Dans l'attente de l'instauration d'une autorité revêtue des compétences adéquates (voir plus haut), les syndicats développent une plateforme facile d'accès permettant à chaque entreprise de plus de 50 employé-e-s d'annoncer le contrôle de l'égalité

salariale effectué en son sein. Chaque travailleur et travailleuse pourra aussi annoncer son propre employeur quand ils constatent que ce dernier refuse de soumettre sa grille salariale à l'analyse selon une méthode reconnue scientifiquement et juridiquement. Les

données recueillies seront vérifiées et rendues publiques sous une forme ou sous une autre, afin d'exercer une pression civile sur les entreprises « mauvais élèves ».

## Revaloriser les salaires et la protection sociale des branches où travaillent majoritairement des femmes, en particulier dans l'« économie des soins et de la prise en charge »

Les salaires et les conditions de travail de toutes les branches où travaillent majoritairement des femmes (commerce de détail, soins à la personne, prise en charge d'autrui, etc.) doivent être revalorisés. Ce manque de considération financière et sociale renvoie à la discrimination structurelle de l'économie à l'égard des femmes. Ces professions doivent devenir plus attractives pour tous les travailleurs et les travailleuses. Toutes les activités liées à la prise en charge d'adultes gagneront

en importance au vu du vieillissement démographique en cours. Les femmes sont aujourd'hui majoritaires à travailler dans cette « économie des soins et de la prise en charge », dont les salaires sont notoirement bas. Les rémunérations doivent être augmentées dans ces professions et ces branches afin qu'elles soient attractives pour tous les travailleurs et les travailleuses, notamment par l'adoption d'une convention collective de travail (CCT) qui fixe des salaires minimaux corrects, suppriment

toute relation de travail précaire et améliorent notablement les conditions de travail de tous. Il faut donc commencer par augmenter les subventions publiques dans ce secteur afin que les salaires puissent être revalorisés.

## Droit à la réduction de son temps de travail et égalité du travail à temps partiel avec le travail à temps plein (cf. 2.1, 4.3)

Le travail à temps partiel est une normalité. La majorité des femmes et un nombre croissant d'hommes travaillent à temps partiel. Pourtant il n'existe pas à l'heure actuelle de droit à un travail à temps partiel. Travail.Suisse demande un droit à pouvoir réduire son temps de travail en cas d'obligations clairement définies et de changements dans les phases de vie (par ex. fondation d'une famille, soin aux proches, formation continue, travail à temps dégressif, etc.). Cela doit aussi valoir pour les domaines de travail exigeants et dans les positions de cadres. Il faut supprimer les divers

désavantages des travailleuses et travailleurs à temps partiel dans la vie professionnelle (pertes de salaires, renoncement à une carrière, accès à la formation continue, etc.). Les réglementations injustes dans la loi sur le travail, comme les réglementations relatives à la durée maximale de travail ou aux heures supplémentaires qui sont interprétées sur la base d'un travail à temps plein, ainsi que les désavantages liés aux assurances sociales doivent être corrigés. La suppression de la saisie du temps de travail des cadres et des spécialistes exigée par la politique rendrait impos-

sible le travail à temps partiel dans ces segments. Travail.Suisse s'engage pour l'égalité du travail à temps partiel avec le travail à temps plein, tout en prenant garde que ce nouveau droit ne débouche pas sur des formes d'emploi précaires imposées (engagement à l'heure, travail sur appel, etc.).

## Relever les raisons de la non reprise de l'activité professionnelle par les mères après le congé maternité

Une étude du Bureau BASS a démontré en 2016 qu'une femme sur dix est discriminée après une maternité. Plus d'une femme sur dix doit faire face à une réaction de colère de leur employeur. Pour près d'une femme sur cinq, l'annonce d'une grossesse signifie, pour l'employeur, qu'il envisage

de se séparer de son employée. De très nombreuses femmes déclarent avoir effectivement reçu leur congé au terme du délai de protection contre le licenciement comme raison de la non reprise de leur travail après le congé maternité. L'étude révèle enfin combien cette décision est très souvent subie.

Cette étude unique doit être approfondie et reconduite régulièrement par l'OFS.

### 3.2 Un plan d'action ambitieux de la Confédération est nécessaire pour une conciliation entre vie professionnelle et vie de famille

La conciliation entre activité professionnelle et vie de famille et aide et soutien à des proches est difficile en Suisse. Les conditions-cadre permettant la coordination par les travailleurs et les travailleuses de leur activité professionnelle et de leur vie privée ne sont pas réunies. En raison du vieillissement démographique de la population, du faible taux de natalité et des exigences croissantes du marché du travail envers les travailleurs et les travailleuses (morcellement du temps de travail, flexibilité exigée des horaires, pression pour supprimer la saisie du temps de travail), la conciliation ne va pas s'améliorer.

Si rien n'est entrepris au niveau de la Confédération, la conciliation sera toujours plus difficile.

Les conséquences de ces tensions se mesurent déjà en termes de stress vécu par les travailleurs et les travailleuses mis sous pression, de coûts de la santé qui en découlent, d'absentéisme et de maladies (burnout), mais aussi en perte de productivité pour l'économie. La Confédération suisse doit adopter rapidement un Plan d'action en faveur de la conciliation de plusieurs milliards de francs – en plus des 2,2 milliards de francs déjà investis à ce jour - à la charge des pouvoirs publics et des assurances sociales (APG, AVS). Il en va du maintien de la santé des travailleurs et travailleuses et de leur productivité.

#### Travail.Suisse demande :

##### La Confédération adopte un Plan d'action ambitieux en faveur de la conciliation

La reconnaissance et l'encouragement du travail réalisé au sein des familles et/ou dans l'entourage proches des enfants, des personnes malades, handicapées et/ou âgées sont essentiels à notre société et à notre économie. La Confédération suisse doit adopter rapidement un Plan d'action en faveur de la conciliation, dont les coûts seront à la charge des pouvoirs

publics et des assurances sociales (APG, AVS). A cet effet, son financement à long terme, par exemple par la création d'un fonds alimenté par une partie des excédents annuels, reçoit une attention particulière.

Ce Plan d'action doit permettre de prendre de manière simultanée les mesures nécessaires dans les domaines différents, comme les struc-

tures d'accueil pour enfants et pour personnes âgées, l'adaptation dans la loi des conditions de travail permettant la conciliation, l'instauration de congés payés adéquats (de naissance, d'éducation, de soins, de repos pour proches aidants, etc.).

### 3.3 Reconnaître la valeur de la prise en charge des proches

La sensibilisation sur le thème des proches aidants progresse. Suite à l'initiative des cantons romands, l'ensemble des cantons sont invités à célébrer - aux côtés des associations et ligues de santé locales - la Journée des proches aidants fixée au 30 octobre. Avec son site internet d'informations et de conseils dédiés aux travailleurs et travailleuses qui soutiennent des proches – [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch) – Travail.Suisse contribue à ce que la prise en charge des proches soit et reste un thème de l'agenda politique au niveau national. De plus, en 2018 Travail.Suisse a créé, avec quatre organisations nationales – Croix-Rouge Suisse, Ligue suisse contre le cancer, Pro Infirmis et Pro Senectute, la première Communauté nationale d'intérêts en faveur des proches aidants. Cette nouvelle entité a formulé sa position sur le projet de loi visant à favoriser la conciliation des proches aidants qui travaillent. Elle apporte ainsi sa contribution à la sensibilisation de la politique et de l'administration sur les besoins de tous les proches aidants.

Chaque année, des dizaines de milliers de personnes sont empêchées de travailler ou d'augmenter leur taux d'occupation en raison d'un manque

d'offre de prise en charge d'enfants ou d'adultes, ou bien elles interrompent leur activité professionnelle en raison de la prise en charge d'un enfant. Cette situation, vécue en grande majorité par les femmes, aggrave encore la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et pèse sur leur future rente de prévoyance. Cela risque d'engendrer des situations de pauvreté à terme, à la charge de la collectivité. La valeur du travail non rémunéré direct (soins, prise en charge, présence, coordination) et indirect (travail domestique et logistique) fourni par les familles auprès de leurs proches est énorme (près de 100 milliards de francs par an, soit l'équivalent du coût annuel du travail du secteur secondaire). Ce travail lié aux soins et à la prise en charge, source de lien social fort, est à encourager avec des dédommagements plus généreux aux personnes concernées.

## Travail.Suisse demande :

### Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. 4.3, 7.2)

En raison de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, il est souhaitable, sur le plan social et économique, que tous les parents puissent exercer une activité professionnelle, et absolument nécessaire qu'ils puissent concilier vie professionnelle et la vie privée. Pour

ce faire, les infrastructures permettant la compatibilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doivent devenir un service public. Travail.Suisse exige que l'actuel financement de départ de la Confédération soit remanié. On doit viser

l'établissement d'une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants et des personnes nécessitant des soins . A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

### Droit à une place d'accueil extra-familiale (cf. 4.3)

Chaque enfant qui vit en Suisse doit avoir droit à une place dans une crèche. Outre le fait que cela permet de décharger les parents, on favorise un encouragement précoce conforme

à l'égalité des chances. L'accueil extra-familial doit continuer aussi en âge scolaire jusqu'à la fin du cycle primaire et adapté à l'âge de l'enfant (école à horaire continu, accueil pendant les

repas, horaires adaptés aux besoins, accueil lors des vacances). Il est partiellement financé par les pouvoirs publics.

### Un congé de longue durée pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches

En raison de l'évolution démographique, les besoins de prise en charge augmentent. Il faut donc une réglementation dans la loi sur le travail qui permette de soulager les personnes prenant en charge leurs proches, non seulement en cas d'urgence, mais aus-

si sur le moyen terme : ils doivent avoir le droit, en cas de besoin, de rester éloignés de leur poste de travail tout en étant rétribué, sans risquer de perdre leur emploi en raison de cette absence. Un congé de longue durée payé, pouvant aller jusqu'à 24 semaines, doit

être instauré pour s'occuper de ses enfants gravement malades ou accidentés, mais aussi pour assister un-e partenaire en fin de vie ou pour aider un-e proche âgé dans une période particulièrement critique.

#### **Ce chapitre comprend les revendications suivantes:**

Introduire un congé paternité de 20 jours (cf. chapitre 4.3)

Allouer un congé parental aux pères et aux mères des enfants d'âge préscolaire (cf. chapitre 4.3)

Envisager un taux de compensation salariale plus élevé (cf. chapitre 4.3)

Imposition individuelle sans pertes fiscales (cf. chapitre 7.1)



## 4. Une politique sociale fiable et apte à s'adapter

En pouvant compter sur un filet de sécurité sociale solide et aux mailles suffisamment serrées, l'individu est bien protégé contre l'absence de moyens financiers en cas de perte de salaire, contre l'exclusion sociale lors d'une incapacité de gain, contre l'impossibilité de concilier vie familiale et professionnelle ou contre l'indigence indigne lorsqu'arrivent le temps des vieux jours. Dans le contexte actuel de tension entre la numérisation et la pénurie de personnel qualifié, ce filet de sécurité est plus nécessaire que jamais. Un changement rapide signifie que les parcours professionnels ne sont plus linéaires. Dans ce cadre, la politique sociale doit remplir plusieurs tâches : elle doit garantir que tous et toutes reçoivent le suivi et le soutien nécessaire pour leur intégration au marché du travail, que cela soit dans des situations de profonds changements sociaux ou selon des circonstances de vie individuelles. Les assurances sociales doivent empêcher la précarité. Compte tenu de l'évolution démographique, une autre tâche de la politique sociale est de soutenir un vivre ensemble fonctionnant bien entre les générations et de garantir les retraites également en cas d'augmentation du nombre de bénéficiaires de rente.

### 4.1 Garantir la sécurité sociale et l'autonomie en cas de perte de gain

Les problèmes de santé et de chômage sont des risques existentiels pour les travailleurs et travailleuses. Pour pouvoir, malgré tout, avoir une vie autonome, il faut des solutions d'assurance étendues, qui garantissent des indemnités journalières et des

rentes. La lutte contre la pauvreté doit devenir une tâche durable de la Confédération et empêcher qu'elle se reproduise de génération en génération ou qu'elle se produise tout court.

#### Travail.Suisse demande :

##### Une bonne assurance en cas de maladie et d'accident

L'assurance-accidents fonctionne bien aujourd'hui et est saine financièrement. La SUVA a contribué de manière déterminante à cette situation, elle qui assure surtout les employés du secteur industriel et de l'artisanat. Les travailleurs et travailleuses devraient être aussi bien protégés en cas de maladie qu'en cas d'accident.

Ce n'est pas le cas aujourd'hui. C'est pourquoi une assurance-maladie perte de gain obligatoire et solidement financée devrait exister. Il faut aussi étendre la prévention contre le stress et d'autres perturbations de la santé d'origine professionnelle. Pour financer l'arrêt de ces perturbations croissantes, il faut prélever

un supplément de prime auprès de l'employeur dans l'assurance-accidents. Dans l'annexe 1 de l'OPA (ordonnance sur la prévention des accidents), de telles perturbations doivent être reconnues comme maladie professionnelle.

##### Désendettement de l'assurance-invalidité sans réduction des prestations

Le désendettement de l'assurance-invalidité est en bonne voie. Il faut désormais renoncer à de nouvelles mesures drastiques. Aujourd'hui, les rentes AI sont tellement modestes qu'elles

doivent de plus en plus souvent être améliorées avec des prestations complémentaires. Il faut corriger cet état de fait. Selon le modèle de l'assurance-accidents, des rentes AI devraient

également être versées à partir d'un degré d'invalidité de 10%. Il devrait être possible de les combiner à une activité lucrative à temps partiel.

##### Lutte durable contre la pauvreté comme tâche de la Confédération

Les programmes nationaux de lutte contre la pauvreté ont livré d'importantes connaissances pour lutter contre la pauvreté. Mais pour pouvoir lutter contre la pauvreté de manière ciblée et durable, il faut instaurer un monitoring de la pauvreté qui informe régulièrement sur ses causes en Suisse et sur

l'effet des mesures qui ont été prises. Du fait qu'une fois adultes ils restent souvent touchés par la pauvreté, il faut mettre l'accent sur le risque de pauvreté des enfants et des jeunes et des groupes à risques comme les familles monoparentales. La Confédération doit soutenir de manière ciblée des pro-

grammes d'encouragement précoce. Il faut aussi examiner sérieusement l'instauration d'allocations familiales dépendantes des besoins, voir des prestations complémentaires pour les familles nécessiteuses.

## 4.2 Ouvrir la voie pour accéder au monde du travail

C'est la plupart du temps par le marché du travail que l'intégration à la société se réalise. Il arrive que de nombreuses personnes soient au cours de leur existence une fois exclues de la vie active, que ce soit pour des causes de maladie, d'accident ou de chômage. Sont particulièrement délicats à gérer les différents passages au cours de la vie: celui de

l'école à l'emploi, le début de la vie familiale ou la transition pour les travailleurs et travailleuses plus âgés. Pour que les personnes concernées trouvent ou retrouvent l'accès au travail, un soutien et un développement ciblés sont requis plutôt que la pression exercée actuellement.

### Travail.Suisse demande:

#### Ancrer dans la sécurité sociale la formation et formation continue pour adultes

Une meilleure formation et formation continue protège de manière durable contre une exclusion de la vie professionnelle. C'est pourquoi il faut ancrer plus solidement qu'aujourd'hui la formation et la formation continue dans la sécurité sociale. Il faut poursuivre le développement du concept pour des

chances de formation durables. Pour cette raison, le rattrapage d'un diplôme et de formations continues doit être promu de manière ciblée dans le cadre de l'assurance-chômage, mais aussi de l'AI et de la lutte contre la pauvreté en général. A cet effet, il faut prendre en compte autant les jeunes adultes

que les adultes dès 40 ans. Le soutien à la prise en charge des coûts de la vie pendant la formation est essentiel à cet égard. Dans le domaine de l'aide sociale, il faut renforcer de manière spécifique les compétences de base.

#### Déclaration d'engagement pour créer des places de travail pour les personnes handicapées

Il faut une déclaration commune des partenaires sociaux et de la Confédération contenant des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour l'intégration de personnes aptes à travailler partiellement. Cet engagement donnerait plus

d'élan aux efforts fournis par quelques branches. Il faut aussi définir des objectifs quantitatifs pour différentes branches. Les branches qui s'engagent de façon obligatoire pour l'insertion de personnes handicapées, par exemple

dans le cadre d'une convention collective de travail, doivent en retour recevoir un soutien plus important de la part de l'AI.

#### De nouvelles voies pour la création de postes de travail interentreprises

Aujourd'hui, les objectifs d'insertion de l'AI ne sont pas atteints, parce que les employeurs proposent trop peu de postes de travail sur le marché primaire. Malgré une démarche coordonnée, il devrait être difficile de créer, sans obligation, suffisamment de

postes de travail dans les différentes entreprises. Il faut trouver de nouvelles voies: l'économie doit être obligée de créer une partie des postes de travail au niveau interentreprises. De cette manière, les PME très répandues en Suisse pourront participer. Les réseaux

d'entreprises formatrices existants dans la formation professionnelle peuvent servir d'exemple. Les offres doivent être accompagnées et certifiées par l'assurance chômage, l'AI et l'aide sociale.

## 4.3 Politique familiale adaptée à notre époque et le «vivre ensemble» entre générations

En comparaison aux pratiques en vigueur au plan international, la Suisse donne très peu d'argent aux familles. Avoir une famille est l'un des plus grands risques de pauvreté. Compte tenu aussi de l'évolution démographique, il est urgent d'investir plus d'argent pour les familles. Il faut plus de sécurité matérielle, mais également l'assurance de pouvoir concilier la famille et le travail. Toute une série de mesures s'avèrent donc nécessaires. Si la Suisse reste avare vis-à-vis de la famille, le prix à payer sera élevé: soit beaucoup de femmes renonceront à avoir des enfants, soit beaucoup de mères ne

participeront qu'un peu ou pas du tout au marché du travail. Un manque de jeuner et une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée en seront les conséquences. Les deux options sont mauvaises dans une société vieillissante. Il faut en outre faire de gros investissements dans le domaine des soins aux proches qui gagnent en importance dans une société vieillissante.



## Travail.Suisse demande :

### Augmentation des allocations familiales

Les allocations familiales actuelles ne tiennent pas compte des coûts très élevés nécessaires pour les enfants. Alors que les dépenses directes ont à

nouveau augmenté (942 francs pour un enfant, 1507 francs pour deux enfants), les allocations familiales stagnent à un bas niveau. Travail.Suisse demande

des allocations pour enfants de 350 francs et des allocations de formation de 500 francs par enfant.

### Introduire un congé paternité de 20 jours (cf. 3.2)

Après la naissance d'un enfant, la plupart des pères n'obtiennent encore aujourd'hui qu'un à deux jours de libre. Cela ne correspond plus du tout aux besoins de la société d'aujourd'hui. Toujours plus de pères ont à cœur de

prendre leurs responsabilités et être bien présents dès le début dans la vie de famille. Ils considèrent le congé paternité comme une composante essentielle d'une politique familiale moderne. La présence des hommes après

la naissance d'un enfant est indispensable pour un bon départ dans la vie familiale. Le moment est venu pour un congé paternité légal de vingt jours. Les coûts sont très supportables.

### Créer un congé parental pour les pères et les mères d'enfants en âge préscolaire (cf. 3.2)

La vie avec les petits enfants nécessite une tâche d'assistance intensive. Il est, pour cette raison, souvent difficile pour les parents, durant les premiers temps, de conjuguer leur engagement professionnel avec les tâches familiales. Qui plus est, les places dans les

crèches pour les bébés âgés de 3 ou 4 mois sont encore plus recherchées que les places de crèches en général. Il faut donc accorder plus de temps à la vie familiale. Travail.Suisse réclame un congé parental de 24 semaines, après expiration du congé paternité et

maternité, valable aussi en cas d'adoption, soit 12 semaines supplémentaires réservées à chaque parent. Le congé parental doit être pris en totalité avant l'entrée de l'enfant au jardin d'enfants.

### Examiner un taux de remplacement du salaire plus élevé (cf. 3.3)

Pour les travailleuses et les travailleurs qui disposent d'un faible revenu, il faut examiner la nécessité de mesures spécifiques, comme une indemnisation

du congé paternité, maternité, parental ou de soins jusqu'à 100% du salaire au lieu de 80%. Le but est de permettre à tous et toutes de pouvoir effective-

ment prendre un congé auquel il ou elle aspire, et auquel il ou elle aura droit.

### Mesures pour améliorer la situation financière actuelle et future des proches aidants (cf. 3.3)

Sur le plan financier, il faut instaurer des allocations journalières pour les proches aidants. Cette reconnaissance financière ne remplace pas un revenu, mais elle est symboliquement importante. Une seconde reconnaissance du travail fourni par les proches aidants

est une compensation directe par l'Etat à leur caisse de retraite en guise de contribution de l'employeur pour la partie de leur temps de travail réduite lorsqu'ils se consacrent à la prise en charge de leurs proches. Enfin, les critères donnant droit aux bonifications

pour tâches d'assistance dans l'AVS sont assouplis (critères d'accessibilité, degré d'impotence) et le cumul des bonifications (pour tâches d'assistance et éducatives) est possible.

## 4.4 Pérenniser la prévoyance vieillesse

Pour Travail.Suisse, les premiers et deuxièmes piliers doivent continuer à former un fondement solide de la sécurité sociale. La pression démographique se renforce, les solutions deviennent plus chères. L'augmentation du nombre de retraité-e-s et une plus longue espérance de vie n'empêchent pas que les gens aient besoin

d'autant de moyens pour vivre. Comme les paramètres de prestations sont à la baisse dans la prévoyance professionnelle (taux de conversion et taux d'intérêt minimal), il faut en contrepartie une augmentation spécifique des rentes AVS pour les revenus modestes. La qualité de vie de la population sera bien moins entravée par un fi-



nancement supplémentaire modéré de l'AVS et de la LPP que par des réductions de rente ou des augmentations de l'âge de la retraite. 2 à 3 pour

cent de points de TVA supplémentaires suffiront pour garantir une prévoyance professionnelle sûre et bien financée.

## Travail.Suisse demande :

### Les réductions de rentes et l'âge de la retraite à plus de 65 ans ne sont pas négociables

Le niveau actuel des rentes est une ligne rouge minimale qui ne doit pas être abaissée. L'objectif de la Constitution concernant le maintien du niveau de vie habituel n'est déjà plus ou pratiquement plus atteint par les prestations actuelles. Des réductions de rentes ne sont donc plus possibles ni dans l'AVS ni dans la prévoyance

professionnelle. En cas d'augmentation du renchérissement, il faut envisager de compenser le renchérissement aussi dans la LPP. Des augmentations de l'âge de la retraite à plus de 65 ans sont aussi tabou. L'économie doit d'abord veiller, dans sa manière de pratiquer l'embauche, à ce que les personnes arrivent déjà à garder un

emploi sur le marché du travail jusqu'à 65 ans. En outre, avant d'élever l'âge de la retraite des femmes, il faut que des mesures légales déjà efficaces aient été décidées pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### Introduire une nouvelle formule de rente pour les personnes à revenus modestes

Aujourd'hui la sécurité existentielle n'est plus garantie seulement par l'AVS. De nombreux retraité-e-s doivent ainsi recourir aux prestations complémentaires. Mais la personne dont le revenu se situe juste

au-dessus de la limite des PC n'a pas assez pour vivre en raison de l'augmentation des coûts des primes des caisses-maladie et des loyers. C'est pourquoi il faut augmenter de manière spécifique les rentes AVS des

retraité-e-s aux revenus modestes. Pour y parvenir, une modification de la formule des rentes s'avère être judicieuse.

### Garantir un solide financement de l'AVS

En raison de l'évolution démographique (Baby-Boomer et espérance de vie), il faut s'attendre à une augmentation croissante des coûts dans la prévoyance vieillesse. A moyen terme, une AVS solide requiert un financement supplémentaire de 2% à 3% de TVA. 1% à 2% sont nécessaires dans une première étape. Cela est supportable

et prérérite bien moins la qualité de vie des travailleurs et travailleuses et des retraité-e-s que des réductions de rentes ou des augmentations de l'âge de la retraite. Différentes sources de financement sont appropriées. La TVA doit être augmentée pour compléter le financement actuel par les pour cent salariaux. Les retraité-e-s très à l'aise

financièrement devraient aussi apporter leur contribution à l'AVS. L'immigration de travailleurs et travailleuses peut aussi contribuer à renforcer un financement sûr de l'AVS.

### Une meilleure assurance du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel toujours plus répandu est mal assuré dans la prévoyance professionnelle. La personne devant subir la déduction de coordination complète ne peut assurer qu'une petite partie de son revenu et

doit plus tard se contenter d'une rente faible. Travail.Suisse réclame pour cette raison la suppression, voire la réduction de la déduction de coordination qui ne correspond plus à notre époque dans la prévoyance professionnelle.

Il faut trouver des solutions qui soient supportables financièrement pour les bas revenus.

### Des institutions centrales pour renforcer la confiance dans le 2<sup>e</sup> pilier

La prévoyance professionnelle aussi est redevable à la solidarité du collectif des assurés. Du fait que les structures des caisses de pension – par ex. l'âge des assurés – se distinguent

beaucoup, il faut aussi des institutions centrales qui garantissent une juste conception de la solidarité au-delà des caisses individuelles. La sélection des risques ne doit pas prévaloir dans le

2e pilier. Il faut développer le Fonds de garantie LPP et la Fondation institution supplétive LPP et renforcer la solidarité au-delà des caisses propres.

## Protection des assurés contre les rémunérations abusives des assureurs-vie

Les acteurs lucratifs minent la confiance dans la prévoyance vieillesse. Grâce à une réglementation floue, les sociétés d'assurance réalisent des bénéfices élevés dans la prévoyance professionnelle. En même temps, les assureurs offrent aux travailleurs et travailleuses de mauvaises prestations et une faible rémunération de leur avoir de vieillesse. Les garanties

qui leur sont proposées sont simplement trop chères et ce sont seulement les travailleurs et travailleuses qui doivent les supporter. Travail.Suisse demande une réglementation plus stricte concernant la quote-part légale et une baisse drastique des primes de risque pour que davantage d'argent revienne aux assurés. La conformité à la nécessité de garantie doit passer par

l'examen de nouveaux modèles en-dehors de l'industrie de l'assurance. Les assureurs-vie qui agissent désormais en dehors de l'assurance complète doivent aussi faire l'objet de contrôles plus stricts, dans le but d'éviter qu'ils excluent les assurés ayant des contrats qui ne sont pas conformes au marché.

## Renforcement des prestations complémentaires comme prestation centrale pour la lutte contre la pauvreté et le financement de la prise en charge

Toute personne âgée ou bénéficiant de l'assurance-invalidité et ne disposant que de trop peu d'argent pour vivre a droit à des prestations complémentaires au titre de protection contre la pauvreté. L'évolution démographique met cet acquis sous pression. A cause de la génération des baby-boomers, il y aura davantage de retraités devant

avoir recours aux prestations complémentaires. En plus, nous assistons à une augmentation du besoin de prise en charge, qui est aujourd'hui largement couvert par des prestations complémentaires. Au lieu de discréditer les prestations complémentaires, il faut les renforcer et les utiliser comme système de soutien ciblé pour lutter

contre la pauvreté, mais aussi pour renforcer le financement de la prise en charge. L'augmentation des besoins financiers doit ici être garantie par un engagement plus fort de la Confédération. Il faut en particulier mettre en place des incitations ciblées pour éviter des entrées non nécessaires et chères dans les homes.

### Les revendications suivantes font partie de ce chapitre :

Correction de la révision surchargée de la LACI et obligation efficace d'annoncer les postes vacants (cf. **chapitre 1.2** et 6.1)

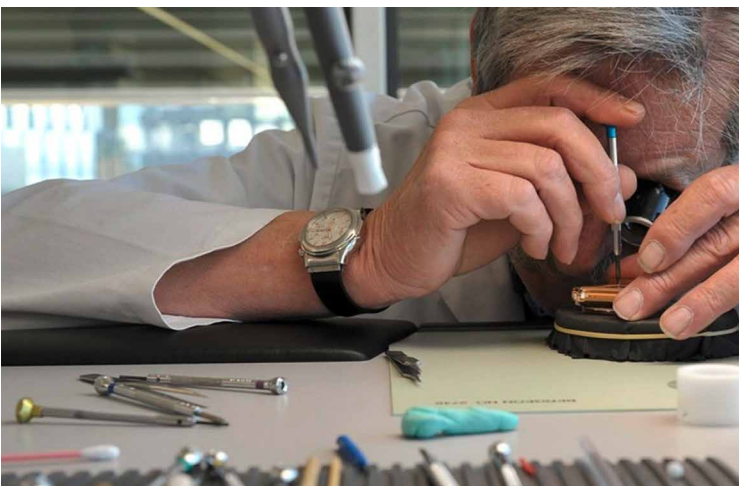
Droit à la réduction de son temps de travail et égalité du travail à temps partiel avec le travail à temps plein (cf. les **chapitres 3.2** et 2.1)

Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. **chapitre 3.3**, 7.2)

Droit à une place d'accueil extra-familiale (cf. chapitre 3.3)

Examiner un taux de remplacement du salaire plus élevé (cf. chapitre 4.3)

Mesures pour améliorer la situation financière actuelle et future des proches aidants (cf. chapitre 4.3)



## 5. Une formation de haute qualité dans toutes les circonstances de la vie

Le numérique s'impose toujours davantage dans notre quotidien. Il façonne notre vie professionnelle et modifie nos postes de travail. Tout le monde est concerné : jeunes et moins jeunes, personnel plus et moins qualifié, travailleurs/-euses et employeurs. Tous doivent apprendre et acquérir de nouvelles compétences. Car quiconque n'accède pas à de nouvelles compétences perdra tôt ou tard sa capacité concurrentielle sur le marché du travail. Plusieurs voies mènent à l'acquisition de nouvelles compétences, que ce soit de façon informelle par l'apprentissage sur le lieu de travail, en participant à des formations continues structurées, ou de manière formelle en suivant une formation réglementée par l'Etat. Ces mutations obligent à accentuer les efforts de formation à tous les niveaux et dans tous les domaines éducatifs. Néanmoins, il ne s'agit pas seulement de renforcer la formation qui comble des lacunes, mais aussi de créer des espaces pour l'innovation. Par ailleurs, si l'on considère l'évolution démographique, il y a lieu de prendre en compte le nombre croissant des plus de 45 ans sur le marché du travail. Si l'on néglige cette catégorie de travailleurs, des problèmes ne manqueront pas de se poser tant sur le marché du travail que dans les assurances sociales. Les syndicats doivent obtenir l'amélioration de l'accès à la formation pour toutes et tous.

### 5.1 L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) a besoin d'une nouvelle mission

Suite aux changements technologiques, économiques et sociaux, l'ensemble des travailleurs/-euses doit étoffer ses compétences en gestion de carrière et effectuer régulièrement un état

des lieux. L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) peut y contribuer. Elle doit donc être revalorisée et repositionnée dans le système de formation.

Travail.Suisse demande :

#### Une stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)

L'OPUC est du ressort des cantons, selon la loi actuelle. Or, vu son importance pour aider les travailleurs/-euses et les employeurs à faire face aux changements, une stratégie nationale

s'avère nécessaire. Ce dont l'OPUC a besoin, c'est d'une mission nationale, et non de 26 missions cantonales différentes. Toutes les habitantes et tous les habitants de Suisse, toutes les

écoles et toutes les entreprises doivent pouvoir bénéficier des mêmes services, où qu'ils résident.

#### La participation de la Confédération aux coûts de l'OPUC

Une nouvelle stratégie nationale ne pourra se mettre en place que si la Confédération assume une partie des

coûts. L'OPUC doit donc être incluse au forfait alloué par la Confédération, et les projets de l'OPUC doivent pouvoir

être financés en vertu des articles 54 et 55 de la Loi sur la formation professionnelle.

### 5.2 La formation professionnelle de base doit conserver son attrait

Plus de 60 % des jeunes optent pour la formation professionnelle (apprentissage). Cela prouve qu'elle séduit. Pourtant, elle est en concurrence avec la voie de l'enseignement général car son image est faussée. Il convient de faire en sorte que la formation professionnelle de base conserve son attrait. Car le choix de la profession doit être guidé davantage par le talent et la motivation que par le statut et l'origine sociale. De plus, le système de

formation doit être très perméable, permettre tant la progression dans l'emploi que le changement de profession, sans ériger d'obstacles chicaniers. Enfin, une carrière professionnelle se construit aussi avec les compétences transversales enseignées lors de l'apprentissage, que sont les connaissances linguistiques, les compétences sociales et interculturelles.

## Travail.Suisse demande :

### L'amélioration, à l'école obligatoire, de la préparation au choix professionnel

Il ne faut pas que le statut et l'origine sociale déterminent le choix de la profession. Il convient donc d'améliorer la préparation au choix professionnel par l'école obligatoire. Elle doit d'une part présenter la vaste palette des options possibles et expliquer la perméabilité du système de formation. Et d'autre part, permettre aux enfants et aux jeunes de mieux découvrir leur

motivation et leurs talents particuliers. Par ailleurs, il faut optimiser les possibilités de suivre des cours à l'essai, les offres dans les salons des métiers, et les contacts avec les entreprises. De même, les parents – dont l'influence sur le choix professionnel des enfants est importante – doivent être informés assez tôt sur le système de formation, et associés au choix professionnel,

afin qu'ils ne soient pas guidés par des conceptions obsolètes pour aiguiller leurs enfants. Enfin, les enseignants doivent être mieux préparés à cette tâche, et la collaboration avec les orienteurs professionnels doit être intensifiée.

### De garantir les mêmes chances de départ grâce à l'encouragement précoce, et d'empêcher la sélection anticipée

Le passage à une formation post-obligatoire (apprentissage, collègue) dépend aussi des chances de départ dans la petite enfance, et des mécanismes de sélection pendant la scolarité obligatoire. L'encouragement précoce joue un rôle décisif pour corriger l'inégalité des chances au départ. Les struc-

tures d'accueil extrafamiliales revêtent une grande importance à cet égard. Car loin d'être seulement des lieux d'accueil, elles sont aussi des lieux de formation. Il faut augmenter le nombre de places d'accueil, améliorer l'accès à ces places, et former le personnel. Mais il est tout aussi essentiel que les

cantons corrigent les mécanismes de sélection au niveau secondaire I. En effet, la répartition rigide en trois niveaux de performances sert surtout à affaiblir les plus faibles.

### La promotion des langues étrangères et de la mobilité dans la formation professionnelle de base

Pour que l'apprentissage conserve son attrait, la formation professionnelle doit améliorer la culture générale, l'accès aux autres langues nationales ainsi que la mobilité des apprenti(e)s. Accroître le nombre d'heures de cours hebdomadaires ne serait pas la solution puisque la proximité avec l'entreprise formatrice

en pâtirait. On devrait plutôt multiplier et promouvoir davantage les modèles novateurs que sont les cours-blocs, les stages dans d'autres entreprises, l'enseignement bilingue ou les séjours linguistiques pendant ou après l'apprentissage. Ils doivent être ouverts à tous les jeunes qui s'y intéressent. Un

cela permet d'éviter que les compétences linguistiques acquises à l'école obligatoire ne se perdent.

### La mise en place des conditions d'un bon apprentissage et de différentes passerelles

La majeure partie de la formation professionnelle de base se déroule dans les entreprises. Leur manière d'appréhender les jeunes, de parler des jeunes, d'appliquer le droit du travail et d'aménager la période de formation déteint sur l'image de l'apprentissage. Toutes les entreprises, toutes les branches sont appelées à offrir aux jeunes un apprentissage de qualité, stimulant, moderne et adapté à chacun, par ex. en autorisant des cours d'appui, en donnant l'accès à la maturité professionnelle, en encourageant les séjours de langue et de formation dans une autre région linguistique ou à l'étranger. Ou en orga-

nisant des formations débouchant sur une attestation fédérale de formation professionnelle. Elles doivent aussi observer le droit des apprenti(e)s (par ex. temps de formation réputé temps de travail) et résoudre les conflits de manière équitable. En outre, les branches sont invitées à appliquer le principe « Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations », à mettre en place différentes voies vers la qualification supplémentaire ou supérieure, et à pratiquer une communication offensive afin de les faire connaître. Enfin, la qualification des formatrices et des formateurs en entreprise est, elle aussi, déterminante pour un bon apprentissage. En

conséquence, toutes les branches doivent veiller à ce que les formatrices et formateurs en entreprise disposent d'une formation de base appropriée (par ex. formation professionnelle supérieure) et à ce que des formations continues régulières soient obligatoires. Des organes indépendants seraient chargés de contrôler si ces formations ont bien été suivies.

## 5.3 Il faut développer une formation professionnelle forte pour les adultes

La mise au point d'une formation professionnelle forte pour les adultes est l'un des principaux défis du présent en matière de politique de la formation. Le changement de paradigme de la quatrième révolution industrielle exige la formation de réactualisation des connaissances et la reconversion d'une large part des travailleurs/-euses et des employeurs. De plus, du fait des changements démographiques, les plus de 45 ans sont beaucoup plus nombreux sur le marché du travail.

Dans un proche avenir, ils produiront la moitié du produit national brut. La formation doit donc répondre à la question de savoir comment faire pour que les adultes et les travailleurs/-euses les plus âgés puissent rester intégrés sur le marché du travail aussi bien et durablement que possible, pour développer, mais aussi porter les innovations requises.

### Travail.Suisse demande :

#### Des états des lieux comme point de départ pour planifier la formation – validation de compétences existantes afin de raccourcir la durée de formation

La possibilité pour les travailleurs/-euses, surtout les plus de 40 ans, d'effectuer régulièrement un état des lieux de leurs compétences afin de disposer d'une bonne base pour planifier leurs formations futures – cette possibilité doit devenir la norme. En outre, il faudrait systématiquement

valider et reconnaître davantage toutes les compétences et capacités existantes, même celles acquises de façon non formelle, tout comme les expériences de vie. Ainsi, les formations et formations continues, tout comme les reconversions professionnelles, pourraient être raccourcies et rendues

plus avantageuses sur le plan financier. Toutes les OPUC devraient proposer ces prestations.

#### Que des fonds publics et des fonds de branche financent la compensation salariale

Pour les adultes (en charge d'une famille) qui suivent des formations de réactualisation des connaissances ou des reconversions, les milieux politiques doivent réglementer la

compensation de la perte de gain. Leur financement doit être assuré par la combinaison de fonds publics, de fonds de formation des branches et la participation des employeurs, ainsi que

par un ancrage dans des structures d'assurances sociales nouvelles ou existantes.

#### Des structures propres à la formation professionnelle des adultes

La formation professionnelle des adultes a besoin de structures spécifiques, adaptées à leurs besoins. L'autonomie dans l'organisation de leur formation est essentielle pour eux, car ils ont encore d'autres obligations :

ils travaillent et/ou s'occupent de leur famille. Ils ont donc besoin d'une offre de formation qui tienne compte de leurs disponibilités, par exemple un bon mélange d'étude personnelle et d'enseignement en classe. A l'heure

actuelle, grâce à l'évolution numérique, des plateformes de formation intéressantes peuvent répondre à ce besoin.

## 5.4 La formation continue n'est pas un luxe, mais une obligation

Toutes les statistiques le démontrent : plus une personne est hautement qualifiée, plus elle bénéficiera facilement d'une formation continue. Cela tient notamment au fait que les entreprises ont tendance à soutenir davantage les plus qualifiés. Comme le dit l'expression : « On ne prête qu'aux riches » – cette règle n'a cessé de s'appliquer à la formation continue. Il est temps que la politique de la formation rétablisse l'équilibre et permette à chacun d'apprendre tout au long de la vie.

Par le biais de leur propre institut de formation ([www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)), les fédérations membres de Travail.Suisse y contribuent grandement.

## Travail.Suisse demande :

### L'ORP et l'aide sociale doivent être associées à la mission de « maintien et acquisition de compétences de base »

Une question cruciale se pose en matière de compétences de base : comment atteindre le groupe-cible des personnes dont les compétences de base sont insuffisantes. Il faut pouvoir

les aborder au travail, dans les offices régionaux de placement (ORP) ou à l'aide sociale. Pour ce faire, ces lieux doivent se considérer comme faisant partie intégrante de la mission politique

de « maintien et acquisition des compétences de base ». Cette intégration doit réussir si nous voulons faire avancer cette cause.

### Des objectifs concrets en matière de participation à la formation continue doivent être définis

Il est important à notre époque que tous les travailleurs/euses aient accès et le droit à la formation continue, en particulier chaque groupe qui, selon la statistique, ne présente qu'un faible taux de participation. La Confédération, les cantons, l'économie et les syndi-

cats sont appelés à fixer pour certains groupes cibles comme les personnes peu qualifiées, les travailleurs/-euses à temps partiel, les travailleurs/-euses de branches définies, les travailleurs/-euses âgés des objectifs clairs et mesurables en matière de participation

à la formation continue et définir les mesures concrètes pour atteindre les buts fixés. Cette façon de procéder est nécessaire pour maintenir l'employabilité de tous les groupes de la population et prévenir la disqualification des travailleurs/travailleuses.

### Accroître la transparence sur le marché des formations continues

Afin de pouvoir mieux estimer la valeur d'une formation continue, les offres doivent pouvoir être comparées, entre autres en formulant des prescriptions relatives à la publication et à la description des cours. De plus, les diplômes de formation continue (certificats de branche) doivent être admis dans le

« cadre national des qualifications formation professionnelle » (CNC-FPr). A ce jour, seuls les diplômes formels sont classés. Pour accroître la valeur et la transparence de la formation continue, il est prévu d'admettre des diplômes dans le cadre national des qualifications, à certaines conditions. Les certifi-

cats acquièrent ainsi une plus grande valeur sur le marché, leur niveau est mieux évalué dans un contexte international, et la prise en compte de prestations de formation non formelles est facilitée.

## 5.5 Rendre visible la valeur de la formation professionnelle supérieure

Le marché du travail du futur a besoin que le système de formation permette les spécialisations de qualité élevée, flexibles et proches des réalités du marché. La formation professionnelle supérieure le fait déjà aujourd'hui. Pourtant, elle est souvent

sous-évaluée. Sa visibilité doit donc être améliorée et elle doit être revalorisée en tant que prolongement de haute qualité de la formation professionnelle de base.

## Travail.Suisse demande :

### Le système d'examens sur le marché du travail doit être renforcé

Les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs doivent être adaptés aux exigences du marché du travail. Néanmoins, ils sont en concurrence avec les formations

continues des hautes écoles, porteuses d'une meilleure image. Les milieux politiques et économiques doivent s'efforcer de faire mieux connaître les points forts des examens profession-

nels et des examens professionnels supérieurs, auprès des entreprises et des travailleurs/-euses.

### Les écoles supérieures méritent un meilleur positionnement

Les diplômées et les diplômés des écoles supérieures jouent un rôle majeur dans l'économie. Outre leurs

capacités techniques, ils disposent de compétences de gestion. Toutefois, les écoles supérieures sont appelées

à se développer pour maintenir leur position et la consolider. Premièrement, il faut protéger l'appellation « école



supérieure», deuxièmement il faut une démarche qualité qui prépare les écoles supérieures à l'avenir, et troisièmement, il faut des projets de coopération qui intensifient la collaboration

entre les différentes écoles supérieures. En outre, il faut vérifier, avec les règles actuelles du financement des écoles supérieures, si on parvient au but visant à ce que les coûts d'une formation ES

soient équivalents à ceux d'une formation de bachelor dans une haute école spécialisée.

## 5.6 Promouvoir la coordination et la collaboration entre les hautes écoles

Les hautes écoles suisses sont confrontées à la concurrence internationale. Pour relever ce défi, diverses mesures devront être prises, notamment le renforcement de la coordination et de la collaboration entre les hautes écoles de notre petit pays.

### Travail.Suisse demande :

#### De renforcer la capacité des hautes écoles à coopérer

Pour qu'elles soient compétitives au niveau international, il est très important que les hautes écoles soient capables de coopérer en Suisse. Au lieu de se livrer une compétition effrénée, comme

le demande Avenir Suisse, les hautes écoles de notre pays auraient intérêt à mieux exploiter et à étendre les possibilités de coopération existantes. Les conseils des universités devraient cher-

cher le dialogue avec d'autres conseils d'universités et explorer des pistes de coopérations et de partenariats.

#### Lancer un baromètre «Bonnes conditions de travail dans les hautes écoles»

C'est avant tout des collaborateurs et collaboratrices motivés et compétents qui déterminent la qualité et la compétitivité des hautes écoles. Il incombe donc aux hautes écoles d'aménager des conditions de travail satisfaisantes pour leur personnel. Dans l'optique

d'y parvenir et de vérifier le taux de satisfaction des collaborateurs/-trices des hautes écoles, le projet intitulé «Bonnes conditions de travail dans les hautes écoles» sera lancé. Il devra remplir trois conditions au moins : être mené sur le long terme afin de pouvoir

constater les évolutions ; être réalisé si possible dans toutes les hautes écoles pour pouvoir comparer et voir émerger des modèles de meilleure pratique ; être mené à bien par un groupe d'évaluation externe.

#### Créer et entretenir une culture vivante de participation

La participation n'est pas seulement une exigence de la Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE), elle représente une force pour la haute école. Car grâce aux expériences multiples et variées

vécues par les universitaires participant aux discussions, elle est en mesure de prendre des décisions porteuses d'avenir. De plus, elle contribue à un climat de travail motivant et favorable. Malheureusement, dans les écoles

supérieures surtout, les droits de participation ne s'inscrivent pas vraiment dans la culture de direction. Il faudra y travailler sérieusement.

#### S'employer à augmenter l'efficacité de l'administration

L'administration a pour mission de créer les conditions optimales de l'apprentissage, de la recherche et des services. Mais elle doit autant que pos-

sible rester en retrait. Toutes les hautes écoles devraient en conséquence s'employer à abaisser leurs coûts administratifs. Cela ne sera possible que

si elles se fixent des objectifs concrets et prennent les mesures correspondantes.

## 6. Renforcer la jeunesse pour l'avenir

La jeunesse d'aujourd'hui est le futur de demain. Il lui revient donc une place de choix dans la société. Ce groupe de la population des 13 à 30 ans fait partie à moyen et à long terme des forces vives du marché du travail qu'il marquera de son empreinte pendant des décennies. Voilà pourquoi il est important que l'on accorde assez de poids à la formation et à la transition vers le monde du travail. Les jeunes contribuent aussi fortement à la diversification de la société, notamment par leur engagement pendant le temps libre qui favorise le vivre ensemble de tous. A moyen terme, la jeunesse intervient dans d'importants domaines de la société et prend des engagements politiques, publics, familiaux et professionnels. Ainsi, il n'est pas seulement important de prendre au sérieux les demandes des jeunes, mais aussi de les préparer à la vie d'adultes dans laquelle ils s'impliquent par leur participation à tous les processus de la vie en société.

### 6.1 Une vision de la politique de la jeunesse centrée sur les droits et les besoins

Beaucoup de jeunes se trouvent à un croisement important qui les conduit vers le monde du travail et nombreux sont ceux qui sont déjà sur de bons rails et trouvent leur voie. C'est dans cette tranche d'âge qu'est posé le socle sur lequel s'édifie la première phase de la vie professionnelle. Les jeunes doivent ainsi faire des choix difficiles. Il leur revient dans ce contexte divers droits comme une formation appropriée et une bonne santé initiale qui doit leur permettre d'accomplir ce processus dans les meilleures conditions possibles. Il faut confirmer

ces droits de base et les intégrer au quotidien avec une attention toute particulière accordée à l'égalité des chances pour tous. Hormis cette vision, il faut tenir compte des besoins individuels et des particularités des jeunes. Sachant que l'égalité des chances ne signifie pas encore la justice, Travail.Suisse demande aux différents acteurs concernés de porter une attention toute particulière aux besoins spécifiques de la jeunesse et la compréhension nécessaire pour mettre en œuvre les mesures requises.

#### Travail.Suisse demande :

##### Plus forte participation des jeunes

Les jeunes, définis comme le groupe de personnes âgées de 13 à 30 ans, comptent plusieurs centaines de milliers de personnes en Suisse. Ce chiffre ne peut pas et ne doit pas être négligé. Jeunesse.Suisse, en tant que commission de jeunesse de Travail.Suisse, est convaincue qu'il est important

d'avoir une représentation appropriée des jeunes dans tous les domaines qui les concernent directement ou indirectement. Une participation des jeunes à toutes les instances de prise de décision reconnues (organisations, commissions, politique, etc.) leur permettra de faire valoir leurs demandes et

besoins. Travail.Suisse s'engage pour que les jeunes, de par leur travail dans Jeunesse.Suisse, puissent faire part de leurs besoins et idées et encourage une collaboration active avec sa commission de jeunesse.

##### Des règles claires pour les stages (cf. 1.2)

Les stages représentent aujourd'hui pour les jeunes une manière très répandue d'accéder au monde du travail. S'ils servent à obtenir une expérience professionnelle et des capacités supplémentaires, et dans le cas idéal, s'ils sont liés à la perspective d'un emploi fixe, ils peuvent, en effet, être une aide utile à l'intégration sur le marché

du travail pour les jeunes. Cependant, les stagiaires sont trop souvent employés comme une main-d'œuvre bon marché. Travail.Suisse demande des règles claires pour les stages ainsi qu'une interdiction de leur gratuité. Le caractère de formation doit être garanti par des objectifs d'apprentissage clairement définis et par une personne

responsable du suivi. La durée limitée et le paiement doivent, eux aussi, être clairement réglementés. Il faut éviter que les postes d'entrée dans l'activité professionnelle soient remplacés par des stages n'ayant quasiment pas de caractère de formation.

#### Les revendications suivantes font partie de ce chapitre :

Correction de la révision surchargée de la LACI et obligation efficace d'annoncer les postes vacants (cf. chapitre 1.2 et 4.1)

## 7. Politique fiscale juste et service public fort et moderne

**Travail.Suisse revendique une politique fiscale redistributive et juste en Suisse qui ne favorise pas davantage les revenus élevés et les entreprises. Au niveau international aussi, la politique fiscale de la Suisse doit être tournée vers la suppression de toutes formes d'optimisation fiscale, préjudiciable aux peuples et pays en développement en premier lieu. Il faut dès lors combattre tout nouveau projet qui allégerait la charge fiscale des entreprises ou qui modifierait la fiscalité au détriment des bas et moyens revenus. Il s'agit aussi de conserver des finances saines pour répondre à l'augmentation des dépenses et des investissements pour l'avenir et maintenir le niveau des prestations de service public. Un service public fort et moderne assurant des prestations de qualité à l'ensemble de la population et à l'économie est aussi indispensable pour garantir la qualité de vie et l'attractivité de la Suisse pour l'implantation d'entreprises. A l'avenir, le service public doit pouvoir continuer à assurer de bonnes conditions salariales et de travail, en particulier là où ils w offre des prestations dans des conditions de concurrence. Les prestations de service public doivent aussi rester accessibles à toutes les catégories de la population du fait que la numérisation en modifie profondément l'accès.**

### 7.1 Des finances saines et une politique fiscale juste

Les finances publiques de la Suisse sont saines avec une quote-part de l'Etat et un endettement très bas. Les excédents prévus pour ces prochaines années doivent être utilisés pour financer les importants besoins en particulier dans les domaines des prestations et infrastructures publiques, de la formation et de la recherche. Dans la politique fiscale, il faut favoriser le passage à l'imposition individuelle au nom de l'égalité entre femmes et hommes et pour contribuer à réduire la pénurie de personnel qualifié. Suite au net rejet

par le peuple de la troisième réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) en février 2017, toute nouvelle réforme doit compenser les pertes fiscales et ne pas provoquer de réductions de prestations de service public. C'est pourquoi, les conséquences de la loi relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA) sur le service public au niveau des cantons et des communes devront être soigneusement examinées et, en cas de nécessité, des mesures devront être prises dans les cantons pour éviter des baisses de prestations.

**Travail.Suisse demande :**

#### **Pas de programmes d'économies et assouplir le frein à l'endettement**

La marge de manœuvre financière dont dispose la Confédération doit être pleinement utilisée pour les dépenses et les investissements qui garantissent la prospérité de la Suisse à long terme. En raison de l'évolution démographique et de très importants besoins dans les infrastructures, la formation et la

recherche, notre pays se trouve au-devant de dépenses supplémentaires et d'investissements considérables. Il faut ainsi rejeter tout nouveau programme d'économies. De plus, il faut assouplir le mécanisme du frein à l'endettement afin que les excédents budgétisés ne soient plus consacrés seulement à ré-

duire la dette, mais soient utilisés pour des dépenses et des investissements fondamentaux pour l'avenir.

#### **Des recettes supplémentaires aussi et pas de nouveaux cadeaux fiscaux**

Pour financer les nouveaux besoins nécessaires au maintien de la prospérité de la Suisse (infrastructures publiques, développement des prestations pour les soins et la prise en charge, énergies renouvelables, etc.), des recettes supplémentaires devront aussi être trouvées. Peuvent entrer en ligne de compte une taxe sur les transactions

financières, une imposition des gains en capital ou une imposition fédérale des successions. De manière générale, il faut supprimer les avantages fiscaux accordés au capital et aux intérêts qu'il produit vis-à-vis des revenus du travail. De nouveaux cadeaux fiscaux aux entreprises, comme la suppression de droits de timbre, doivent être exclus,

la fiscalité pour les entreprises étant devenue avec la RFFA extrêmement avantageuse en comparaison internationale.

### Imposition individuelle sans pertes fiscales (cf. 3.2)

Alors que dans l'impôt fédéral direct on prévoit, pour mettre fin à la discrimination restante entre concubins et couples mariés à revenus élevés, un modèle proche de l'imposition individuelle, rien ne change au niveau cantonal. Or l'imposition individuelle, en raison de son effet positif sur un

deuxième revenu d'un ménage, incitera de nombreuses femmes à maintenir leur activité lucrative ou à rechercher un nouvel emploi. Cela contribuera aussi à lutter contre la pénurie de personnel qui se renforce avec le vieillissement de la population. Les pertes fiscales supplémentaires de l'imposition individuelle

seront partiellement compensées par une hausse des recettes fiscales avec la hausse du taux d'activité des femmes. La différence restante doit être éliminée par une modification des barèmes d'imposition.

### Corriger après-coup les conséquences financières de la RFFA sur le service public

Il est juste de supprimer les régimes fiscaux cantonaux qui sont contraires aux principes constitutionnels de l'équité fiscale et de la capacité contributive. Il s'agit maintenant de minimiser les effets de cette réforme qui provoque une recrudescence ruineuse de la concurrence fiscale avec de très fortes

baisses des taux d'imposition des entreprises dans certains cantons – la RIE III ayant montré que la population ne les accepte pas. En cas de réductions significatives de prestations de service public, une participation financière supplémentaire de l'économie est requise. Si nécessaire, il faut utiliser les instru-

ments de démocratie directe dans les cantons (initiative et référendum) pour que les pertes fiscales soient totalement compensées et n'entraînent pas de réductions de prestations de service public dans les cantons et les communes.

### Un taux d'imposition minimal des entreprises au plan national

La nécessité de supprimer les régimes fiscaux cantonaux privilégiés a conduit à une baisse massive de l'imposition des entreprises qui va passer en moyenne suisse de 18% à 14%. Dans de nombreux cantons, les taux deviennent trop bas pour maintenir une infrastructure de service public suffisante pour les particuliers, mais

aussi pour les entreprises. Il ne faut pas oublier que la fiscalité n'est qu'un facteur parmi beaucoup d'autres pour la compétitivité d'un pays. Or, contrairement à d'autres pays qui misent sur une fiscalité très basse pour compenser la faiblesse des autres facteurs de compétitivité comme la recherche et la formation, la qualité des infrastructures,

la paix sociale, l'efficacité de l'administration, etc., la Suisse excelle dans tous ses facteurs. C'est pourquoi il faut mettre fin à la recrudescence de la concurrence fiscale ruineuse qui sévit dans notre pays par l'instauration d'un taux d'imposition minimal des entreprises fixé au plan national.

### Viser la fin de la planification fiscale agressive à l'international

Dans le cadre du projet BEPS (Base Erosion and Profit Shifting), les pays de l'OCDE s'engagent à lutter contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert des bénéfices des sociétés multinationales dans des pays prévoyant une imposition faible, voire nulle. Les bénéfices doivent être imposés là où l'activité économique est réalisée.

En tant que membre de l'OCDE, la Suisse doit s'engager à concrétiser scrupuleusement le plan d'action de l'OCDE comprenant des mesures pour mettre fin à différentes pratiques de planification fiscale agressive et aussi pour colmater les lacunes juridiques au niveau international qui permettent le développement de telles pratiques. La

Suisse doit en particulier faire en sorte que la suppression des statuts fiscaux cantonaux privilégiés ne soit pas remplacée par de nouvelles astuces fiscales qui conduisent à une érosion considérable de la base d'imposition qui irait à l'encontre du but poursuivi par le projet BEPS.

## 7.2 Un service public fort et dont la numérisation est accessible à tous

Un service public fort est indispensable pour le développement social, économique et durable sur l'ensemble du territoire. Le service public doit créer les conditions de base pour une société consensuelle et une économie prospère. Même s'il ne doit pas fournir lui-même les prestations, l'Etat doit garantir les infrastructures et les prestations indispensables ainsi que de bonnes conditions de travail

et salariales dans les domaines du service public. Là où l'Etat fournit des prestations, l'administration doit bénéficier des conditions-cadres adéquates pour un bon fonctionnement dans l'intérêt de la population, c'est-à-dire avec de bonnes conditions de travail et des moyens financiers et humains suffisants pour effectuer les tâches requises. De nouveaux besoins dus à l'évolution démographique

renforcent l'importance du service public pour la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des personnes ayant besoin d'aide ou souffrant d'un handicap. La reprise possible des négociations pour un accord international sur les services ne doit pas mettre en péril des domaines de service public. Enfin, la numérisation des prestations

doit être accessible à tous et un nombre suffisant de points d'accès physiques doit être maintenu sur tout le territoire, car le service public a aussi une fonction essentielle de lien social et les usagers doivent pouvoir continuer à interagir de façon directe avec le personnel de guichet.

## Travail.Suisse demande :

### Relever le défi de la numérisation dans l'accès aux prestations

La numérisation en cours favorise l'accès aux prestations via des applications sur internet. Cela a des avantages (rapidité, nouvelles prestations), mais aussi des inconvénients pour certains usagers (personnes handicapées, peu formées, très âgées, ne maîtrisant pas une langue nationale, etc.). C'est pourquoi un effort particulier est requis envers ces catégories d'usagers pour éviter leur exclusion des prestations en rendant l'accès numérique le plus simple possible et en prévoyant des

formations continues. Parallèlement, il faut maintenir suffisamment de points d'accès physiques de prestations de service public sur tout le territoire, comme des offices de poste, des guichets de chemins de fer, etc., car non seulement il existera toujours une minorité de personnes qui ne maîtriseront pas ou mal la numérisation, mais aussi parce que le service public doit garder sa fonction de lien social et permettre des interactions directes. A cet égard, il faut en particulier prendre en considé-

ration les régions de montagne et les régions rurales, et veiller à ce qu'il y ait un nombre suffisant de points d'accès et d'emplois qui vont de pair. Il faut consacrer aussi plus de ressources à la formation du personnel des services publics à la numérisation, car il doit pouvoir maîtriser rapidement l'évolution des prestations de service effectuées en ligne dans divers domaines des services publics, en particulier ceux des assurances sociales, comme l'assurance-chômage.

### Exclure les services publics de tout accord international sur les services

Avec le renforcement du protectionnisme dans le monde, les négociations multilatérales sur le commerce ont piétiné. C'est en particulier l'Accord plurilatéral sur les services (TISA) qui a été gelé. L'accord a été conçu jusqu'ici selon une approche dite négative où tout ce qui n'est pas mis en réserve

est considéré comme libéralisé. Cette approche empêche tout retour en arrière pour les services ouverts à la concurrence. C'est pourquoi, si les négociations reprennent, la Suisse doit rester très vigilante et exclure toute libéralisation de services publics. Il faut éviter que des engagements pris au

niveau international allègent le monopole de l'école publique obligatoire, transfèrent des tâches policières à des entreprises de sécurité privée, soumettent des secteurs comme l'eau à la concurrence, etc.

### Maintenir les infrastructures et les entreprises de service public en main publique

Les infrastructures essentielles (réseau électrique, postal, de télécommunications, du rail, de distribution d'eau) doivent rester en mains publiques si l'on veut garantir à terme leur entretien et leur sécurité indispensables. Les entreprises appartenant aux pouvoirs publics ou détenues en majorité par eux,

comme la Poste, les CFF, Swisscom, les entreprises d'approvisionnement en électricité, etc. ne doivent en aucun cas être privatisées afin qu'un contrôle démocratique et qu'une logique de service public et pas uniquement de profit puissent se poursuivre. Par ailleurs, dans tous les objectifs stra-

tégiques fixés par le Conseil fédéral aux entreprises publiques contrôlées par la Confédération, la conclusion de conventions collectives de travail doit être obligatoire. L'Etat doit jouer un rôle modèle pour les conditions de travail des employé-e-s.

### Audiovisuel, éducation, santé, social, sécurité : maintien d'un bon service public bien financé

Les domaines de l'audiovisuel, de l'éducation obligatoire, de la formation, de la sécurité, de la santé et du social sont des domaines de service public en grande partie monopolistiques et sont fondamentaux pour la

cohésion sociale et la démocratie. Afin d'éviter une dégradation des conditions de travail et la baisse des prestations au public dans ces différents domaines, ils ne doivent pas être touchés par les programmes

d'économie ou même perdre une grande partie de leur financement public comme cela a risqué d'être le cas avec la SSR. Il faut aussi veiller à ce que l'on ne transfère pas de nouvelles tâches de monopole du service

public à des entreprises privées, car la logique de ces dernières n'est pas une finalité de service public, mais de

profit et de concurrence et que les externalisations à partir d'institutions du service public péjorent les condi-

tions salariales et de travail.

### CCT de branche dans les secteurs de l'économie électrique, de la santé et du transport

Dans les secteurs du service public qui ne sont pas fournis par l'Etat, il faut parvenir à une convention collective de travail (CCT) de branche. Sinon, une forte pression sur les salaires et les conditions de travail sera exercée par des concurrents non soumis à une CCT. La fixation de salaires minimaux ne suffit pas.

C'est en particulier dans le secteur des entreprises de production et de distribution d'électricité qu'il faut parvenir à une CCT de branche en raison de l'ouverture totale du marché qui est prévue. Deux autres secteurs sont prioritaires aussi pour parvenir à une CCT de branche : celui de la santé dans le domaine hospitalier en raison

de la dégradation des conditions de travail avec une charge accrue et celui du transport des marchandises par rail et du transport de voyageurs par bus en raison des risques de dumping salarial croissant, suite à l'ouverture croissante à la concurrence.

### Les revendications suivantes font partie de ce chapitre :

Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. **chapitre 3.3**, 4.3)

## 8. Maîtriser les défis écologiques dans un esprit de partenariat plus fort

**Travail.Suisse revendique une stratégie d'utilisation des ressources, énergétique et climatique qui se base sur l'économie circulaire, le développement des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. La poursuite de l'écologisation de l'économie, la sortie progressive, mais définitive du nucléaire, la réduction massive des émissions de gaz à effet de serre et la sécurité de l'approvisionnement en électricité sont les principaux buts à atteindre. Pour y parvenir, il faut revoir les modes de production et consommation pour plus de durabilité, continuer à encourager fortement les énergies renouvelables puis mettre en place un système de taxation incitatif et faire en sorte que la libéralisation complète du marché de l'électricité soit socialement maîtrisée et ne mette pas en péril la sécurité de l'approvisionnement. Ces défis écologiques, climatiques et énergétiques sont aussi une chance pour maintenir et créer des dizaines de milliers d'emplois qualifiés dans tout le pays. Mais ils peuvent aussi menacer des emplois dans certains secteurs. C'est pourquoi, la politique climatique doit intégrer le concept de transition juste, c'est-à-dire des mesures pour soutenir les personnes qui perdraient leur emploi pendant la période de transition conduisant à une économie décarbonisée.**

### 8.1 Pour des lieux de production durables et une transition juste

Pour la mise en place d'une économie durable, il faut pouvoir produire des biens et services tout en limitant la consommation des ressources, le gaspillage des matières premières et des sources d'énergies non renouvelables. Le concept de l'économie circulaire, qui est une économie qui fonctionne en boucle cherchant à supprimer l'obsolescence technique programmée et qui valorise l'usage d'un bien plutôt que sa propriété, vise cet objectif et trouve peu à peu un ancrage légal en Europe. Mais l'écologisation de l'économie requiert aussi de rendre les lieux de production plus durables et pour y parvenir, la participation des travailleurs et travailleuses est nécessaire.

La stratégie énergétique 2050 a comme objectif de remplacer le courant nucléaire au cours des prochaines décennies avec des objectifs précis d'augmentation de la part des énergies renouvelables et d'efficacité énergétique. Pour y parvenir, il faudra aussi disposer de suffisamment de personnel qualifié et donc adapter les compétences et connaissances aux profonds changements structurels en cours. Enfin, la politique climatique doit intégrer la notion de transition juste qui figure dans l'Accord de Paris sur le climat, mais qui brille par son absence dans la politique climatique suisse.



## Travail.Suisse demande :

### Promotion d'une économie circulaire

Une économie plus durable basée sur le concept de l'économie circulaire présente l'avantage d'économiser et de recycler les ressources à une bien plus large échelle. A une époque où le développement technologique (ordinateurs, aéronautique, etc.) mais aussi des énergies renouvelables (voitures électriques, éoliennes...) requièrent un

usage toujours plus intensif de métaux rares (cobalt, tungstène, différents éléments de ce que l'on appelle les terres rares) et fait planer un sérieux risque d'épuisement de matières premières, l'économie circulaire permet une croissance supportable pour l'environnement. Elle peut aussi réduire le travail indécent (p. ex. travail des enfants ou

conditions de sécurité catastrophiques) dans l'exploitation des métaux rares. Chez nous, elle a l'avantage de créer des emplois de proximité dans le recyclage et la réparation et de favoriser une économie collaborative qui permet de recréer du lien social et de donner plus de sens au travail.

### Des lieux de production plus durables dans un esprit de participation

L'objectif 12 des objectifs de développement durable de l'ONU prévoit d'établir des modes de consommation et de production durables. Or, les travailleurs et travailleuses se trouvent au cœur même du système de production. Par ailleurs, le réchauffement climatique affecte leurs conditions de travail dans de nombreux secteurs d'activité (p. ex. pics de chaleur plus

fréquents et pénibilité du travail accru dans les hôpitaux, sur les chantiers, etc., perte de production hydraulique en été). C'est pourquoi leur implication et participation sont fondamentales, sinon l'objectif d'un mode de production durable sera compromis. Sa réalisation nécessite davantage de sensibilisation et de formation en entreprise sur les questions de durabilité, mais aussi la

mise en valeur des connaissances et des compétences souvent informelles des travailleurs et travailleuses sur les aspects concrets du processus de production. Un mode de production durable doit aussi servir à renforcer les moyens de participation dans un esprit de partenariat social et figurer dans différentes conventions collectives de travail de branches ou d'entreprises.

### Système incitatif climatique et énergétique : remettre l'ouvrage sur le métier

Le Parlement avait stoppé le projet d'Arrêté fédéral sur un article constitutionnel concernant la taxe climatique et la taxe sur l'électricité. Comme d'ici quelques années les programmes d'encouragement pour les énergies renouvelables se termineront, les objectifs de la stratégie énergétique

2050 ne pourront guère être tenus à moins d'un renforcement drastique des prescriptions légales. C'est pourquoi il faut compléter les prescriptions par un système incitatif de taxe climatique et énergétique. Pour la réussite de ce projet, il est essentiel qu'il ne serve pas des buts fiscaux et que le produit des

taxes énergétiques soit restitué à la population et à l'économie, sans pénaliser les bas et moyens revenus. L'électricité d'origine renouvelable (hydraulique, solaire, géothermie, biogaz, etc.) ne doit pas être taxée. Un système incitatif favorise aussi l'innovation et contribue ainsi à créer des emplois.

### Réduction plus forte et plus rapide des émissions des gaz à effet de serre et transition juste

D'ici 2050, la Suisse, comme d'autres pays industrialisés, ne devra plus produire d'émissions de gaz à effet de serre si l'on veut parvenir à limiter le réchauffement à moins de 2°C et si possible à 1,5°C conformément à l'Accord de Paris sur le climat. Pour y parvenir, il faudra investir bien plus que prévu dans la recherche pour que des solutions innovantes se développent suffisamment vite. Les coûts envi-

ronnementaux externes doivent être intégrés si l'on veut obtenir un effet incitatif suffisant et des changements de comportement en matière de mobilité. Il est aussi devenu indispensable de soumettre les transports aériens à une taxe sur le CO<sub>2</sub> au vu de l'augmentation massive des émissions de gaz à effet de serre provoquée par le secteur de l'aviation. Enfin, le concept de transition juste devra figurer dans

la loi sur les émissions de gaz à effet de serre pour la période postérieure à 2020. Il faut pouvoir en effet prévoir des mesures de reconversion pour les travailleurs et travailleuses de branches qui devront réduire plus rapidement que prévu encore leurs émissions de gaz à effet de serre et se restructurer pendant la phase transitoire de plusieurs décennies conduisant à une économie décarbonisée.

### Une adaptation des réseaux électriques favorisant l'innovation et la création d'emplois

La forte augmentation des énergies renouvelables nécessite une adaptation

des réseaux électriques qui devront reprendre et gérer des sources de

courant plus intermittentes et garantir la sécurité de l'approvisionnement.

Il faut donc développer de nouvelles technologies à la confluence des métiers énergétiques classiques et

des technologies de l'information et de la numérisation (réseaux d'électricité intelligents ou « smart-grids »). Cette

évolution doit aussi être vue comme une chance permettant l'innovation et la création de nouveaux emplois.

### Formation et perfectionnement professionnel du personnel de l'économie électrique

La rapidité des changements structurels dans l'économie électrique, avec l'ouverture complète du marché de l'électricité prévue et la mise en œuvre de la stratégie énergétique conduisant à l'arrêt progressif des centrales nucléaires, requiert de nouvelles

compétences et qualifications pour disposer du personnel qualifié nécessaire. C'est pourquoi la révision de la loi sur l'approvisionnement en électricité (LApEI) doit prévoir un article favorisant la formation et la formation continue pour le personnel de cette branche. Le

développement de ces offres doit être effectué dans le cadre du partenariat social avec un soutien des pouvoirs publics étant donné que près de 90 pour cent des entreprises en approvisionnement en électricité sont en main des pouvoirs publics.

## 9. Pour une politique de migration plus intégrative

**La Suisse reste un pays d'immigration qui a toujours pu compter sur la contribution des citoyens et citoyennes étrangers pour s'assurer un développement économique et social de pointe. Depuis 2014, la politique suisse en matière de migration a surtout été marquée par l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse. La mise en œuvre de cette initiative a forcé les autorités à trouver des solutions compatibles avec les accords bilatéraux et a incité à miser davantage sur le potentiel de main-d'œuvre indigène. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et la procédure d'annonce des postes-vacants pour la main-d'œuvre indigène en sont des exemples. En Suisse, des mesures sont non seulement nécessaires avant l'entrée sur le marché du travail, mais également une fois que la personne a été engagée pour un poste de travail. Les mesures adaptées aux besoins de chacun doivent favoriser une intégration durable en évitant les situations de travail précaire et de dumping salarial. Le maintien de la libre-circulation et la valorisation de la main-d'œuvre indigène peuvent et doivent rester compatibles avec un renforcement de l'intégration et de la lutte contre les discriminations censées profiter à tous les travailleurs et travailleuses.**

### 9.1 Favoriser l'intégration au travail

La migration ainsi que la mixité culturelle au sein de notre société sont une réalité. Dans un monde globalisé, les questions liées à l'intégration et à la gestion de la diversité deviennent d'autant plus importantes que la société et le marché du travail se voient confrontés à de nouveaux défis pour garantir la cohésion sociale. Il est donc important de renforcer les mesures d'intégration sur le marché du tra-

vail pour permettre aux travailleurs et travailleuses de mettre en valeur leurs compétences sociales et culturelles et d'évoluer dans un milieu professionnel qui offre de bonnes conditions de travail. Par ailleurs, les progrès en matière de numérisation incitent également à ne pas négliger le développement des compétences sociales et culturelles entre les collaborateurs au sein d'une entreprise.

### Travail.Suisse demande :

#### Encourager la formation de base et la formation continue

Dans un contexte où le marché du travail se développe à la fois par la création, mais aussi la suppression d'emplois, il est important que les travailleuses et travailleurs étrangers puissent mettre à jour leurs compétences et acquérir une formation de base solide lorsqu'elle fait défaut. Cette dernière constitue une première étape pour exercer de manière durable

une activité lucrative sur le marché de l'emploi. L'accès à la formation de base et à la formation continue sont des conditions nécessaires pour garantir non seulement la qualité, mais aussi la durabilité de l'emploi. Les objectifs politiques de miser sur le potentiel de main-d'œuvre indigène ne pourront pas être atteints sans collaboration des employeurs dans la formation de base

et la formation continue. La formation au sein de l'entreprise doit donc être encouragée et soutenue par les employeurs ainsi que par leurs fédérations pour permettre aux personnes étrangères de valoriser et développer leurs compétences et, par conséquent, de s'intégrer durablement et limiter les situations de précarité sur le marché de l'emploi.

### Faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers

Les difficultés administratives pour faire reconnaître un diplôme étranger constituent un obstacle à l'intégration durable sur le marché du travail. Les personnes dont la reconnaissance du diplôme est rendue difficile ne poursuivent pas leurs démarches et se retrouvent souvent déqualifiées dans l'exercice de leur emploi. Il est donc nécessaire que ces personnes soient mieux conseillées et soutenues dans leurs démarches, notamment par des offres de coaching pour éviter les problèmes de déqualification, de

dévalorisation individuelle et de perte de potentiel sur le marché du travail. L'accès aux informations pour la reconnaissance des diplômes et les possibilités de faire valoir leurs acquis et compétences doivent aussi être facilités pour les adultes en supprimant les obstacles financiers et administratifs. La possibilité de suivre des modules de formation pour compléter un cursus déjà entamé à l'étranger ou pour permettre d'intégrer plus rapidement une filière de formation en Suisse est une option qui devrait

s'étendre dans tous les cantons. Ainsi les personnes qui ont déjà des acquis et des compétences peuvent compléter plus rapidement leur formation ou réorientation professionnelle et s'intégrer plus efficacement sur le marché de l'emploi.

### Développer les offres de coaching et renforcer les statuts de séjour

Pour les personnes étrangères en transition professionnelle ou au chômage, il est nécessaire d'évaluer leurs qualifications et compétences préco- cément pour éviter des périodes de chômage de longue durée et permettre une orientation professionnelle efficace. Etant donné que le statut de séjour est

souvent lié à l'exercice d'une profes- sion, les risques de précarisation des personnes étrangères au chômage, mais établies depuis de nombreuses années en Suisse sont importants. Pour éviter davantage de précarisa- tion, il est également important que l'application des critères d'intégration

pour l'octroi, le renouvellement et la révocation des statuts de séjours des personnes étrangères soit respec- tueuse du principe de proportionnalité et prenne en considération la situation sociale des travailleurs et travailleuses.

### Plus de partenariat social en entreprise

Dans le cadre de l'intégration en entreprise, la connaissance des outils pour faciliter l'intégration et la gestion de la diversité au sein des entreprises doit être améliorée pour permettre aux travailleurs et travailleuses de travailler

dans de meilleures conditions. Il est dès lors important que le partenariat social soit renforcé dans ce domaine et soutenu au niveau politique et légal. Afin de permettre également aux pe- tites entreprises de s'investir dans l'in-

tégration de leurs collaborateurs, il est aussi nécessaire que des aides soient instaurées au niveau légal ou soute- nues à travers des projets d'envergure nationale et locale.

## 9.2 Encourager l'intégration professionnelle dans le domaine de l'asile

L'intégration sur le marché du travail des per- sonnes issues du domaine de l'asile a reçu des impulsions positives au niveau législatif et poli- tique. Certains obstacles liés à l'accès au mar- ché du travail ont été supprimés pour les réfu- giés reconnus et les personnes admises à titre provisoire. Il existe également un projet-pilote de préapprentissage d'intégration et un agenda

commun en matière d'intégration pour faciliter et accélérer l'intégration des personnes issues de l'asile sur le marché du travail. Outre toutes ces mesures, il est aussi important d'intégrer les partenaires sociaux pour permettre une insertion sur le marché du travail qui soit durable et qui ne favorise ni le dumping salarial ni des conditions de travail précaires.

### Travail.Suisse demande :

#### Concrétiser la tradition humanitaire de la Suisse

La politique d'asile, quel que soit le nombre de demandes d'asile, doit se baser sur la tradition humanitaire. En d'autres termes, l'accélération des

procédures qui est prévue doit garantir un système de recours efficace et suf- fisant. La Suisse doit aussi faire preuve de solidarité humanitaire en accueillant

plus généreusement des groupes de réfugiés en cas de conflits armés dans certains pays (p. ex. de la Syrie).

## Inclure les partenaires sociaux dans l'intégration au travail des personnes issues de l'asile

La participation des syndicats pour éviter que des situations de dumping salarial sur le marché du travail n'affectent les conditions de travail des travailleurs et travailleuses est primordiale et doit être prévue clairement dans la

législation. La présence des syndicats est nécessaire dans le processus de réflexion qui concerne les modèles d'emploi avec un salaire partiel pour les personnes issues de l'asile. L'intégration sur le marché de l'emploi ne doit

pas favoriser des situations d'emplois précaires, mais doit plutôt se réaliser sur le long terme en promouvant la formation et la formation continue.

## Un meilleur statut pour les personnes admises à titre provisoire

Bien que l'accès au marché du travail des personnes admises à titre provisoire ait été facilité, il n'en demeure pas moins que le terme « provisoire » et les conditions rattachées à ce statut

constituent toujours un obstacle à leur intégration professionnelle. Il est donc nécessaire de modifier le terme utilisé de « provisoire » et de réviser les conditions légales rattachées à ce statut qui

freinent encore la mobilité et l'intégration professionnelle.

## 9.3 Valoriser la participation politique et sociale des étrangers

Pour continuer à fonctionner efficacement, le système démocratique de la Suisse doit inclure la participation citoyenne de sa population résidente. Afin d'éviter un déficit démocratique par l'exclusion politique et sociale de certains groupes de personnes, il est nécessaire de permettre à la population suisse et étrangère vivant

en Suisse de prendre part ensemble aux processus de codécision, de participation et de réflexion qui façonnent notre société et influencent le marché du travail.

## Travail.Suisse demande :

### Continuer à encourager la naturalisation

En 2017, la Suisse a accepté en votation populaire de faciliter la naturalisation pour les jeunes de la 3e génération dont les parents et grands-parents ont vécu en Suisse. Des conditions précises, comme celle par exemple de l'âge, limitent toutefois cette possibilité de déposer une demande à un certain nombre de personnes. Ce changement légis-

latif permettant aux jeunes de la 3e génération de procéder à la naturalisation par voie facilitée est certes une avancée importante et positive tant politiquement que symboliquement, mais sa portée reste encore limitée. Il est donc nécessaire de continuer à encourager et à promouvoir la naturalisation facilitée pour les autres groupes de personnes parfaitement

intégrées, mais qui ne peuvent pas bénéficier d'une procédure simplifiée et qui rencontrent des obstacles administratifs disproportionnés par rapport à leur situation.

### Droit de vote et d'élection dans les cantons et les communes

Certains cantons et communes ont décidé d'accorder, sous certaines conditions, un droit de vote et d'éligibilité aux étrangers et étrangères vivant sur le territoire. Cette pratique permet aux personnes intégrées de prendre part à la vie politique et d'y contribuer de manière significative. L'exercice

de la démocratie s'en trouve ainsi renforcé, en offrant une représentation plus large et réelle de la population et de ses besoins. Il est donc nécessaire que les cantons et les communes qui ne prévoient pas encore cette possibilité pour leurs ressortissants étrangers remettent à l'ordre du jour de leur

agenda politique cette option, afin de prévoir une ouverture qui renforcera la cohésion sociale et l'exercice de la démocratie.

## 9.4 Lutter contre la discrimination et le racisme

Bien que des mesures soient prises au niveau politique et institutionnel pour favoriser l'intégration sur le marché du travail, une lutte ciblée contre la discrimination et le racisme reste tout autant nécessaire. La discrimination et le racisme ont un impact négatif sur la poursuite de l'intégration, c'est pourquoi une lutte ciblée sur ces questions dans le monde professionnel est une préoccupation sociale importante. Dans un marché du travail caractérisé par la migration de main-d'œuvre et les relations internationales, il est inacceptable que les personnes migrantes soient exposées à des actes de discrimination et de racisme au travail. Les employeurs et les supérieurs hiérarchiques doivent protéger les

droits personnels de leurs employé-e-s et assurer activement leur égalité de traitement, quelle que soit leur origine. Ils ont une fonction de modèle dans l'entreprise qu'ils doivent assumer de manière responsable. Par ailleurs, la sensibilisation au sein de la société et dans le milieu professionnel doit pouvoir bénéficier d'une mise à jour des données et informations disponibles. Il est donc nécessaire de poursuivre et favoriser la recherche dans ce domaine.

### Travail.Suisse demande :

#### Une législation contre la discrimination incluant aussi les étrangers et étrangères

L'intégration ne peut pas être couronnée de succès si, parallèlement, la discrimination contre les étrangers n'est pas combattue. Intégration et non-discrimination sont en effet les deux faces d'une même médaille. Or, la Suisse se singularise par l'absence d'une législation générale contre la discrimination.

Il faut donc une réglementation de droit civil qui permette de lutter contre toutes formes de discrimination, en particulier ethniques, dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail. Parallèlement à la législation, il faut continuer à mener des campagnes de sensibilisation sur cette question, les

expériences faites à l'étranger montrant que la législation à elle seule ne suffit pas pour éradiquer la discrimination.

#### Renforcer la sensibilisation et le rôle des employeurs au travail

La culture d'entreprise, qui peut être fortement influencée par les employeurs et les supérieurs hiérarchiques, peut améliorer et développer ses moyens de lutte contre la discrimination et le racisme. Selon l'art. 328 CO, l'employeur est tenu de protéger la personnalité du travailleur. Cette même exigence est reprise dans la loi sur le travail et son ordonnance 3. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels que la Suisse a ratifié se réfère aux droits de tous les

travailleurs et travailleuses indépendamment de leur statut de séjour. Le droit à des conditions de travail justes et favorables s'applique ici à tous les individus, notamment à travers le principe « à travail égal, salaire égal », le respect de l'égalité des chances, la sécurité et l'hygiène du travail et la limitation raisonnable de la durée du travail. Ces principes fondamentaux garantissent un seuil de protection nécessaire des travailleurs et travailleuses. Il est donc nécessaire que ces exigences

et principes soient mieux connus et appliqués dans les différents milieux professionnels. Pour ce faire, les partenaires sociaux peuvent ensemble développer des projets et mettre sur pied des outils de lutte contre la discrimination et le racisme.

#### Produire de nouvelles données scientifiques sur la discrimination et le racisme

La discrimination et le racisme au travail ont des répercussions allant au-delà de l'unique sphère professionnelle. Dans le monde du travail, ils peuvent concerner l'accès à l'emploi,

les conditions d'engagement, le salaire, les possibilités de formation et de perspectives de carrière. La mise à jour des données statistiques et des analyses scientifiques est dès lors importante

pour développer de nouvelles stratégies de lutte contre la discrimination et le racisme.

## 10. Pour un engagement international

**Travail.Suisse revendique un engagement de la Suisse en Europe et dans le monde prenant bien plus en considération le développement social et la réduction des inégalités. La Suisse ne doit pas faire primer seulement les intérêts économiques. Elle devrait mettre son image de pays à la solide tradition humanitaire au service de la cohérence entre l'ouverture des marchés et le développement durable. Ce n'est qu'en préservant l'environnement de façon durable et en garantissant un travail décent aux populations que le monde pourra progresser vers plus de paix et de sécurité. Au niveau européen, Travail.Suisse s'engage, dans le cadre de son affiliation à la Confédération européenne des syndicats (CES), pour une Europe sociale, ce qui a aussi des répercussions positives pour les travailleurs et travailleuses en Suisse.**

### 10.1 Le maintien de bonnes relations avec l'Union européenne (UE) est fondamental

La Suisse se situe au cœur de l'Europe et notre prospérité en dépend. Ainsi, près d'une place de travail sur trois est liée à l'UE et la Suisse exporte plus de 50 pour cent de ses biens et services vers l'UE et en importe près de 70 pour cent. Cela montre l'importance d'avoir des relations bien réglées avec l'UE pour le maintien et la création d'emplois en Suisse et un accès non discrimina-

toire au marché de l'UE pour les entreprises. Il est donc essentiel que la Suisse puisse maintenir les accords bilatéraux en vigueur et trouver une solution satisfaisante pour régler les questions institutionnelles pour le développement des accords bilatéraux existants et la négociation de nouveaux accords.

#### Travail.Suisse demande :

##### Garantir les accords bilatéraux en protégeant les travailleurs et travailleuses

Suite à l'acceptation en février 2014 par le peuple de l'Art. 121a Cst. (gestion de l'immigration) – le Parlement a trouvé une mise en œuvre satisfaisante qui garantit les accords bilatéraux et protège davantage la main-d'œuvre indigène avec l'obligation d'annoncer

les postes vacants. Toute nouvelle tentative visant à résilier la libre circulation des personnes est très dangereuse, car elle menacerait à nouveau les relations que la Suisse entretient avec l'UE et donc les emplois. Le moyen le plus sûr de contrer ce danger est de

garantir de bonnes conditions salariales et de travail en Suisse prévenant la sous-enchère salariale.

##### Pas d'accord-cadre avec l'UE au détriment des travailleurs et travailleuses

La conclusion d'un accord-cadre institutionnel avec l'UE est très importante pour garantir de bonnes conditions-cadres socio-économiques en Suisse et les emplois en particulier. Dans le cadre des négociations avec la Suisse sur cet accord, l'UE demande la correction de certaines

dispositions des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes, en premier lieu la règle des huit jours. Un accord-cadre institutionnel entre la Suisse et l'UE ne sera acceptable qu'à la condition impérative de garantir les mesures d'accompagnement à la libre circulation

des personnes. La Suisse doit pouvoir aussi adhérer à l'Autorité européenne du travail.

##### Ne pas exclure une solution de type Espace économique européen (EEE)

En cas d'échec des négociations sur l'accord-cadre institutionnel entre l'UE et la Suisse, il faut examiner à nouveau une solution de type EEE. Elle permettrait aux travailleurs et travailleuses de bénéficier de l'acquis communautaire en matière sociale et du travail (comme

p. ex. un congé parental, plus de droits de participation et le renforcement de la mise en œuvre des droits sociaux par l'Autorité européenne du travail) et aux entreprises d'avoir un accès quasi complet au marché de l'UE. Si une telle solution permettait aussi de préserver

les mesures d'accompagnement, elle serait à envisager sérieusement.



## Ratifier enfin la Charte sociale révisée du Conseil de l'Europe (CSE)

Parmi les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe, seuls la Suisse, Monaco, San Marino et le Liechtenstein n'ont pas ratifié la CSE! Sur le plan juridique, la Suisse remplit les conditions de ratification comme l'indique un rapport de juillet 2014 adopté par le Conseil fédéral.

Mais il a manqué jusqu'ici la volonté politique pour ratifier la CSE. La Charte sociale du Conseil de l'Europe date de 1961 et la Charte révisée de 1996. La CSE garantit les droits économiques, sociaux et culturels. La Suisse répète pourtant à l'envi que les droits humains sont indivisibles.

Les droits sociaux ne doivent pas avoir moins de valeur que les droits civils et politiques. Il faut mettre fin à cette incohérence. C'est pourquoi le Parlement doit enfin ratifier la Charte sociale révisée.

## 10.2 La mise en œuvre des droits fondamentaux du travail garante d'un monde juste

La forte interdépendance et concurrence économique mondiale nécessite la mise en œuvre des droits fondamentaux du travail pour éviter la mise en concurrence et l'exploitation féroce des travailleurs et travailleuses sur le marché mondial. Les travailleurs et travailleuses doivent aussi avoir davantage de pouvoir d'organisation au niveau mondial par exemple par le développement d'accords internationaux du travail et d'accords-cadres au ni-

veau des entreprises multinationales. C'est en particulier le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective qui permettront aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier ceux vivant dans des pays en développement et émergents, d'obtenir une juste part des richesses et des gains de productivité. Le protectionnisme n'est pas la solution, car il ralentit l'activité économique, détruit des emplois et favorise le repli sur soi et la xénophobie.

### Travail.Suisse demande:

#### Protéger et faire appliquer les droits fondamentaux en Suisse et à l'étranger

Le droit protège les travailleurs et travailleuses de l'arbitraire du pouvoir et des rapports de force économique. La Constitution fédérale (égalité de traitement, liberté de croyance, d'opinion, syndicale, etc.) et le droit internatio-

nal (conventions de l'ONU, de l'OIT, Convention européenne des droits de l'homme, etc.) protègent en Suisse les droits fondamentaux. C'est pourquoi Travail.Suisse s'engage pour la protection et l'application des droits fonda-

mentaux en Suisse et dans le monde et s'oppose à toute tentative d'affaiblir les droits fondamentaux, qu'il s'agisse du droit international ou national.

#### Renforcement de l'engagement de la Suisse à l'OIT et dans d'autres institutions internationales

La Suisse promeut activement le travail décent et les conventions fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et encourage effectivement dans la pratique le dialogue social, marque de fabrique de l'OIT. Le centenaire de l'OIT en 2019 représente un nouveau point de départ pour la Suisse pour renforcer son engagement. Il s'agit notamment de ratifier plus de conventions interna-

tionales du travail, la Suisse en ayant à ce jour ratifié seulement 60 sur 189. Ce sont en particulier la convention no 135 concernant les représentants des travailleurs (1971) et plusieurs conventions dans le domaine de la santé et sécurité au travail que la Suisse devrait ratifier. A l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la Suisse doit s'engager pour des règles commerciales compatibles avec les normes du travail,

les accords sur l'environnement et le respect des processus démocratiques. Notre pays doit aussi s'engager dans d'autres institutions, comme le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, pour des politiques d'ajustement structurel compatibles avec la démocratie, les services publics et les normes fondamentales du travail.

#### Chapitre contraignant sur le développement durable dans les accords de libre-échange (ALE)

Dans les récents accords de libre-échange de la Suisse, le chapitre sur le développement durable qui promeut les normes du travail et le respect de l'environnement doit devenir contrai-

gnant, comme les autres chapitres des ALE, c'est-à-dire qu'il doit être soumis au mécanisme de règlement des différends, en particulier à la procédure d'arbitrage. Des sanctions doivent aus-

si pouvoir être prises en dernier recours et en cas d'échec de l'arbitrage. Enfin, les anciens ALE doivent, lors de leur renégociation, inclure un chapitre sur le développement durable.



### Renforcement du Point de contact national suisse (PCN) pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Dans l'économie globalisée, la division internationale du travail s'accroît avec des chaînes d'approvisionnement et de production toujours plus difficiles à contrôler avec de multiples sous-traitants. Les multinationales dont le siège est en Suisse doivent adopter des mesures pour prévenir et remédier aux violations des droits humains et des

standards environnementaux sur l'ensemble de leur chaîne. Elles peuvent aussi être tenues juridiquement responsables des dommages commis par les entreprises qu'elles contrôlent. C'est pourquoi Travail.Suisse soutient l'initiative pour des multinationales responsables ou un solide contre-projet. Dans ce contexte, le PCN suisse

des Principes directeurs de l'OCDE ne doit plus seulement faire office de médiation ; il doit aussi pouvoir, lors de soumission de cas, sanctionner les entreprises qui refusent le dialogue et, en cas d'échec de la médiation, dire s'il y a eu violation des Principes directeurs et émettre des recommandations claires pour y remédier.

### Engagement pour les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) sont la clé de voûte de l'Agenda 2030. Ils tiennent compte de la dimension économique, sociale et environnementale du développement durable et intègrent l'éradication de la pauvreté dans un dispositif commun.

Travail.Suisse s'engage pour la réalisation de ces objectifs et, en particulier pour ceux qui sont le plus proches de son mandat, c'est-à-dire l'objectif 4 (éducation de qualité), 5 (égalité entre les sexes), 7 (énergie propre et d'un coût abordable), 8 (croissance écono-

mique soutenue, partagée et durable, plein emploi productif et travail décent pour tous), 12 (consommation et production responsables) et 13 (prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques).

### Augmenter l'aide au développement et soutenir les programmes de Brücke • Le Pont

La Suisse doit porter progressivement son aide au développement à 0.7% de son PIB, comme elle s'était engagée à le faire. Il s'agit là d'un investissement à long terme pour la justice sociale et la paix, bénéfique pour le monde entier et

donc aussi pour la Suisse. Avec le soutien des programmes de développement de son œuvre d'entraide Brücke • Le Pont, Travail.Suisse s'engage sur le terrain pour le respect des droits fondamentaux du travail, l'amé-

lioration des revenus et des possibilités de formation professionnelle dans les pays du Sud. Les fédérations de Travail.Suisse s'engagent en particulier dans ce cadre auprès de leurs propres membres.

## **Posizioni e rivendicazioni 2019–2023**

# 1. Lavoro e buoni salari per tutti

**Travail.Suisse mira a una vera piena occupazione. Particolare attenzione va prestata all'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro nonché alla permanenza sul mercato del lavoro dei lavoratori in età avanzata. Tutti gli occupati devono poter svolgere un lavoro che abbia un senso e corrisponda alle loro capacità e ai loro interessi: solo così si potrà promuovere l'integrazione e la partecipazione sociale. A seconda delle preferenze e della situazione personale – nel rispetto della libertà decisionale del singolo – deve essere possibile un'attività lavorativa di buona qualità a tempo pieno o a tempo parziale. L'attività professionale deve essere remunerata con buoni salari. I salari devono essere adeguati al rincaro e l'aumento della produttività economica generale deve andare a beneficio di tutti i lavoratori.**

## 1.1 Buoni salari per una maggior giustizia distributiva

Questi ultimi anni sono stati all'insegna dell'incertezza a causa della crisi finanziaria ed economica mondiale. La Svizzera è riuscita a superare relativamente bene la crisi internazionale e già alla metà del 2010 è ritornata ai livelli pre-crisi. Il rallentamento dello sviluppo economico nello spazio europeo e la forte rivalutazione del franco. Gli scorsi anni sono stati contraddistinti dai problemi economici legati alla forza del franco e dalla successiva crescita economica generale. Il forte apprezzamento del franco dopo l'abolizione del tasso minimo di cambio con l'euro da parte della Banca nazionale svizzera all'inizio del 2015 ha frenato l'andamento economico e aumentato la pressione nei settori particolarmente esposti (economia di esportazione, turismo e commercio al dettaglio). La pressione sui margini e il controllo dei costi nonché un'inflazione stagnante da anni hanno indotto le imprese a tirare vigorosamente il freno sui salari. Al contempo dai lavoratori si esige sempre più flessibilità e rendimento. Anche la ripresa economica degli ultimi due anni in Svizzera non ha quindi avuto praticamente alcun effetto sui lavoratori che, anzi, nel 2017 hanno subito nuovamente, per la prima volta dal 2008, una riduzione dei salari reali. Su oltre un milione di persone povere o a rischio di povertà in Svizzera, 140.000 esercitano un'attività lavorativa (working poor). All'altra estremità della scala salariale, quella dei salari esorbitanti dei manager, non si delinea ancora nessuna svolta: la forbice salariale tra i membri della direzione dei gruppi e i lavoratori con i redditi più bassi continua ad allargarsi. Il boom

economico attuale rischia di alimentare una nuova corsa ai bonus.

Travail.Suisse mira a una maggior giustizia distributiva. Il fatto che i salari più alti aumentino maggiormente di quelli bassi è nocivo per l'intera società e minaccia la pace sociale. Per aumentare la pressione a favore di migliori salari è indispensabile che i lavoratori si organizzino maggiormente a livello sindacale. L'obiettivo è chiaro: tutti i lavoratori devono beneficiare adeguatamente dei progressi della produttività economica generale sotto forma di aumenti salariali generalizzati. In fin dei conti, una distribuzione più equa sostiene efficacemente la congiuntura ed evita costi politici. hanno posto l'economia delle esportazioni dinanzi a enormi sfide. La pressione sui salari bassi si è accentuata. Più del 10 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori lavora a stipendi molto bassi e una considerevole parte di questi dipendenti è da attribuire ai working poor, il cui salario non basta per vivere nemmeno con un'occupazione a tempo pieno. Sull'altro versante della scala salariale, laddove gli stipendi dei manager esplodono letteralmente, non c'è da attendersi alcun cambiamento. Il divario salariale tra i membri delle direzioni aziendali e le lavoratrici e i lavoratori a bassissima retribuzione si fa dunque sempre più ampio.

Travail.Suisse rivendica una più equa ripartizione. A livello dell'intera società è irragionevole se i redditi elevati continuano a crescere più di quelli bassi. Tutti i lavoratori devono poter approfittare in modo adeguato degli aumenti di produttività macroeconomici sotto forma di aumenti salariali generali.

Travail.Suisse chiede:

### Mantenimento del potere di acquisto mediante aumenti salariali generalizzati

Gli aumenti salariali non tengono il passo con gli aumenti della produttività dell'economia generale. Aumenti salariali costanti rafforzano il potere di acquisto dei lavoratori e sostengono efficacemente la congiuntura svizzera. Solo aumenti generalizzati consen-

tono a tutti i lavoratori di beneficiare degli aumenti della produttività e di evitare l'erosione del potere di acquisto dovuta all'inflazione. Gli aumenti salariali generalizzati costituiscono l'opzione preferenziale e hanno valenza prioritaria. A fare le spese delle misure

salariali individuali sono soprattutto i lavoratori a tempo parziale, quelli in età avanzata e quelli di vecchia data – è difficile garantire la trasparenza sulla distribuzione. Occorre correggere la tendenza degli ultimi anni verso aumenti salariali sempre più spesso concessi

individualmente, rinunciando a salari a rendimento poco trasparenti con falsi incentivi, bonus smisurati e versamenti

in blocco. Solo aumenti salariali regolari garantiscono un'evoluzione salariale sostenibile e un consolidamento del

diritto alla pensione.

### Salari minimi a livello regionale e settoriale per tutti i lavoratori

I salari più bassi restano sotto forte pressione. Lavorare deve però convenire. Occorre rivalutare in particolare i salari nei settori a basso reddito. Per assicurare ai lavoratori un sostentamento dignitoso e in seguito una previdenza per la vecchiaia in grado di garantire il minimo vitale occorrono salari minimi, il cui importo può variare per tener conto delle peculiarità specifiche dei singoli settori o delle singole regioni. Oggi, in Svizzera solo circa la metà dei lavoratori è protetta mediante salari minimi. Per rafforzare questa protezione occorre

negoziare nuovi contratti collettivi di lavoro (CCL) e conferire carattere obbligatorio generale a quelli esistenti. Nei casi in cui non è possibile concludere un CCL, i salari minimi devono essere stabiliti mediante contratti normali di lavoro a livello cantonale o nazionale. I salari dei manager devono fornire un contributo alla società

Lo studio sui salari dei manager realizzato annualmente dal 2004 da Travail.Suisse mostra l'evoluzione dei salari dei manager e la forbice salariale che si apre sempre più. La revisione

del diritto della società anonima si è arenata a metà strada, senza produrre misure incisive contro i salari abusivi ai piani alti. Con la ripresa economica, i bonus eccessivi rischiano di tornare all'ordine del giorno. Al tempo stesso non emerge alcuna maggioranza politica per ulteriori restrizioni. Per Travail.Suisse è chiaro che i salari elevati dei manager devono produrre un valore aggiunto anche per la società. La trasparenza fiscale e un contributo di solidarietà riscosso sui redditi alti sono il minimo che si possa chiedere.

## 1.2 Un lavoro stabile e sicuro per tutti

Nel raffronto internazionale, il mercato svizzero del lavoro è molto flessibile. Questo mercato, associato a un partenariato sociale che funziona bene e ad assicurazioni sociali solide, rappresenta un importante vantaggio di localizzazione della Svizzera e assicura un alto tasso di occupazione e un basso tasso di disoccupazione. Aumentano tuttavia le condizioni di lavoro atipiche e precarie (lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, lavoro su chiamata, falsi indipendenti e simili). La digitalizzazione imprime un'accelerazione alla trasformazione strutturale, la flessione dei costi delle transazioni e la gig economy favoriscono rapporti di lavoro a più breve termine, frammentati e (quasi) indipendenti. Tali rapporti di lavoro più flessibili aumentano la pressione sui lavoratori. Le crescenti richieste di continua disponibilità ad adattarsi e flessibilità possono diventare un peso per gli occupati. I giovani, a cui sono offerti impieghi a tempo determinato o

stage, non sono integrati in misura sufficiente nel mercato del lavoro, mentre i lavoratori in età avanzata sono minacciati di dequalificazione ed erosione dell'occupabilità. La mobilità dei lavoratori è già limitata. Una netta maggioranza di essi considera nulla (o quasi) la probabilità di trovare un impiego paragonabile in caso di perdita del posto di lavoro. La formazione continua o il recupero di una prima formazione assumono quindi sempre più importanza per poter rispondere ai requisiti mutevoli del mondo del lavoro. La responsabilità non può essere addossata unilateralmente ai lavoratori.

Travail.Suisse s'impegna per una politica occupazionale attiva. Gli obiettivi sono una vera piena occupazione e il mantenimento dell'occupabilità durante l'intera vita lavorativa. La politica economica va riorientata per fare in modo che la crescita economica crei più posti di lavoro di buona qualità per tutti.

### Travail.Suisse chiede:

#### Formazione di recupero e perfezionamento: una responsabilità dell'intera società

Molto spesso, le persone che non hanno completato una formazione professionale lavorano in condizioni precarie e sono anche maggiormente esposte alla disoccupazione e all'esaurimento del diritto all'indennità di disoccupazione. Attraverso una formazione di recupero possono qualificarsi e accedere al sistema di formazio-

ne. Travail.Suisse chiede che venga facilitato l'accesso alla formazione di recupero, migliorando l'informazione e la consulenza destinata alle persone senza una formazione ed eliminando gli ostacoli finanziari. Di fronte a una trasformazione strutturale accelerata dalla digitalizzazione, la formazione e il perfezionamento assumeranno ancora

più importanza per mantenere l'occupabilità e di riflesso le opportunità sul mercato del lavoro. È una responsabilità che spetta all'intera società. I datori di lavoro devono sostenere maggiormente i loro lavoratori nell'attività di perfezionamento – a prescindere dal livello di formazione, dall'età e dal grado di occupazione. Anche la politica

deve creare più incentivi ed esaminare possibilità di sostegno – ad esempio nell'assicurazione contro la disoccu-

pazione e in altre assicurazioni sociali già esistenti o di nuova costituzione. L'apprendimento lungo l'arco della vita

non deve essere bloccato da ostacoli finanziari.

### Prevenire la deindustrializzazione – promuovere l'occupazione in settori economici innovativi

L'industria e l'artigianato costituiscono la spina dorsale dell'occupazione e del sistema duale di formazione professionale. Occorre prevenire un'ulteriore deindustrializzazione ed evitare di incentrare eccessivamente la politica economica svizzera sul settore

finanziario e l'insediamento delle sedi di imprese estere. Occorre una politica industriale attiva, che tenga conto degli obiettivi di un'economia sostenibile ed ecologica (maggiori dettagli al cap. 8) e si orienti verso settori economici innovativi con un potenziale occupazio-

nale di buona qualità. A tal fine occorre garantire la possibilità d'immigrazione di manodopera qualificata e specialisti, la promozione costante del polo di ricerca svizzero nonché l'integrazione nello spazio europeo della ricerca e della formazione.

### Tutelare i lavoratori in età avanzata – lottare contro la discriminazione per età

Assieme alle donne, i lavoratori in età avanzata rappresentano il maggior potenziale di forze di lavoro non sfruttate pienamente. Nel contesto dell'evoluzione demografica e della carenza di manodopera qualificata, i lavoratori in età avanzata assumono un ruolo chiave sul mercato del lavoro. Accanto a modelli alternativi di orario di lavoro, alla possibilità di cambiare funzione e a una flessibilizzazione dell'età di pensionamento occorre anche una gestione

della salute in azienda e un riposo adeguato, affinché i lavoratori restino effettivamente abili al lavoro fino all'età legale di pensionamento. Travail.Suisse si oppone alla discriminazione per età, che fa sì che i lavoratori disoccupati in età avanzata facciano molta più fatica a rientrare sul mercato del lavoro e, verso la fine della carriera professionale, si ritrovino sempre più confrontati con l'esaurimento del diritto all'indennità di disoccupazione e l'umiliante dipen-

denza dall'aiuto sociale. L'importanza di analisi della situazione e un orientamento sulla carriera già a metà della vita lavorativa, sottolineata da Travail.Suisse nelle conferenze sui lavoratori in età avanzata, una maggior sensibilizzazione dei datori di lavoro sull'importanza dei lavoratori in età avanzata nonché l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti al servizio pubblico di collocamento, mediante un sistema efficiente, vanno attuati sistematicamente.

### Correzione della straripante revisione della LADI e sistema efficiente per annunciare i posti di lavoro vacanti (cfr. 4.1, 6.1)

Un'assicurazione contro la disoccupazione all'avanguardia è il contrappeso necessario alla liberalizzazione del mercato svizzero del lavoro. Nell'ambito dell'ultima riforma dell'assicurazione contro la disoccupazione, nel 2011, le prestazioni sono state ridotte drasticamente. A farne le spese sono soprattutto i giovani in cerca di lavoro, il che ha portato a un aumento dei casi di esaurimento del diritto all'indennità

di disoccupazione. Inoltre la legge non risponde in modo soddisfacente alla situazione di chi intende reinserirsi nel mondo del lavoro nonché dei disoccupati in età avanzata, si focalizza eccessivamente sull'integrazione rapida anziché durevole e, attraverso i regimi di sanzioni, favorisce le situazioni occupazionali instabili. Con l'ammortamento del debito dell'assicurazione contro la disoccupazione in vista è giunto il

momento di correggere parzialmente le riduzioni delle prestazioni dell'ultima revisione e colmare le lacune giuridiche esistenti. Occorre evitare una riduzione dei contributi salariali o l'abolizione del contributo di solidarietà. L'attuazione dell'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti va portata avanti in modo efficiente e sottoposta a verifiche dell'efficienza e dell'efficacia.

### No al sessismo nel mondo del lavoro

Il sessismo è un fenomeno ampiamente diffuso nel mondo del lavoro. Nei sondaggi, una percentuale elevata di lavoratori indica di aver già avuto a che fare personalmente con episodi di sessismo nella vita lavorativa. Sul piano personale il sessismo è offensivo, de-

gradante e umiliante. Sul piano professionale il sessismo viene utilizzato per sostenere il mantenimento ingiustificato delle strutture gerarchiche, consolidando in ultima analisi la discriminazione sistematica delle donne nel mondo del lavoro. Travail.Suisse è fermamen-

te impegnata contro il sessismo e la violenza di genere sul posto di lavoro e, di concerto con le associazioni affiliate, svolge un ruolo di modello contro questo fenomeno increscioso.

**Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:** Regole chiare per gli stage (cfr. cap. 6.1)



## 2. Buone condizioni di lavoro e un mercato del lavoro forte

**Travail.Suisse vuole condizioni di lavoro eque, stabili, prevedibili e quindi sostenibili, che accanto al lavoro lascino abbastanza spazio da dedicare ad altri ambiti della vita. La conciliabilità tra lavoro, famiglia, formazione e impegno sociale va mantenuta e migliorata. Un orario di lavoro prevedibile e una durata sufficiente del riposo sono fattori determinanti per salvaguardare la salute e il benessere e consentono di organizzare autonomamente la propria vita. Le relazioni interpersonali tra i collaboratori e il rapporto con i superiori sono altri punti chiave delle condizioni di lavoro. Travail.Suisse si opporrà all'assenza di regole e alla flessibilizzazione unilaterale delle condizioni di lavoro. Il partenariato sociale deve assumere un ruolo fondamentale e l'esecuzione duale dei controlli sul mercato del lavoro va rafforzata.**

### 2.1 Orari di lavoro socialmente compatibili e sani

Nel mondo del lavoro, i carichi aumentano continuamente. La pressione del tempo, l'intensificazione del lavoro, lo svolgimento di compiti in parallelo («multitasking»), interruzioni costanti nonché il confondersi dei confini tra tempo di lavoro, tempo libero e tempo sociale sottopongono i lavoratori a pressione e stress. I carichi psicosociali sono la principale causa di problemi di salute, che a lungo termine compromettono il rendimento dei lavoratori. Parallelamente si delinea un'erosione dei rapporti di lavoro, che si traduce già in un numero crescente di rapporti di lavoro a tempo determinato, più lavoro su chiamata e un'esplosione del lavoro temporaneo. La trasformazione strutturale, accelerata dalla digitalizzazione, accentuerà la tendenza verso rapporti di lavoro a più breve termine, frammentati e (quasi) indipendenti.

Travail.Suisse lotta contro la crescente precarizzazione delle condizioni di lavoro, la disponibilità assoluta dei lavoratori 24 ore su 24 e la perdita del margine dei lavoratori nel gestire l'orario di lavoro. Per garantire una miglior conciliabilità tra lavoro e famiglia e sufficiente tempo (libero) da dedicare al riposo occorre mantenere dei limiti alla flessibilizzazione. La pianificabilità degli orari di lavoro è indispensabile per partecipare a opportunità di perfezionamento e impegnarsi nel sistema di milizia. Molti lavoratori prestano regolarmente un numero consistente di ore supplementari, mentre al contempo un numero considerevole di occupati è sottoccupato: questo paradosso va risolto. La regolamentazione dell'orario di lavoro va riveduta e adeguata in modo logico alle realtà dei lavoratori a tempo parziale.

Travail.Suisse chiede:

#### Nessun'altra rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

L'obbligo di documentare la durata del lavoro è uno strumento importante per proteggere la salute dei lavoratori e di conseguenza un pilastro importante della legislazione svizzera sul lavoro. Le ripercussioni del compromesso raggiunto dalle parti sociali sulla semplificazione della registrazione della durata del lavoro o sulla sua rinuncia, disciplinata in un CCL, per i redditi alti con un'ampia autonomia lavorativa

vanno valutate attentamente. Travail.Suisse si oppone ad altre deroghe affrettate o a un'ulteriore rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. Senza tale registrazione non è infatti più possibile controllare le disposizioni in materia di protezione (durata giornaliera e settimanale massima, pause, lavoro notturno e durante il fine settimana ecc.). In particolare il datore di lavoro ha bisogno di documentare la

durata del lavoro se vuole adempiere il proprio obbligo di tutela nei confronti del lavoratore. L'importanza di documentare la durata del lavoro è giustificata anche dal numero costantemente elevato di ore supplementari prestate: senza una registrazione della durata del lavoro è impossibile dimostrare le ore supplementari, il che esclude qualsiasi compensazione o retribuzione.

#### Nessuna flessibilizzazione unilaterale dell'orario di lavoro

Rispetto agli altri Paesi europei, in Svizzera gli orari di lavoro sono già molto flessibili e la durata settimanale del lavoro è nettamente superiore alla media. I datori di lavoro chiedono maggiore flessibilità per poter pianificare

il lavoro a più breve termine e più efficacemente in funzione delle fluttuazioni del mercato e degli ordini. Ciò riduce la prevedibilità come pure l'autonomia e il margine dei lavoratori nel gestire il proprio tempo. Per questi ultimi risulta così

più difficile conciliare i vari ambiti della vita. Un ulteriore allungamento degli orari di lavoro aumenterebbe i carichi psicosociali. Flessibilizzazioni a favore dei lavoratori sono praticamente inesistenti. Per quasi la metà dei lavoratori è

impossibile distribuire autonomamente le pause, prendere spontaneamente un giorno libero o anche solo decidere l'inizio e la fine del lavoro. Le vacan-

ze devono essere fissate con ampio anticipo e una riduzione temporanea del grado di occupazione è praticamente esclusa. Travail.Suisse respinge

e combatte questa flessibilizzazione unilaterale degli orari di lavoro.

### Regolamentazione ragionevole dei rapporti di lavoro flessibili

I rapporti di lavoro flessibili vanno disciplinati in modo da garantire ai lavoratori una pianificazione ragionevole a lungo termine della quotidianità e un reddito regolare adeguato. La diffusione dei

rapporti di lavoro atipici e precari va contenuta. Il lavoro su chiamata va disciplinato per legge e deve restare l'eccezione. Bisogna in particolare applicare, per gli impieghi a breve

termine, un supplemento per lavoro su chiamata pari ad almeno del 25 per cento e disciplinare la non reperibilità. L'emergente gig economy richiede regolamentazioni chiare.

## 2.2 Rafforzamento delle strutture del mercato svizzero del lavoro

Gli accordi bilaterali assicurano relazioni disciplinate tra la Svizzera e l'Unione europea (UE) e sono estremamente importanti per l'economia svizzera. Consentono un'elevata integrazione economica tra la Svizzera e l'UE. Circa la metà delle esportazioni svizzere è destinata al territorio dell'UE e oltre il 70 per cento delle importazioni proviene dall'UE. Circa un terzo dei posti di lavoro in Svizzera dipende dalle relazioni economiche con l'UE. Le misure di accompagnamento rappresentano uno strumento efficace per controllare il mercato del lavoro e tutelare i salari e le condizioni di lavoro. Travail.Suisse respinge risolutamente un indebolimento di questo strumento sulla scia dell'ulteriore sviluppo delle relazioni bilaterali con l'UE. Le misure di accompagnamento devono invece essere costantemente adeguate e migliorate per contrastare efficacemente il dumping salariale. Travail.Suisse si adopera affinché, nell'ambito dell'apertura del mercato svizzero del lavoro, gli strumenti di lotta contro il

dumping salariale siano applicati sistematicamente e sviluppati ulteriormente allo scopo di escludere condizioni di lavoro senza regole. L'esecuzione duale dei controlli sul mercato del lavoro si è rivelata efficace e va rafforzata ulteriormente.

Il coinvolgimento delle parti sociali fornisce un prezioso contributo a soluzioni costruttive, che permettono alla Svizzera di progredire. Per funzionare correttamente, un partenariato sociale ha bisogno di associazioni dei datori di lavoro e sindacati forti. Un altro elemento fondamentale sono le condizioni quadro che consentono un lavoro sindacale efficace, un aspetto che va corretto. Travail.Suisse chiede un miglioramento delle condizioni sindacali quadro in Svizzera e una valorizzazione del partenariato sociale. Concretamente bisogna poter esercitare i diritti sindacali: occorre quindi una miglior protezione contro i licenziamenti antisindacali. Inoltre i rappresentanti dei lavoratori devono essere coinvolti precocemente nella ricerca di soluzioni.

### Travail.Suisse chiede:

#### Rafforzare il partenariato sociale

Il partenariato sociale è uno dei fattori di successo della piazza economica svizzera. Il partenariato sociale costruttivo a livello politico, nei settori e nelle aziende va tutelato, curato e promosso. Le parti sociali devono

essere coinvolte costantemente nei processi politici. L'ampliamento dei partenariati sociali esistenti e la creazione di partenariati sociali nei settori in cui non esistono sono compiti assegnati all'intera società. A livello settoriale,

occorre ampliare il margine di manovra delle parti sociali. Bisogna in particolare semplificare il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro, allentando le quote richieste.

#### Mantenere e rafforzare misure di accompagnamento autonome

Solo attuando sistematicamente le misure di accompagnamento è possibile rispettare il principio «salari svizzeri a chi lavora in Svizzera». Per lottare contro il dumping salariale occorrono più salari minimi vincolanti nei contratti collettivi e normali di lavoro nonché un

calcolatore unitario e trasparente per determinare i salari usuali nel luogo e nel settore. È necessario semplificare il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro nonché emanare contratti normali di lavoro a titolo «preventivo» in caso di ri-

schio di abusi. Anche in caso di ulteriore sviluppo delle relazioni bilaterali con l'UE, le misure di accompagnamento devono restare diritto autonomo della Svizzera e non devono assolutamente essere trasferite nella sfera d'influenza della Corte di giustizia dell'UE.

## Misure per una protezione efficace contro i licenziamenti antisindacali

I membri dei sindacati e dei comitati aziendali, che esercitano i loro diritti e, all'occorrenza, scioperano, non sono sufficientemente protetti contro i licenziamenti antisindacali. Spesso evitano quindi di esercitare tali diritti, benché siano riconosciuti dalla legge e dalla Costituzione. In seguito a un'azione

presentata nel 2003, la commissione di esperti per la libertà sindacale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) ha esortato la Svizzera ad adeguare la sua legislazione onde migliorare la protezione contro i licenziamenti antisindacali. A tal fine sono necessarie le seguenti misure: inversione dell'one-

re della prova (spetta al datore di lavoro dimostrare che un licenziamento non è antisindacale), innalzamento dell'indennizzo massimo da 6 a 12 salari mensili in caso di licenziamento antisindacale abusivo ed eventualmente possibilità di riassunzione della persona licenziata abusivamente.

## Rafforzare la partecipazione in Svizzera

La legge svizzera sulla partecipazione è una tigre di carta. Le disposizioni legali sulla designazione di rappresentanti dei lavoratori all'interno dell'azienda sono complicate e i diritti di codecisione insufficienti. Bisogna rafforzare la rappresentanza dei lavoratori nelle aziende in modo che, oltre a essere consultata,

possa anche codecidere. Per poter sostenere meglio la rappresentanza dei lavoratori o i singoli collaboratori, occorre semplificare l'accesso delle parti sociali alle aziende. Occorre migliorare anche l'accesso dei lavoratori svizzeri nei comitati aziendali europei. L'obbligo, per le grandi imprese, di

disporre di un piano sociale in caso di licenziamento collettivo, introdotto nel 2014, va valutato in dettaglio e, all'occorrenza, adeguato nonché esteso alle imprese con un organico a partire da 50 dipendenti.

### Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:

Diritto a una riduzione del grado di occupazione ed equiparazione del lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno (cfr. cap. 3.2 e 4.3)

## 3. Concretizzare la parità tra donna e uomo

**Nei fatti la parità di genere è ben lungi dall'essere raggiunta. Sebbene le disposizioni di legge in materia siano state opportunamente adeguate già vari decenni fa, in Svizzera la parità fra uomo e donna non risulta ancora del tutto attuata. Donne o persone di diverso sesso, disabili e stranieri – tutti sono esposti ancora oggi a forme dirette e indirette di discriminazione, nella quotidianità così come sul posto di lavoro. A quaranta anni di distanza da quando la Costituzione ha vietato tali discriminazioni, le differenze salariali inspiegabili tra uomini e donne sono ancora oggi un dato di fatto. Anche la situazione familiare comporta disparità, in particolare sul mercato del lavoro. Nella maggior parte dei nuclei familiari svizzeri con figli, entrambi i genitori lavorano. Per le famiglie e coloro che assistono familiari, la situazione sul mercato del lavoro è tuttavia insoddisfacente. In Svizzera manca una vera politica familiare per tutti i modelli di famiglia. Gli uomini hanno sempre molte difficoltà a trovare un lavoro a tempo parziale per assumere una parte del lavoro domestico e familiare. La questione dell'assistenza di familiari (bambini e anziani) assume un significato fondamentale in un contesto economico contraddistinto da carenza di manodopera qualificata. L'assistenza ai familiari deve diventare un compito della mano pubblica. Occorre promuovere la partecipazione attiva delle donne sul mercato del lavoro e all'economia nazionale mediante una miglior protezione della genitorialità nell'ottica della parità uomo-donna. La Confederazione deve attivarsi a tutto campo.**

### 3.1 Attuazione della parità uomo-donna sul mercato del lavoro

40 anni dopo la sua iscrizione nella Costituzione, il principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore» non è ancora rispettato. A partire dal primo impiego dopo la formazione secondaria, il salario delle giovani donne è inferiore in media del 7 per cento a quello dei giovani uomini

con le stesse qualifiche e la stessa formazione. Con il passare degli anni, la situazione s'inasprisce impedendo alle donne di partecipare più attivamente al mercato del lavoro. Le imprese devono attenersi alla legge e dimostrarlo. La revisione della legge federale sulla parità dei sessi elaborata negli anni

2018 e 2019 è tuttavia insoddisfacente. Siccome il Parlamento ha annacquato notevolmente il disegno iniziale del Consiglio federale, la legge continua a non raggiungere gli obiettivi. Meno dell'1 per cento delle imprese – lo 0,95 per cento – sarà tenuto a verificare il rispetto della parità salariale. Di conseguenza, solo una minoranza dei lavoratori (46%) sarà interessato dalla modifica della legge. La politica non vuole rafforzare il sistema legale per consentire l'attuazione della legge. La società civile – e in particolare i sindacati – hanno quindi il diritto di esercitare pressione sulle imprese.

Essere genitori è uno svantaggio soprattutto

per le donne, mentre per gli uomini tende piuttosto a favorire la carriera professionale. Solo le donne subiscono svantaggi nella vita lavorativa dopo la maternità, in particolare a causa delle disposizioni sulla protezione della salute durante la gravidanza e l'allattamento. Tale protezione è infatti un'arma a doppio taglio, poiché sfavorisce le donne sul mercato del lavoro. Malgrado la carenza di manodopera qualificata, al momento dell'assunzione le giovani donne sono discriminate, poiché vi è il rischio che abbiano figli. Se annunciano la loro gravidanza, alla scadenza della protezione dal licenziamento sono spesso licenziate.

## Travail.Suisse chiede:

### Un sorvegliante della parità uomo-donna a livello federale

Anche se la legge sulla parità dei sessi (LPar) vieta ogni discriminazione a causa del sesso o della situazione familiare, per le vittime è molto difficile accedere ai tribunali, come dimostra il rapporto di valutazione della LPar elaborato dalla Confederazione nel

2006. L'ultima revisione della legge, volta a eliminare le discriminazioni salariali, è stata molto annacquata. Occorre pertanto istituire un'autorità statale autorizzata a compiere indagini e a intervenire (raccomandazioni). Su querela o d'ufficio, questa autorità svol-

gerebbe, in collaborazione con i servizi cantonali della conciliabilità ai sensi della LPar, una verifica sistematica delle discriminazioni secondo la LPar a livello di salario, assunzione, licenziamento, molestie sessuali o mobbing.

### Creare una piattaforma per notificare se i datori di lavoro verificano la parità salariale

In attesa che sia istituita un'autorità con poteri adeguati (cfr. sopra), i sindacati elaborano una piattaforma facilmente accessibile, su cui tutte le imprese con più di 50 dipendenti possono notificare

l'avvenuta verifica della parità salariale. Anche i lavoratori possono segnalare il loro datore di lavoro, se constatano che quest'ultimo si rifiuta di presentare la scala salariale da sottoporre a un'analisi

secondo un metodo scientificamente e giuridicamente riconosciuto. I dati raccolti saranno verificati e pubblicati al fine di esercitare una pressione pubblica sulle «pecore nere».

### Rivalutare i salari e la copertura sociale nei settori in cui lavorano prevalentemente donne, in particolare nelle attività di cura e assistenza

I salari e le condizioni di lavoro di tutti i settori in cui lavorano prevalentemente donne (commercio al dettaglio, cura personale, assistenza, ecc.) devono essere rivalutati. Lo scarso valore finanziario e sociale è dovuto alla discriminazione strutturale delle donne da parte dell'economia. Queste professioni devono diventare più vantaggiose e di maggiore richiamo per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Tutte le attività in relazione all'assistenza di adulti sono destinate ad acquisire rilevanza alla luce dell'attuale tendenza di invecchiamento demografico. Oggi a lavorare nel settore di cura e assistenza sono perlopiù le donne, con salari notoriamente bassi. I salari devono essere aumentati, affinché queste professioni e questi settori diventino di sicuro richiamo per tutti i lavoratori; in particolare ciò deve avvenire attraverso

la sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro (CCL) che fissi salari minimi corretti, elimini tutti i rapporti di lavoro precari e migliori sensibilmente le condizioni di lavoro per tutti. Quale prima misura occorre quindi aumentare i sussidi statali in questo settore in modo da creare le condizioni per innalzare i salari.

### Inserire nella legge il diritto a una riduzione del grado di occupazione e l'equiparazione del lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno (cfr. 2.1, 4.3)

Oggi il lavoro a tempo parziale è una cosa normale. La maggioranza delle donne e una quota crescente di uomini lavorano a tempo parziale.

Non sussiste tuttavia alcun diritto a un lavoro a tempo parziale. Travail.Suisse chiede il diritto a una riduzione del grado di occupazione in caso di

impegni ben definiti e di passaggio a una nuova fase della vita (p. es. formazione di una famiglia, assistenza ai familiari, perfezionamento, riduzione

del grado di occupazione al termine della vita lavorativa ecc.). Questo diritto deve essere garantito anche in campi professionali esigenti e nelle posizioni dirigenziali. I molteplici svantaggi dei lavoratori a tempo parziale nella vita lavorativa (perdite di salario, rinuncia alla carriera, accesso a offerte di perfezionamento ecc.). In particolare occorre correggere anche le regolamentazioni

ingiuste nella legge sul lavoro, come ad esempio le disposizioni sulla durata massima del lavoro o le ore supplementari concepite per i posti di lavoro a tempo pieno, come pure gli svantaggi nell'ambito delle assicurazioni sociali. L'abolizione della registrazione della durata del lavoro per i quadri dirigenti e la manodopera qualificata, chiesta dalla politica, impedirebbe il lavoro a tempo

parziale proprio in questo segmento. Travail.Suisse si adopera per l'equiparazione tra lavoro a tempo parziale e a tempo pieno, prestando attenzione a che questo nuovo diritto non porti involontariamente a rapporti di lavoro precari (occupazione con salario orario, lavoro su chiamata ecc.).

### Rilevare i motivi che spingono le madri a non riprendere l'attività professionale dopo il congedo maternità

Nel 2016, uno studio del BASS ha rivelato che il 10 per cento delle donne è discriminato dopo il congedo maternità. Più di una donna su 10 percepisce l'irritazione del datore di lavoro. Per quasi il 20 per cento, l'annuncio della

gravanza fa scattare nel datore di lavoro la volontà di separarsi da loro. Molte donne indicano di essere effettivamente state licenziate alla scadenza della protezione dal licenziamento perché non hanno ripreso il lavoro dopo il

congedo maternità. Lo studio dimostra inoltre la frequenza con cui è accettata questa decisione. Questo studio, unico nel suo genere, deve essere approfondito e aggiornato regolarmente dall'UST.

## 3.2 Piano di azione ambizioso per conciliare attività professionale e vita familiare

In Svizzera è difficile conciliare attività professionale, vita familiare nonché sostegno e assistenza di familiari. Le condizioni quadro non consentono ai lavoratori di coordinare l'attività professionale e la vita privata. Di fonte all'invecchiamento demografico, al basso tasso di natalità e ai crescenti requisiti imposti dal mercato del lavoro ai lavoratori (frammentazione dell'orario di lavoro, flessibilità degli orari di lavoro, pressione sulla registrazione della durata del lavoro), la conciliabilità non è destinata a migliorare.

In assenza di iniziative a livello federale sarà sempre più difficile conciliare attività professionale e vita

familiare. Le conseguenze di queste tensioni per i lavoratori sono già percettibili sotto forma di stress, costi della salute, assenteismo e malattie (burnout), ma si esprimono anche sotto forma di perdite di produttività per l'economia. La Confederazione deve adottare rapidamente un piano di azione miliardario a favore della conciliabilità finanziato dalla mano pubblica e dalle assicurazioni sociali (IPG, AVS), oltre ai 2,2 miliardi di franchi già investiti. Si tratta di salvaguardare la salute e la produttività dei lavoratori.

### Travail.Suisse chiede:

#### La Confederazione deve adottare un piano di azione ambizioso a favore della conciliabilità

La Confederazione deve adottare un piano di azione ambizioso a favore della conciliabilità. Il riconoscimento e la promozione del lavoro svolto nelle famiglie e/o a contatto diretto con bambini, malati, disabili e/o anziani sono fondamentali per nostra società e l'economia. La Confederazione deve adottare rapi-

damente un piano di azione a favore della conciliabilità finanziato dalla mano pubblica e dalle assicurazioni sociali (IPG, AVS), assicurandone in particolare il finanziamento a lungo termine, ad esempio tramite un fondo alimentato con una parte delle eccedenze annuali.

Il piano di azione dovrà consentire di adottare, parallelamente, misure

necessarie in vari settori, ad esempio la creazione di strutture di custodia e assistenza per bambini e anziani, l'adeguamento delle condizioni legali di lavoro in modo da permettere la conciliabilità e l'introduzione di congedi remunerati (nascita, educazione, cura, aiuto a familiari curanti ecc.).

## 3.3 Riconoscimento del valore dell'assistenza ai familiari

La sensibilizzazione sulle persone che assistono familiari fa progressi. In seguito a un'iniziativa dei Cantoni romandi, il 30 ottobre tutti i Cantoni sono invitati a celebrare – assieme alle associazioni e

organizzazioni sanitarie locali – la Giornata dei familiari curanti. Con il sito d'informazione e consulenza [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch) destinato ai lavoratori che assistono familiari, Travail.Suisse contribuisce

a mantenere l'assistenza di familiari all'ordine del giorno della politica a livello nazionale. Inoltre nel 2018 Travail.Suisse assieme a quattro organizzazioni nazionali – la Croce Rossa Svizzera, la Lega svizzera contro il cancro, Pro Infirmis e Pro Senectute – ha dato vita alla prima comunità nazionale d'interessi a sostegno delle persone che curano e assistono familiari. Questa nuova organizzazione ha preso posizione sull'avamprogetto di legge destinato a favorire la conciliabilità delle persone attive che assistono familiari, contribuendo così a sensibilizzare la politica e l'amministrazione sui bisogni di tutti coloro che assistono familiari.

Ogni anno, decine di migliaia di persone non possono esercitare la loro attività professionale o aumentare il grado di occupazione per mancan-

za di offerte di custodia e assistenza per bambini o adulti. Molti interrompono l'attività professionale per occuparsi di un figlio. Questa situazione, che riguarda prevalentemente le donne, inasprisce la carenza di manodopera qualificata e riduce la futura rendita di queste persone nell'ambito della previdenza professionale. Ciò può portare a povertà, le cui conseguenze sono a carico della collettività. Il valore del lavoro non remunerato diretto (cura, assistenza, presenza, coordinamento) e indiretto (lavoro domestico e logistica) prestato dalle famiglie ai propri congiunti è enorme (circa 100 miliardi di franchi all'anno, pari al costo annuale del lavoro dell'intero settore secondario). Il lavoro di cura e assistenza assicura legami sociali forti e va promosso concedendo agli interessati indennità più generose.

## Travail.Suisse chiede:

### Legge quadro federale sulle strutture di custodia e assistenza (cfr. 4.3, 7.2)

A causa della carenza di manodopera qualificata, dell'invecchiamento della società e del livello di formazione innalzatosi, è auspicabile da un punto di vista sociale ed economico che entrambi i genitori possano svolgere un'attività lavorativa, così come è assolutamente imprescindibile che essi possano con-

ciliare adeguatamente vita lavorativa e privata. A tal fine, tuttavia, l'infrastruttura per conciliare attività lavorativa e obblighi di assistenza nei confronti dei figli o di familiari bisognosi di cure deve diventare un servizio pubblico. Travail.Suisse chiede che l'attuale finanziamento iniziale della Confederazione

venga rimodulato, obbligando i Cantoni a mettere a disposizione l'offerta necessaria e a garantirne una buona qualità. Un finanziamento da parte di Confederazione, Cantoni e datori di lavoro deve garantire tariffe accessibili per i genitori.

### Diritto a una custodia complementare alla famiglia (cfr. 4.3)

Ogni bambino che vive in Svizzera dovrebbe avere diritto a un posto in un asilo nido. Si attribuisce così particolare valore alle pari opportunità nel sostegno alla prima infanzia, oltre a sgravare

i genitori. La custodia complementare alla famiglia è mantenuta anche in età scolastica, fino alla fine della scuola elementare, e adattata all'età dei bambini (scuola diurna, custodia a mezzogiorn-

no, orari di apertura corrispondenti ai bisogni, custodia durante le vacanze). Queste attività sono in parte finanziate dalla mano pubblica.

### Un congedo di lunga durata per assistere e sostenere familiari

Sulla scia dell'evoluzione demografica, il fabbisogno di assistenza è destinato ad aumentare. Occorre quindi una regolamentazione nella legge sul lavoro per sgravare coloro che assistono familiari, non solo in caso di emergenza,

bensì anche a medio termine: in caso di bisogno, queste persone devono avere il diritto a un congedo pagato senza rischiare di perdere il posto di lavoro a causa dei compiti di assenza. Occorre introdurre un congedo pagato

di lunga durata, fino a 24 settimane, per poter assistere figli gravemente malati o infortunati, il partner nell'ultima fase della vita o familiari anziani in una fase particolarmente critica.

#### Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:

Introdurre un congedo paternità di 20 giorni (cfr. cap. 4.3)

Creare un congedo parentale per i genitori di bambini in età prescolare (cfr. cap. 4.3)

Esaminare una quota IPG superiore (cfr. cap. 4.3)

Imposizione individuale senza perdite fiscali (cfr. cap. 7.1)



## 4. Politica sociale affidabile e adattabile

Chi può fare affidamento su una rete di copertura sociale solida e a maglie fini è protetto contro la mancanza di mezzi in caso di perdita di guadagno, l'esclusione sociale in caso di incapacità lavorativa, l'inconciliabilità tra famiglia e lavoro o una vecchiaia non dignitosa. Nell'attuale conflitto tra digitalizzazione e carenza di manodopera qualificata, questa protezione è più urgente che mai. Trasformazione rapida significa percorsi lavorativi sinuosi. In questo contesto, la politica sociale deve svolgere varie funzioni: deve provvedere affinché a tutti siano garantiti la promozione e l'accompagnamento necessari nell'ambito dell'integrazione nel mercato del lavoro, sia in seguito a cambiamenti sociali sia per motivi personali. Le assicurazioni sociali devono prevenire la precarietà. Di fronte all'evoluzione demografica, un'altra funzione della politica sociale consiste nel sostenere una convivenza intergenerazionale che funzioni sia all'interno delle famiglie sia nell'intera società e nel garantire le rendite anche di fronte a un numero crescente di beneficiari.

### 4.1 Sicurezza sociale e autodeterminazione in caso di perdita di guadagno

Per i lavoratori, i problemi di salute e la disoccupazione sono rischi esistenziali. Per poter condurre una vita autodeterminata a prescindere da tali rischi occorrono soluzioni assicurative sviluppate, che garantiscano indennità giornaliera e rendite. La

lotta contro la povertà deve diventare un compito federale permanente e prevenire che la povertà sia ereditata da una generazione all'altra o si manifesti per qualsivoglia motivo.

Travail.Suisse chiede:

#### Buona copertura in caso di malattia e infortunio

Oggi l'assicurazione infortuni funziona bene ed è finanziariamente sana. Ad avervi contribuito in misura determinante è la Suva, che assicura soprattutto gli occupati nei settori industriale e artigianale. In caso di malattia, i lavoratori devono essere protetti tanto quanto in caso di infortunio. Oggi non

è così. Occorre quindi un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia obbligatoria e finanziata in modo solidale. Bisogna inoltre ampliare la prevenzione contro lo stress e altri disturbi di salute associati alla professione. Per finanziare misure contro questi disturbi crescenti occorre riscuotere un supplemento

sui premi dell'assicurazione infortuni presso il datore di lavoro. Nell'allegato 1 dell'OPI (Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni) questi disturbi devono essere riconosciuti come malattie professionali.

#### Ammortamento del debito dell'assicurazione invalidità senza riduzione delle prestazioni

L'ammortamento del debito dell'assicurazione invalidità è sulla buona strada. Bisogna rinunciare ad altre misure radicali. Oggi, le rendite AI sono così modeste da dover essere sempre più

spesso completate mediante prestazioni complementari. Occorre rimediare. Partendo dal modello dell'assicurazione infortuni, anche nell'AI dovrebbero essere concesse rendite a partire da

un grado d'invalidità del 10 per cento, combinabili con un'attività a tempo parziale.

#### Eradicazione durevole della povertà quale compito della Confederazione

I programmi nazionali di lotta contro la povertà hanno generato molte conoscenze, ma per poter eradicare in modo mirato e durevole la povertà occorre un monitoraggio, che informi regolarmente sulle cause di povertà in Svizzera e sull'efficacia delle misure adottate. Occorre prestare particolare attenzione al rischio di povertà dei

bambini e degli adolescenti, siccome spesso restano colpiti dalla povertà anche da adulti, nonché di gruppi a rischio come le famiglie monoparentali. La Confederazione deve sostenere in modo mirato programmi di sostegno alla prima infanzia. Occorre inoltre valutare seriamente l'introduzione di assegni familiari commisurati

al bisogno per le famiglie bisognose o di prestazioni complementari per le famiglie.

## 4.2 Opportunità sulla strada verso il mondo del lavoro

Anche oggi, l'integrazione nella società passa in genere attraverso il mercato del lavoro. Capita tuttavia a molte persone di ritrovarsi a un certo momento escluse dall'accesso all'attività professionale per malattia, infortunio o disoccupazione. Particolarmente delicati sono i passaggi nel corso

della vita: il passaggio dalla scuola al lavoro, la costituzione di una famiglia o il passaggio alla categoria dei lavoratori in età avanzata. Per consentire di trovare (o ritrovare) l'accesso al lavoro occorrono una promozione e un accompagnamento mirati invece dell'attuale pressione.

### Travail.Suisse chiede:

#### Ancorare nella sicurezza sociale la formazione e il perfezionamento degli adulti

Una formazione e un perfezionamento migliori proteggono durevolmente da un'esclusione dalla vita lavorativa. La formazione e il perfezionamento devono quindi essere ancorati nella sicurezza sociale in modo più saldo rispetto a oggi. Occorre sviluppare ulteriormente

l'idea di opportunità di formazione sostenibili. Nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione, ma anche dell'AI e in generale della lotta contro la povertà occorre promuovere in modo mirato il recupero di un titolo di formazione e i percorsi di perfezionamento,

tenendo conto sia dei giovani adulti sia delle persone a partire da 40 anni. In questo contesto è fondamentale il sostegno al costo della vita durante la formazione. Nell'ambito dell'aiuto sociale occorre rafforzare in modo mirato le competenze di base.

#### Impegno a creare posti di lavoro per persone con disabilità

Occorre un impegno congiunto delle parti sociali e della Confederazione con obiettivi quantitativi e misurabili in materia di integrazione delle persone parzialmente inabili al lavoro. L'impe-

gno darebbe una spinta agli sforzi dei singoli settori. Devono essere definiti obiettivi quantitativi anche a livello settoriale. I settori che s'impegnano in modo vincolante, ad esempio nell'am-

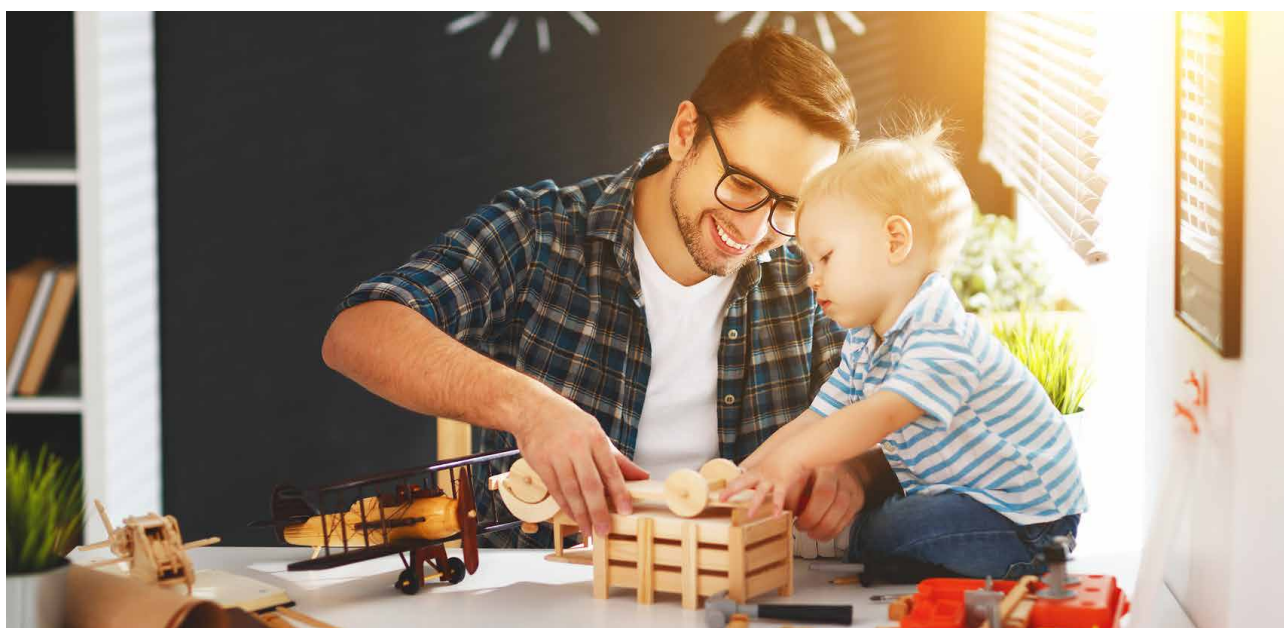
bito di un contratto collettivo di lavoro, a favore dell'integrazione di persone con disabilità dovrebbero in cambio ottenere un sostegno più vigoroso da parte dell'AI.

#### Nuove vie per creare posti di lavoro interaziendali

Oggi gli obiettivi d'integrazione dell'AI non sono raggiunti perché i datori di lavoro non offrono abbastanza posti di lavoro sul primo mercato del lavoro. Senza un obbligo, malgrado una procedura coordinata è difficile creare

abbastanza posti di lavoro nelle singole aziende. Occorre quindi cercare nuove vie: bisogna obbligare l'economia a creare una parte posti di lavoro a livello interaziendale. Potrebbero così partecipare anche le PMI, numerose in

Svizzera. Le reti di aziende formatrici nella formazione professionale possono fungere da modello. Le offerte devono essere accompagnate e certificate dall'assicurazione contro la disoccupazione, dall'AI e dall'aiuto sociale.



## 4.3 Politica familiare moderna e convivenza intergenerazionale

Nel raffronto internazionale, la Svizzera spende pochissimo per le famiglie. Avere una famiglia è uno dei maggiori rischi di povertà. Anche di fronte all'evoluzione demografica occorre urgentemente investire di più nelle famiglie. Occorre più sicurezza materiale, ma anche la sicurezza di poter conciliare famiglia e lavoro. È quindi necessario un intero ventaglio di misure. Se la Svizzera resterà avara nei confronti delle famiglie, il prezzo sarà alto: o mol-

te donne rinunceranno ad avere figli o molte madri parteciperanno poco o non parteciperanno del tutto al mercato del lavoro. Le conseguenze saranno la mancanza di giovani e la mancanza di manodopera qualificata, entrambe negative in una società che invecchia. Sono inoltre necessari grandi investimenti nella cura dei familiari, che assume sempre più importanza in una società che invecchia.

### Travail.Suisse chiede:

#### Aumentare gli assegni familiari

Gli attuali assegni familiari non sono adeguati per far fronte alle spese molto alte per i figli. Le spese dirette per i figli sono aumentate ulteriormente (942

franchi per un figlio, 1507 franchi per due figli), mentre gli assegni familiari restano bassi. Travail.Suisse chiede assegni per i figli di 350 franchi e assegni

di formazione di 500 franchi per ogni figlio.

#### Introdurre un congedo paternità di 20 giorni (cfr. 3.2)

La maggior parte dei padri ha solo uno o due giorni di congedo dopo la nascita di un figlio. Ciò non corrisponde più alle condizioni sociali odierne. Sempre più padri vogliono assumere le

loro responsabilità ed essere presenti all'inizio della vita familiare. Per loro, un congedo paternità è una componente essenziale di una politica familiare moderna. La presenza dei padri dopo la

nascita di un figlio è indispensabile per iniziare bene la vita familiare. È giunto il momento di iscrivere nella legge un congedo paternità di 20 giorni. I costi sono sopportabili.

#### Creare un congedo parentale per i genitori di bambini in età prescolare (cfr. 3.2)

La vita con bambini piccoli richiede un accudimento intenso. Per questo motivo, all'inizio per i genitori è spesso difficile conciliare l'impegno professionale con i compiti familiari. Inoltre, i posti negli asili nido per i bambini di tre-quattro mesi sono ancora più rari

dei posti negli asili nido in generale. Ai genitori deve quindi essere concesso più tempo per la vita familiare. Travail.Suisse chiede un congedo parentale di 24 settimane alla scadenza del congedo maternità e paternità, anche in caso di adozione. 12 settimane

riservate a ciascun genitore, fruibili in modo flessibile. Il congedo parentale deve essere consumato integralmente prima dell'entrata del figlio alla scuola dell'infanzia.

#### Esaminare una quota IPG superiore (cfr. 3.3)

Per i lavoratori con un reddito basso occorre valutare la necessità di misure specifiche, ad esempio una remunerazione per il congedo paternità,

maternità, parentale o di assistenza fino al 100 per cento del salario invece dell'80 per cento. L'obiettivo è di consentire a tutti di prendere effettivamente

il congedo di cui hanno bisogno e a cui hanno diritto.

#### Misure volte a migliorare la situazione finanziaria attuale e futura di coloro che assistono familiari (cfr. 3.3)

Dal punto di vista finanziario occorre introdurre indennità giornaliere per coloro che assistono familiari. Pur non sostituendo un reddito, questo riconoscimento finanziario avrebbe un grande significato simbolico. Un secondo riconoscimento del lavoro svolto da coloro che assistono familiari è un

indennizzo diretto da parte dello Stato alla cassa pensioni quale contributo del datore di lavoro per la quota del lavoro a cui queste persone hanno dovuto rinunciare per assistere familiari. Occorre infine allentare i criteri per il diritto agli accrediti per compiti assistenziali nell'ambito dell'AVS (criteri di accesso,

grado d'invalidità) e consentire il cumulo di accrediti (per compiti di assistenza e di educazione).

## 4.4 Previdenza per la vecchiaia sostenibile

Travail.Suisse vuole che il primo e il secondo pilastro restino fondamenta stabili della sicurezza sociale. La pressione demografica aumenta, le soluzioni diventano più care. Anche con più pensionati e una speranza di vita superiore, la gente non ha bisogno di meno per vivere. Al contrario, siccome nella previdenza professionale i parametri che determinano le prestazioni (aliquota di conversione e interesse

minimo) si abbassano, occorre un aumento mirato delle rendite AVS per i redditi modesti. Un finanziamento supplementare moderato dell'AVS e della LPP eroderebbe la qualità di vita della popolazione nettamente meno di una riduzione delle rendite o di un aumento dell'età pensionabile. Due o tre punti percentuali di IVA in più sono il prezzo giusto per una previdenza per la vecchiaia sicura e sopportabile.

### Travail.Suisse chiede:

#### Riduzioni delle rendite ed età pensionabile oltre i 65 anni non sono negoziabili

Il livello attuale delle rendite è una linea rossa, al di sotto della quale non si può andare. Per molti pensionati, già con le prestazioni attuali l'obiettivo costituzionale del mantenimento del tenore di vita abituale non è più raggiunto o lo è a malapena. Riduzioni delle rendite

non sono quindi possibili né nell'AVS né nella previdenza professionale. Se l'inflazione aumenta, occorre riflettere a una compensazione del rincaro anche nella LPP. Anche aumenti dell'età pensionabile oltre i 65 anni sono un tabù. Con la prassi in materia di assunzio-

ni, per cominciare l'economia deve provvedere affinché le persone restino occupate sul mercato del lavoro fino a 65 anni. Inoltre prima di un aumento dell'età pensionabile delle donne occorre anche adottare misure legali efficaci per garantire la parità salariale.

#### Introdurre una nuova formula di calcolo della rendita per i redditi modesti

Oggi, da sola l'AVS non basta per la copertura del fabbisogno vitale. Per questo motivo, molti pensionati dipendono dalle prestazioni complementari (PC). Ma anche a chi vive appena al di

sopra della soglia delle PC resta poco per vivere visto il continuo aumento dei premi di cassa malati e delle spese per l'alloggio. Le rendite AVS dei redditi modesti devono quindi essere innal-

zate in modo mirato. Una modifica della formula di calcolo della rendita è una strada adeguata per rafforzare la copertura del fabbisogno vitale.

#### Garantire un finanziamento solido dell'AVS

A causa dell'evoluzione demografica (baby boomer e speranza di vita) è prevedibile un aumento dei costi della previdenza per la vecchiaia. A medio termine, l'AVS ha bisogno di un solido finanziamento supplementare dell'ordine di due o tre punti percentuali dell'IVA. Bisognerà cominciare con uno

o due punti percentuali. È una misura sopportabile, che erode la qualità di vita dei lavoratori e dei pensionati nettamente di meno di una riduzione delle rendite o di un aumento dell'età pensionabile. La soluzione adeguata è una combinazione di varie fonti di finanziamento. A complemento del fi-

nanziamento attuale mediante una percentuale del salario occorre aumentare l'aliquota IVA. Inoltre anche i pensionati molto benestanti devono fornire un contributo all'AVS. Un finanziamento sicuro dipende inoltre dall'immigrazione di lavoratori.

#### Miglior assicurazione del lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sempre più diffuso, non è coperto in modo soddisfacente nella previdenza professionale. Chi deve accettare la piena deduzione

di coordinamento si vede coperta solo una piccola parte del reddito e dovrà accontentarsi di una rendita bassa. Travail.Suisse chiede quindi l'abolizione

o una riduzione dell'obsoleta deduzione di coordinamento nella previdenza professionale. Occorre cercare soluzioni finanziabili anche per i redditi bassi.

#### Rafforzare la solidarietà nel secondo pilastro attraverso istituzioni centrali

Anche la previdenza professionale vive della solidarietà del collettivo degli assicurati. Siccome le strutture delle casse pensioni variano fortemente – ad esempio per quanto riguarda l'età degli

assicurati – occorrono anche istituzioni centrali, che assicurino un'equa solidarietà al di là delle singole casse. La selezione dei rischi nel secondo pilastro è inammissibile. Il fondo di sicurezza

LPP e l'istituto collettore LPP devono essere ampliati e rafforzati nella loro solidarietà al di là delle casse.



## Proteggere gli assicurati dagli imbrogli degli assicuratori vita

Gli assicuratori che perseguono un lucro minano la fiducia nella previdenza per la vecchiaia. Grazie alla regolamentazione vaga, oggi i gruppi assicurativi possono ricavare utili dalla previdenza professionale. Al tempo stesso offrono ai lavoratori cattive prestazioni e una remunerazione bassa del capitale di vecchiaia. Le

garanzie offerte sono troppo costose e sono sopportate esclusivamente dai lavoratori. Travail.Suisse chiede una regolamentazione più precisa della legal quote e una riduzione drastica dei premi di rischio, affinché agli assicurati restino più soldi. Per rispondere al bisogno di garanzie occorre valutare nuovi modelli al di fuori dell'industria

assicurativa. Anche gli assicuratori vita che ora operano al di fuori dell'assicurazione completa devono essere controllati più rigorosamente, onde evitare che salassino gli assicurati con contratti capestro non conformi al mercato.

## Rafforzare le prestazioni complementari quali prestazioni chiave nella lotta contro la povertà e nel finanziamento delle cure

Per sfuggire alla povertà, i pensionati o i beneficiari di una rendita AI che non hanno abbastanza soldi per vivere hanno diritto alle prestazioni complementari. L'evoluzione demografica mette sotto pressione questa conquista. A causa dei baby boomer ci saranno più pensionati che dipendono dalle prestazioni complementari. Inoltre aumenta il bisogno di cure, che

oggi dipende a sua volta molto dalle prestazioni complementari. Invece di screditare le prestazioni complementari, bisognerebbe rafforzarle come sistema di sostegno mirato nella lotta contro la povertà, ma anche per il finanziamento delle cure. Il fabbisogno finanziario supplementare va garantito coinvolgendo maggiormente la Confederazione. In particolare devono

essere creati incentivi mirati per evitare inutili e costosi trasferimenti in case di cura. Per non cadere nell'aiuto sociale o nelle prestazioni complementari, i disoccupati dovrebbero avere il diritto di restare assicurati presso la cassa pensioni a cui erano affiliati prima del licenziamento.

### Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:

Correzione della straripante revisione della LADI ed efficiente obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti (cfr. cap. 1.2 e 6.1)

Diritto a una riduzione del grado di occupazione und equiparazione del lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno (cfr. cap. 3.2 e 2.1)

Legge quadro federale sulle strutture di custodia e assistenza (cfr. cap. 3.3, 7.2)

Diritto a una custodia complementare alla famiglia (cfr. cap. 3.3)

Esaminare una quota IPG superiore (cfr. cap. 4.3)

Misure volte a migliorare la situazione finanziaria attuale e futura di coloro che assistono familiari (cfr. cap. 4.3)





## 5. Una formazione di qualità in ogni situazione di vita

I processi digitalizzati permeano sempre più la nostra quotidianità. Influenzano la nostra vita professionale e cambiano i nostri posti di lavoro. Nessuno vi sfugge. Giovani e anziani, persone più o meno qualificate, lavoratori e datori di lavoro: tutti devono imparare e acquisire nuove competenze. Chi non si arricchisce con nuove competenze prima o poi si ritroverà a essere inoccupabile. Nuove competenze possono essere acquisite in vari modi, ad esempio in modo informale imparando sul posto di lavoro, in modo non formale partecipando a corsi di perfezionamento strutturati o in modo formale partecipando a una formazione disciplinata dallo Stato. I cambiamenti impongono un rafforzamento degli sforzi a favore della formazione a tutti i livelli e in tutti i settori della formazione. Non bisogna limitarsi alla formazione che colma lacune, ma anche creare spazi per il pensiero innovativo in generale. Bisogna inoltre tener presente che, di fronte all'evoluzione demografica, l'importanza degli over 45 per il mercato del lavoro aumenta. Se la formazione trascura questo gruppo target, sorgeranno sempre più problemi sia sul mercato del lavoro sia nelle assicurazioni sociali. Il compito dei sindacati consiste nel contribuire a migliorare l'accesso alla formazione per tutti.

### 5.1 Un nuovo mandato per l'orientamento professionale, negli studi e nella carriera (OPSC)

Di fronte ai cambiamenti tecnologici, economici e sociali, tutti i lavoratori hanno bisogno di sempre più competenze per impostare la carriera e di ana-

lisi periodiche della situazione. L'OPSC può fornire un aiuto. Deve essere rivalutato e riposizionato nel sistema di formazione.

Travail.Suisse chiede:

#### Una strategia nazionale per l'orientamento professionale, negli studi e nella carriera (OPSC)

Secondo la legge vigente, l'OPSC è compito dei Cantoni. Vista la sua importanza per sostenere i lavoratori e i datori di lavoro nel gestire i processi

di cambiamento è però necessaria una strategia nazionale. L'OPSC ha bisogno di un mandato nazionale invece di 26 mandati cantonali distinti.

Tutti gli abitanti della Svizzera, le scuole e le aziende devono poter beneficiare degli stessi servizi, indipendentemente dall'ubicazione.

#### Partecipazione della Confederazione ai costi dell'orientamento professionale, negli studi e nella carriera (OPSC)

L'attuazione di una nuova strategia nazionale è finanziariamente sopportabile solo se la Confederazione parteciperà

ai costi. A tale fine deve inserire l'OPSC nei contributi forfettari federali e consentire di finanziare progetti di OPSC

in virtù degli articoli 54 e 55 della legge sulla formazione professionale.



## 5.2 Mantenimento dell'attrattiva della formazione professionale di base

Oltre il 60 per cento degli adolescenti sceglie un percorso formativo professionale (apprendistato), il che ne dimostra l'attrattiva. La formazione professionale tuttavia in concorrenza con la formazione generale, in parte falsata da immagini non veritiere. Occorre lavorare affinché la formazione professionale di base mantenga la sua attrattiva. È fondamentale che la scelta della professione sia influenzata non tanto dallo status e dall'origine

sociale quanto piuttosto dal talento e dalla motivazione. Inoltre il sistema formativo deve essere contraddistinto da una grande permeabilità, che consenta qualificazioni superiori e cambiamenti di professione senza ostacoli inutili. In fondo la carriera professionale dipende anche dalla trasmissione, durante l'apprendistato, di competenze interdisciplinari, come conoscenze linguistiche, sociali e interculturali.

### Travail.Suisse chiede:

#### Intensificare la preparazione della scelta della professione nella scuola dell'obbligo

Lo status e l'origine sociale non devono essere determinanti per la scelta della professione. Occorre quindi intensificare la preparazione della scelta della professione nella scuola dell'obbligo. Tale preparazione deve da un lato mostrare l'ampio ventaglio di possibilità e la permeabilità del sistema di formazione e dall'altro consentire ai bambini e

agli adolescenti di scoprire meglio i propri talenti e la propria motivazione. Occorre inoltre ottimizzare le possibilità di corsi di prova, le offerte alle fiere delle professioni e i contatti con le imprese. Occorre anche informare e coinvolgere nella scelta della professione i genitori, che hanno un influsso importante sulle scelte dei figli, onde evitare che li

influenzino con idee superate. Occorre infine preparare meglio gli insegnanti a questo compito e rafforzare la collaborazione con gli orientatori professionali.

#### Consentire pari opportunità mediante il sostegno alla prima infanzia ed evitare una selezione precoce

Il passaggio alla formazione postobbligatoria (apprendistato, liceo) dipende anche dalle opportunità durante la prima infanzia e dai meccanismi di selezione durante la scuola dell'obbligo. Il sostegno alla prima infanzia svolge una funzione importante per correggere le disparità iniziali. Offerte di custodia complementari alla famiglia hanno un

ruolo importante: non sono solo luoghi di custodia, bensì anche di formazione. Occorre ampliare l'offerta di posti di custodia, migliorarne l'accesso e formare adeguatamente il personale. È altrettanto importante che i Cantoni correggano i meccanismi di selezione durante il grado secondario I. Le attuali separazioni rigide in tre livelli provocano

soprattutto un indebolimento dei punti di forza degli adolescenti nel gruppo più debole.

#### Promuovere le lingue straniere e la mobilità nella formazione professionale di base

Affinché l'apprendistato resti attrattivo, la formazione professionale deve migliorare la formazione generale, l'accesso alle altre lingue nazionali e alle lingue straniere nonché la mobilità degli apprendisti. La soluzione giusta non sono più ore di scuola alla settimana,

poiché ne risentirebbe la vicinanza all'azienda di formazione. Occorre piuttosto ampliare, diffondere e promuovere modelli innovativi come corsi a blocchi, stage in altre aziende, insegnamento bilingue o soggiorni linguistici durante o dopo l'apprendistato. Questi modelli,

che devono essere a disposizione di tutti gli adolescenti interessati, permettono di evitare che le competenze nelle lingue straniere acquisite durante la scuola dell'obbligo vadano perse.

#### Consentire un buon apprendistato e creare vari sbocchi

La parte centrale della formazione professionale di base ha luogo nelle aziende. La loro relazione con gli adolescenti, il loro modo di parlare degli adolescenti, la loro gestione del diritto del lavoro e l'organizzazione dell'apprendistato influenzano l'immagine

dell'apprendistato. Tutte le aziende e tutti i settori sono esortati a consentire agli adolescenti un apprendistato buono, stimolante, moderno e adattato al singolo adolescente, ad esempio attraverso corsi di sostegno, l'accesso alla maturità professionale, il sostegno

di soggiorni linguistici e formativi in un'altra regione linguistica o all'estero. O ancora attraverso l'organizzazione di formazioni con certificato. Occorre inoltre rispettare la legislazione sull'apprendistato (p. es. il tempo di formazione è tempo di lavoro) e risolvere i conflitti

in modo equo. I settori sono inoltre esortati a rispettare il principio della «permeabilità» e a creare al loro interno vari percorsi di perfezionamento e qualificazione superiore, comunicandoli attivamente. Assume infine un ruolo determinante anche la qualificazione dei formatori professionali all'interno

delle aziende. Per questo motivo, tutti i settori devono garantire che i formatori professionali all'interno delle aziende siano in possesso di una formazione adeguata (p. es. formazione professionale superiore) e seguano corsi di aggiornamento regolari obbligatori. Servizi indipendenti verificano l'effettivo

svolgimento di questi corsi di aggiornamento.

### 5.3 Una formazione professionale forte per gli adulti

Lo sviluppo di una formazione professionale forte per gli adulti è una delle maggiori sfide del presente per la politica di formazione. Il cambiamento di paradigmi della quarta rivoluzione industriale richiede adattamenti e riconversioni alla maggior parte dei lavoratori. Inoltre i cambiamenti demografici accrescono sensibilmente l'importanza degli over 45 per

il mercato del lavoro: nel prossimo futuro produrranno più della metà del prodotto nazionale lordo. La formazione deve quindi trovare risposte per fare in modo che gli adulti e i lavoratori in età avanzata restino integrati durevolmente sul mercato del lavoro e possano sviluppare e condividere le innovazioni richieste.

#### Travail.Suisse chiede:

##### Analisi della situazione per pianificare la formazione – convalida delle competenze disponibili per accorciare le formazioni

Per i lavoratori, in particolare per quelli che hanno superato i 40 anni, la possibilità di analizzare regolarmente la situazione per disporre di basi solide per pianificare la formazione deve diventare

la norma. Occorre inoltre convalidare e riconoscere sistematicamente tutte le competenze e capacità esistenti, comprese quelle non acquisite in modo formale, nonché le esperienze fatte

affinché risulti possibile accorciare le formazioni e i perfezionamenti come pure le riqualificazioni e di conseguenza ridurre i costi. Tutti i servizi di OPSC devono offrire questi servizi.

##### Compensare la perdita di guadagno mediante mezzi statali e fondi settoriali

La politica deve disciplinare la compensazione della perdita di guadagno in caso di formazione di adeguamento o riqualificazione degli adulti (con

famiglia). Il finanziamento deve essere garantito mediante una combinazione definita di contributi pubblici, fondi settoriali e partecipazioni dei datori di

lavoro nonché un'integrazione nelle assicurazioni sociali esistenti o nuove.

##### Strutture ad hoc per la formazione professionale degli adulti

La formazione professionale degli adulti richiede strutture ad hoc, che vadano incontro ai bisogni degli adulti. Per questi ultimi è importante l'auto-gestione nella formazione. Accanto alla formazione hanno infatti anche

altri compiti e impegni professionali e/o familiari. Hanno quindi bisogno di un'offerta formativa che vada incontro alle loro disponibilità temporali, ad esempio combinando studio individuale e presenza. Grazie alla digita-

lizzazione, oggi questa esigenza può essere soddisfatta mediante interessanti piattaforme di apprendimento.

### 5.4 Il perfezionamento non è una scelta, ma un dovere

Tutte le statistiche dimostrano che più una persona è qualificata e più è probabile che parteciperà a un perfezionamento. Ciò è legato tra l'altro al fatto che le imprese tendono a sostenere maggiormente i collaboratori meglio qualificati. «Chi ha già tanto riceve ancora di più» – è questa la regola tuttora applicata nel perfezionamento. La

politica della formazione deve bilanciare la situazione e consentire a tutti un apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Attraverso il loro istituto di formazione ([www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch)), le federazioni affiliate a Travail.Suisse forniscono un prezioso contributo a tal fine.

## Travail.Suisse chiede:

### Integrare gli uffici regionali di collocamento (URC) e l'aiuto sociale nel mandato di «mantenimento e acquisizione di competenze di base»

L'interrogativo fondamentale in relazione alle competenze di base è il seguente: come raggiungere il gruppo target delle persone con competenze di base

insufficienti? Bisogna riuscire a contattarli sul posto di lavoro, attraverso gli URC o attraverso l'aiuto sociale. A tal fine, questi luoghi devono però vedersi come parte

integrante del mandato politico di «mantenimento e acquisizione di competenze di base». Tale integrazione è indispensabile per portare avanti questa causa.

### Definire obiettivi concreti in materia di partecipazione al perfezionamento

Oggi è importante che tutti i lavoratori abbiano accesso e diritto al perfezionamento, in particolare i gruppi che in base alle statistiche registrano bassi tassi di partecipazione. La Confederazione, i Cantoni, l'economia e i

sindacati sono esortati a fissare obiettivi chiari e misurabili in materia di perfezionamento per determinati gruppi target, come i lavoratori poco qualificati, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori di determinati settori, i lavoratori

in età avanzata ecc. e definire misure concrete per raggiungere tali obiettivi. Si tratta di una procedura necessaria per mantenere l'occupabilità di tutti i gruppi di popolazione e prevenire la dequalificazione.

### Aumentare la trasparenza sul mercato del perfezionamento

Per poter valutare meglio il valore di un perfezionamento occorre migliorare la comparabilità delle offerte. Sono necessarie in particolare disposizioni relative alla pubblicazione. Occorre inoltre inserire i titoli di perfezionamento (certificati del settore) nel «quadro na-

zionale delle qualifiche per la formazione professionale» (QNQ), in cui per ora sono iscritti solo i titoli di studio formali. Per garantire più valore e trasparenza al perfezionamento occorre prevedere di inserirvi, a determinate condizioni, anche i titoli di perfezionamento. I

certificati acquisterebbero così maggior valore sul mercato del lavoro, il loro livello potrebbe essere valutato correttamente nel contesto internazionale e il computo delle prestazioni di formazione non formali nella formazione formale risulterebbe agevolato.

## 5.5 Maggior visibilità al valore della formazione professionale superiore

Il mercato del lavoro del futuro ha bisogno, nel sistema di formazione, di specializzazioni e qualificazioni superiori di alta qualità, flessibili e corrispondenti al mercato del lavoro. La formazione professionale superiore svolge già tale funzione. Troppo spesso,

però, è sottovalutata. La formazione professionale superiore deve quindi essere valorizzata e resa più visibile quale prolungamento di qualità della formazione professionale di base.

## Travail.Suisse chiede:

### Rafforzare il sistema di esami sul mercato del lavoro

Gli esami di professione e gli esami professionali superiori sono concepiti in modo da essere vicini al mercato del lavoro. Sono però in concorrenza con i

perfezionamenti universitari, che hanno un'immagine più accattivante. La politica e l'economia devono fare sforzi per far conoscere meglio i punti di forza

degli esami di professione e degli esami professionali superiori sia nelle imprese sia tra i lavoratori.

### Le scuole specializzate superiori meritano un posizionamento migliore

I diplomati delle scuole specializzate superiori svolgono un ruolo importante nell'economia. Accanto alle loro capacità professionali dispongono di competenze dirigenziali. Le scuole specializzate superiori hanno tuttavia bisogno di una spinta allo sviluppo per poter conservare

e rafforzare la loro posizione in futuro. Le premesse a tal fine sono tre: la protezione del nome «scuola specializzata superiore», un'iniziativa di qualità che prepari le scuole specializzate superiori al futuro e progetti di cooperazione che rafforzino al collaborazione tra le singole scuole specializ-

zate superiori. Occorre inoltre verificare il finanziamento delle scuole specializzate superiori per stabilire se le regole attuali consentono di raggiungere l'obiettivo di parificare il costo di una formazione SSS a quello di un bachelor presso una scuola universitaria professionale.

## 5.6 Promozione del coordinamento e della collaborazione nel settore universitario

Le scuole universitarie svizzere sono esposte a una concorrenza internazionale. Per evitare che soccombano sono necessarie varie misure, in parti-

colare un rafforzamento del coordinamento e della collaborazione tra le scuole universitarie nella piccola Svizzera.

Travail.Suisse chiede:

### Rafforzare la capacità di cooperazione tra le scuole universitarie

La capacità di cooperazione sul territorio svizzero è importantissima per la competitività internazionale delle scuole universitarie svizzere. Invece di alimen-

tare la concorrenza tra le scuole universitarie svizzere, come chiede Avenir Suisse, bisognerebbe sfruttare meglio e ampliare le possibilità di cooperazione

già esistenti. I consigli delle scuole universitarie dovrebbero quindi curare gli scambi tra di loro ed esplorare possibili cooperazioni e partenariati.

### Lanciare un barometro «buone condizioni di lavoro presso le scuole universitarie»

La qualità e la competitività delle scuole universitarie dipendono molto da collaboratori motivati e competenti. Un compito importante di una scuola universitaria consiste quindi nel creare condizioni di lavoro che favoriscano la soddisfazione dei collaboratori. A tal

fine occorre avviare un progetto intitolato «buone condizioni di lavoro presso le scuole universitarie» volto a verificare la soddisfazione dei collaboratori delle scuole universitarie. Il progetto dovrebbe soddisfare almeno tre condizioni: avere un'impostazione a lungo termine

in modo da monitorare l'evoluzione, coinvolgere possibilmente tutte le scuole universitarie per garantire la comparabilità ed evidenziare modelli di buone pratiche nonché essere condotto da un gruppo di valutazione esterno.

### Creare e curare una cultura della partecipazione viva

La partecipazione non è solo una rivendicazione della legge sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU), ma anche uno strumento che rafforza le scuole universitarie. Il fatto di far confluire nelle

discussioni le molteplici esperienze di tutti gli attori spiana infatti la strada a decisioni sostenibili. Inoltre contribuisce a un ambiente di lavoro motivante e favorevole. Purtroppo, i diritti di partecipazione non fanno ancora vera-

mente parte della cultura dirigenziale, in particolare nelle scuole universitarie professionali, un punto su cui bisognerà ancora lavorare intensamente.

### Mirare a una maggior efficienza amministrativa

L'amministrazione ha il compito di creare condizioni ottimali per l'apprendistato, la ricerca e i servizi. Deve però

ridimensionarsi, nei limiti del possibile. Ogni scuola superiore dovrebbe quindi cercare di ridurre le proprie spese am-

ministrative. Ciò è possibile solo se le scuole universitarie si pongono obiettivi chiari e adottano misure corrispondenti.



## 6. Rafforzare la gioventù per il futuro

La gioventù di oggi è il futuro di domani. Riveste quindi un'importanza determinante nella società. A medio-lungo termine, questo gruppo di popolazione, che va dai 13 ai 30 anni, farà parte delle nuove forze sul mercato del lavoro e vi lascerà la sua impronta per decenni. Per questo motivo è importante dare sufficiente peso alla formazione e all'ingresso nel mondo del lavoro. I giovani forniscono però un contributo importante anche alla diversità sociale, ad esempio attraverso il loro impegno durante il tempo libero, che promuove la convivenza di tutti. A medio termine, la gioventù avanzerà in importanti settori sociali e assumerà impegni politici, pubblici, familiari e professionali. Per questo motivo è importante non solo tener presenti sin d'ora le esigenze dei giovani, bensì anche prepararli alla vita adulta, coinvolgendoli e facendoli partecipare a tutti i processi.

### 6.1 Una visione della politica giovanile incentrata sui diritti e i bisogni

Molti giovani si trovano a un primo bivio importante, quello dell'entrata nel mondo del lavoro. E molti lo hanno già superato e seguono la loro strada. In questa fase della vita sono gettate le fondamenta dei primi anni di vita lavorativa. I giovani sono quindi confrontati con decisioni gravose. Hanno anche vari diritti, ad esempio quello a una formazione adeguata nonché a una salute intatta, per poter superare questo processo in condizioni ottimali. Que-

sti diritti fondamentali devono essere riaffermati e integrati nella vita di tutti i giorni – con particolare attenzione alle pari opportunità per tutti. Accanto a questa visione occorre tener conto dei bisogni e delle peculiarità dei giovani. Con la consapevolezza che pari opportunità non significa ancora giustizia, Travail.Suisse chiede agli attori rilevanti di prestare attenzione ai bisogni specifici dei giovani ed essere disposti ad adottare le misure necessarie.

Travail.Suisse chiede:

#### Maggior partecipazione dei giovani

Se per giovani s'intendono le persone in età compresa tra 13 e 30 anni, in Svizzera rientrano in questo gruppo di popolazione alcune centinaia di migliaia di persone. Questa cifra non può e non deve essere trascurata. Jeunesse.Suisse in qualità di commissione giovanile di Travail.Suisse è convinta dell'importanza di una rappresentanza adeguata

dei giovani in tutti i settori che li riguardano, direttamente o indirettamente. Le esigenze e i bisogni dei giovani sono comunicati attraverso la loro partecipazione a tutti gli organi decisionali rilevanti (organizzazioni, commissioni, politica ecc.). Travail.Suisse s'impegna affinché i giovani possano comunicare i loro bisogni e le loro idee attraverso il

loro lavoro in seno a Jeunesse.Suisse e promuove la collaborazione attiva con la commissione giovanile.

#### Regole chiare per gli stage (cfr. 1.2)

Oggi, per i giovani gli stage rappresentano un accesso diffuso al mondo del lavoro. Se servono ad acquisire esperienza professionale e capacità supplementari e, nel caso ideale, sono associati alla prospettiva di un impiego fisso, possono benissimo essere un aiuto prezioso per integrare i giovani nel mercato del lavoro. Troppo spesso, però, gli stagisti sono impiegati come

forze di lavoro a basso costo e incaricati di svolgere compiti senza alcun valore aggiunto per loro. Travail.Suisse chiede regole chiare per gli stage, che inoltre non possono più essere svolti a titolo gratuito. Occorre garantire il carattere formativo attraverso obiettivi di apprendimento chiari e un supervisore competente e disciplinare chiaramente la durata e la remunerazione. Occorre

evitare che i posti per persone al primo impiego siano sostituiti da stage privi in realtà di un effettivo carattere formativo.

#### Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:

Correzione della straripante revisione della LADI ed efficiente obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti (cfr. cap. 1.2, 4.1)

## 7. Politica fiscale equa e servizio pubblico forte e moderno

In Svizzera, Travail.Suisse s’impegna per una politica fiscale equa con effetti di redistribuzione, che non favorisca ancora di più i redditi alti e le imprese. Anche a livello internazionale, la politica fiscale della Svizzera deve mirare a eliminare qualsiasi forma di ottimizzazione fiscale, che danneggia in primo luogo i Paesi in via di sviluppo e le loro popolazioni. Occorre quindi lottare contro ogni iniziativa volta a ridurre il carico fiscale delle imprese o a trasferire l’imposizione sui redditi medio-bassi. È importante mantenere una situazione finanziaria sana per far fronte alle spese e agli investimenti crescenti del futuro e salvaguardare il livello di prestazioni del servizio pubblico. Un servizio pubblico forte e moderno, che garantisca prestazioni di alta qualità per l’intera popolazione e l’economia, è indispensabile per mantenere la qualità di vita e l’attrattiva della Svizzera quale sede per le imprese. In futuro, il servizio pubblico dovrà essere in grado di continuare a garantire buone condizioni salariali e lavorative, in particolare nei settori in cui offre servizi in un contesto di concorrenza. Anche in futuro, le prestazioni di servizio pubblico dovranno essere accessibili a tutte le categorie di popolazione, dal momento che la digitalizzazione ne modifica considerevolmente l’accesso.

### 7.1 Finanze sane e politica fiscale equa

Con una quota d’incidenza della spesa pubblica estremamente bassa e un debito bassissimo, le finanze pubbliche della Svizzera sono sane. Le eccedenze previste per i prossimi anni dovrebbero essere impiegate per coprire il grande fabbisogno finanziario in particolare nei settori dei servizi pubblici e dell’infrastruttura, della formazione e della ricerca. Nella politica fiscale bisogna introdurre l’imposizione individuale, per favorire la parità uomo-donna e per contrastare la carenza di manodopera qualificata. Dopo il netto rifiuto alle urne, nel

febbraio 2017, della Riforma III dell’imposizione delle imprese, ogni nuova riforma dovrà compensare le perdite fiscali e prevenire lo smantellamento delle prestazioni di servizio pubblico. Occorre quindi esaminare attentamente le ripercussioni della legge federale concernente la riforma fiscale e il finanziamento dell’AVS (RFFA) sul servizio pubblico a livello cantonale e comunale. Se necessario, i Cantoni dovranno adottare misure per evitare una riduzione delle prestazioni.

Travail.Suisse chiede:

#### Nessun pacchetto di risparmio, ma un allentamento del freno all’indebitamento

Il margine di manovra finanziario della Confederazione per le spese e gli investimenti volti a salvaguardare a lungo termine il benessere della Svizzera deve essere sfruttato pienamente. A causa dell’evoluzione demografica e del grandissimo fabbisogno di infrastrutture, formazione e ricerca,

il nostro Paese è confrontato con consistenti spese supplementari e investimenti. Bisogna pertanto opporsi a ogni nuovo programma di risparmio. Inoltre il meccanismo del freno all’indebitamento deve essere allentato affinché le eccedenze preventivate non siano più destinate unicamente a

ridurre il debito, ma anche a spese e investimenti indispensabili per il futuro.

#### Si a entrate supplementari e no a nuovi regali fiscali

Per finanziare i nuovi bisogni per salvaguardare il benessere in Svizzera (infrastrutture pubbliche, sviluppo di servizi per le attività di cura e assistenza, energie rinnovabili ecc.) occorrono entrate supplementari. Sono ipotizzabili una tassa sulle transazioni finanziarie, un’imposta sugli utili da capitale o

un’imposta sulle successioni a livello federale. Non sono ammessi nuovi regali fiscali a favore delle imprese, come ad esempio l’abolizione della tassa di bollo, visto che con la RFFA l’imposizione delle imprese è diventata estremamente vantaggiosa nel raffronto internazionale. Occorre abolire in gene-

rale le agevolazioni fiscali per il capitale e i suoi proventi rispetto al reddito da lavoro.



### Imposizione individuale senza perdite fiscali (cfr. 3.2)

Se nell'ambito dell'imposta federale diretta è previsto un modello simile all'imposizione individuale, che elimini la restante discriminazione tra coppie con un reddito elevato sposate e non, a livello cantonale tutto resta invariato. L'imposizione individuale ha un effetto positivo in presenza di un secondo

reddito all'interno del nucleo familiare e indurrà molte donne a mantenere l'attività professionale o a cercare un nuovo posto di lavoro. Ciò contribuirà anche a lottare contro la carenza di manodopera qualificata, che con l'invecchiamento della popolazione si acuisce. Le perdite fiscali supplementari dell'imposizione

individuale sono in parte compensate dall'aumento delle entrate fiscali in seguito al crescente grado di occupazione delle donne. La differenza restante va eliminata adeguando le aliquote fiscali.

### Correzione delle ripercussioni finanziarie della RFFA sul servizio pubblico

L'abolizione dei regimi fiscali cantonali incompatibili con i principi costituzionali dell'uguaglianza e del rendimento economico è corretta. Ora si tratta di ridurre al minimo le ripercussioni della riforma, che in alcuni Cantoni comporta un rovinoso inasprimento della concorrenza fiscale con enormi

abbassamenti dell'aliquota fiscale per le imprese. La Riforma III dell'imposizione delle imprese ha infatti mostrato che ciò non trova alcun sostegno all'interno della popolazione. In caso di smantellamento consistente delle prestazioni di servizio pubblico è necessaria un'ulteriore partecipazione finanziaria da parte

dell'economia. Se necessario, occorre sfruttare nei Cantoni gli strumenti della democrazia diretta (iniziativa e referendum) allo scopo di compensare integralmente le perdite fiscali ed evitare una riduzione delle prestazioni di servizio pubblico a livello cantonale e comunale.

### Aliquota fiscale minima per le imprese a livello nazionale

La necessità di abolire i regimi fiscali cantonali ha comportato un netto abbassamento dell'imposizione delle imprese – dal 18 al 14 per cento nella media svizzera. In molti Cantoni adesso le aliquote fiscali sono troppo basse per mantenere un'infrastruttura di servizio pubblico sufficiente sia per i privati sia

per le imprese. Non dobbiamo dimenticare che l'imposizione è solo uno di molti fattori che determinano la competitività di un Paese. A differenza di altri Paesi, che fissano aliquote fiscali molto basse per compensare altri fattori più deboli come la ricerca e la formazione, la qualità delle infrastrutture, la pace

sociale, l'efficienza dell'amministrazione ecc., in tutti questi punti la Svizzera brilla. Bisogna quindi porre un termine al rovinoso inasprimento della concorrenza fiscale che si sta diffondendo nel nostro Paese, fissando un'aliquota fiscale minima per le imprese a livello nazionale.

### Porre un termine alla pianificazione fiscale aggressiva a livello internazionale

Nell'ambito del progetto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting), i Paesi dell'OCSE s'impegnano contro l'erosione della base imponibile e il trasferimento degli utili delle imprese multinazionali verso Paesi con un'imposizione bassa o addirittura nulla. Gli utili devono essere tassati dove si svolge l'attività economica. In qualità di

membro dell'OCSE, la Svizzera deve adoperarsi per concretizzare accuratamente il piano di azione dell'OCSE, che comprende misure per porre un termine a varie pratiche di pianificazione fiscale aggressiva, come pure per eliminare le scappatoie giuridiche a livello internazionale, che consentono lo sviluppo di tali pratiche. La Svizzera

deve provvedere in particolare affinché dopo l'abolizione dei regimi fiscali cantonali speciali non subentrino nuovi trucchetti fiscali che porterebbero a una consistente erosione della base imponibile, vanificando l'obiettivo del progetto BEPS.

## 7.2 Servizio pubblico forte con una digitalizzazione accessibile a tutti

Un servizio pubblico forte è indispensabile per lo sviluppo sociale, economico e sostenibile in tutta la Svizzera. Il servizio pubblico deve creare le condizioni di base per una società basata sul consenso e un'economia prospera. Pur non essendo obbligato a fornire questi servizi, lo Stato deve comunque mettere a disposizione le infrastrutture e i servizi irrinunciabili e garantire buone condizioni lavorative e salariali nei settori del servizio pubblico. Laddo-

ve lo Stato fornisce servizi, l'Amministrazione deve beneficiare di condizioni quadro adeguate per un buon funzionamento nell'interesse della popolazione. In altre parole deve disporre di buone condizioni di lavoro e sufficienti mezzi finanziari e personali. Nuovi bisogni sulla scia dell'evoluzione demografica rafforzano il significato del servizio pubblico per la custodia e l'assistenza di bambini, anziani e persone bisognose di cure. La possibile ripresa dei

negoziati su un accordo internazionale sui servizi non deve minacciare i settori del servizio pubblico. Infine, la digitalizzazione dei servizi deve essere accessibile a tutti e mantenere un numero sufficiente di punti di accesso fisici in tutto il Paese. Il servizio

pubblico svolge infatti anche una funzione fondamentale per la coesione sociale e gli utenti devono continuare ad avere la possibilità di interagire direttamente con il personale allo sportello.

## Travail.Suisse chiede:

### Affrontare la sfida della digitalizzazione nell'accesso ai servizi

La digitalizzazione in corso promuove l'accesso ai servizi attraverso applicazioni Internet. Ciò ha dei vantaggi (velocità, nuovi servizi), ma anche degli svantaggi per determinati utenti (disabili, persone con un basso livello d'istruzione, anziani, persone che non padroneggiano una lingua nazionale ecc.). Sono quindi necessari particolari sforzi per queste categorie di utenti. Un accesso digitale il più semplice possibile e corsi di aggiornamento consentono di evitare che queste persone

siano escluse dai servizi. Al tempo stesso occorre mantenere in tutto il Paese un numero sufficiente di punti di accesso fisici alle prestazioni di servizio pubblico, come uffici postali, sportelli ferroviari ecc. Vi sarà infatti sempre una minoranza di persone che non è in grado di gestire la digitalizzazione o lo fa male. Il servizio pubblico deve mantenere la sua funzione per la coesione sociale e consentire interazioni dirette. In particolare è necessario tenere conto delle regioni rurali e di montagna non-

ché garantire sia un numero adeguato di punti di accesso, sia i posti di lavoro associati. Occorre inoltre stanziare più risorse per la formazione del personale addetto al servizio pubblico nell'ambito della digitalizzazione. Questo personale deve infatti essere in grado di padroneggiare rapidamente lo sviluppo dei servizi online in vari settori del servizio pubblico, in particolare nell'ambito delle assicurazioni sociali, ad esempio l'assicurazione contro la disoccupazione.

### Escludere il servizio pubblico da qualsiasi accordo internazionale sui servizi

Nel nostro mondo sempre più improntato al protezionismo, i negoziati multilaterali sul commercio stentano a fare progressi. È stato congelato in particolare l'accordo sugli scambi di servizi (TISA). Finora l'accordo è stato concepito in base a un cosiddetto approccio negativo. In altre parole,

tutto ciò che non è espressamente escluso, è considerato liberalizzato. Questo modo di procedere impedisce qualsiasi passo indietro per i servizi esposti alla concorrenza. In caso di ripresa dei negoziati, la Svizzera dovrà quindi essere estremamente vigile ed escludere qualsiasi liberalizzazione

delle prestazioni di servizio pubblico. Occorre evitare che impegni assunti a livello internazionale indeboliscano il monopolio della formazione scolastica obbligatoria pubblica, trasferiscano compiti di polizia a imprese di sicurezza private, aprano alla concorrenza la gestione delle acque ecc.

### Le infrastrutture e le imprese di servizio pubblico devono restare pubbliche

Per garantirne la manutenzione e l'indispensabile sicurezza, le infrastrutture fondamentali (reti elettrica, postale, ferroviaria, di telecomunicazioni e di distribuzione idrica) devono restare pubbliche. Le imprese della mano pubblica o le imprese maggioritariamente pubbliche,

come la Posta, le FFS, Swisscom, le aziende elettriche ecc., non devono assolutamente essere privatizzate in modo da consentire anche in futuro un controllo democratico e la logica del servizio pubblico – senza pensare esclusivamente al profitto. Inoltre in tutti gli obiettivi

strategici imposti dal Consiglio federale alle imprese pubbliche controllate dalla Confederazione deve essere inserito l'obbligo di concludere contratti collettivi di lavoro. Lo Stato deve svolgere un ruolo esemplare per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei dipendenti.

### Settore audiovisivo, formazione, sanità, socialità, sicurezza: mantenere un servizio pubblico buono e finanziato in misura sufficiente

Il settore audiovisivo, l'istruzione obbligatoria, la formazione, la sicurezza, la sanità e la socialità sono settori di servizio pubblico, perlopiù monopolistici e fondamentali per la coesione sociale e la democrazia. Per evitare un degrado delle condizioni di lavoro e uno smantellamento delle prestazioni

destinate al pubblico in vari settori, non devono essere toccati da programmi di risparmio o addirittura perdere buona parte del loro finanziamento pubblico, come è quasi avvenuto per la SSR. Occorre inoltre prestare attenzione a non trasferire nuovi compiti monopolistici del servizio pubblico a imprese

private. Queste ultime non perseguono infatti uno scopo di servizio pubblico, ma sono orientate al profitto e alla concorrenza. Gli scorpori dalle istituzioni di servizio pubblico comportano inoltre un degrado delle condizioni salariali e lavorative.

Nei settori di servizio pubblico non controllati dallo Stato occorre negoziare un contratto collettivo di lavoro settoriale (CCL settoriale). In caso contrario, i concorrenti che non sottostanno ad alcun CCL eserciteranno una forte pressione sui salari e le condizioni di

lavoro. Non basta fissare salari minimi. Di fronte alla prevista apertura completa del mercato dell'energia elettrica, un CCL settoriale è importante in particolare per le imprese di produzione e distribuzione di elettricità. È prioritario mirare a un CCL settoriale anche in altri due settori: quello

sanitario (ospedali), per via del degrado delle condizioni di lavoro in seguito al carico crescente, e in quello del trasporto di merci su rotaia e del trasporto di viaggiatori in autobus, dove aumenta il rischio di dumping salariale a causa della crescente apertura alla concorrenza.

Rientrano in questo capitolo le seguenti rivendicazioni:

Legge quadro federale sulle strutture di custodia e assistenza (cfr. cap. 3.3, 4.3)

## 8. Affrontare le sfide ecologiche in uno spirito di partenariato

**Travail.Suisse si adopera per una strategia di utilizzazione delle risorse energia e clima basata sull'economia circolare, lo sviluppo delle energie rinnovabili e l'efficienza energetica. I principali obiettivi da raggiungere sono l'ulteriore ecologizzazione dell'economia, l'uscita progressiva, ma definitiva dal nucleare, la massiccia riduzione delle emissioni di gas serra e la sicurezza dell'approvvigionamento elettrico. A tal fine occorre rivedere i modelli di consumo e di produzione per garantire una maggior sostenibilità e promuovere in modo deciso le energie rinnovabili. Bisogna inoltre introdurre un sistema d'imposizione con carattere d'incentivazione e provvedere affinché la liberalizzazione completa del mercato dell'elettricità sia socialmente compatibile e non minacci la sicurezza dell'approvvigionamento. Queste sfide ecologiche, climatiche ed energetiche offrono anche un'opportunità per creare decine di migliaia di posti di lavoro qualificati sull'intero territorio nazionale. Ma potrebbero anche mettere in pericolo posti di lavoro in determinati settori. La politica climatica deve quindi tener conto del principio di una transizione giusta: deve cioè comprendere misure per sostenere le persone che perderebbero il lavoro durante la transizione verso un'economia con meno emissioni di CO<sub>2</sub>.**

### 8.1 Per siti di produzione sostenibili e una transizione giusta

Per creare un'economia sostenibile, la produzione di beni e servizi deve restare possibile anche limitando il consumo di risorse e lo spreco di materie prime e fonti di energie non rinnovabili. L'idea di un'economia circolare – un'economia che funziona come un circuito, predilige l'utilizzazione al possesso dei beni e cerca di abolire l'obsolescenza programmata della tecnica – persegue questo obiettivo e in Europa la legislazione s'ispira sempre più spesso a tale principio. L'ecologizzazione dell'economia presuppone però che anche i siti di produzione siano impostati in modo più sostenibile.

A tal fine è necessaria la collaborazione dei lavoratori. L'obiettivo della Strategia energetica 2050 è di sostituire, nei prossimi decenni, il nucleare definendo obiettivi precisi volti ad aumentare la quota delle energie rinnovabili e l'efficienza energetica. Per raggiungere questo obiettivo, occorre sufficiente manodopera qualificata. Inoltre le competenze e il know-how devono essere adeguati ai profondi cambiamenti strutturali in corso. La politica climatica deve tener conto della transizione giusta. Quest'ultima è parte dell'Accordo di Parigi, ma non della politica climatica svizzera.

Travail.Suisse chiede:

#### Promozione di un'economia circolare

Un'economia più sostenibile, basata sul principio dell'economia circolare, offre il vantaggio di promuovere maggiormente un minor consumo di risorse e il

riciclaggio. In un'epoca in cui il progresso tecnologico (computer, aviazione ecc.), ma anche le energie rinnovabili (auto elettriche, impianti eolici ecc.)

richiedono un uso crescente di metalli rari (cobalto, tungsteno, vari elementi detti terre rare), vi è un forte rischio di esaurire le materie prime. L'econo-

mia circolare consente una crescita compatibile con l'ambiente. Può anche ridurre il lavoro disumano nell'ambito dell'estrazione di metalli rari (p. es.

lavoro minorile o condizioni di sicurezza catastrofiche). Nel nostro caso offre il vantaggio di creare posti di lavoro nei settori del riciclaggio e delle riparazioni

e di favorire un'economia collaborativa, che promuove la coesione sociale e dà più senso al lavoro.

### Siti di produzione più sostenibili grazie alla partecipazione

L'obiettivo numero 12 degli obiettivi delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile prevede di garantire modelli di consumo e di produzione sostenibili. I lavoratori si trovano al centro del sistema di produzione e in molti settori di attività le loro condizioni di lavoro sono compromesse dal riscaldamento climatico (p. es. picchi di canicola più frequenti con un impatto sulle

condizioni di lavoro, ad esempio negli ospedali, nella costruzione di strade o simili, minor produzione idroelettrica in estate). Il loro coinvolgimento e la loro partecipazione sono quindi fondamentali per non mettere a repentaglio l'obiettivo di un modello di produzione sostenibile. Il raggiungimento di questo obiettivo presuppone una maggior sensibilizzazione e formazione sulla so-

stenibilità all'interno delle imprese, ma anche la promozione delle competenze e delle conoscenze spesso informali dei collaboratori su aspetti concreti del processo di produzione. Uno stile di produzione sostenibile deve servire anche a rafforzare gli strumenti di partecipazione in uno spirito di partenariato sociale e a inserirli nei contratti collettivi di lavoro settoriali o aziendali.

### Sistema d'incentivazione per il clima e l'energia: prosegue il lavoro

Il Parlamento ha bloccato un disegno di decreto federale su un articolo costituzionale concernente le tasse sul clima e sull'elettricità. Siccome tra alcuni anni i programmi d'incentivazione delle energie rinnovabili giungeranno al termine, sarà praticamente impossibile raggiungere gli obiettivi della Strategia ener-

getica 2050 – a meno di un drastico inasprimento delle prescrizioni di legge. Le prescrizioni vanno quindi completate con un sistema d'incentivazione con tasse sul clima e sull'elettricità. Per andare in porto, questo progetto non dovrà perseguire scopi fiscali e i proventi delle tasse sull'energia dovranno

essere ridistribuiti alla popolazione e all'economia, senza penalizzare i redditi medio-bassi. L'elettricità da fonti rinnovabili (forza idrica, energia solare, geotermia, biogas ecc.) non deve essere rincarata. Un sistema d'incentivazione favorisce l'innovazione e contribuisce alla creazione di posti di lavoro.

### Riduzione più netta e più rapida delle emissioni di gas serra e transizione giusta

Per limitare il riscaldamento a meno di 2°C o addirittura a 1,5°C, conformemente all'Accordo di Parigi, entro il 2050 sia la Svizzera sia gli altri Paesi industrializzati non dovrebbero più emettere gas serra. Ciò presuppone investimenti nella ricerca nettamente più consistenti di quelli previsti, in modo da poter sviluppare soluzioni innovative abbastanza in fretta. I costi ambientali

esterni devono essere internalizzati per esercitare un effetto d'incentivazione sufficiente e occorre un ripensamento in materia di mobilità e di alimentazione. A causa dell'aumento massiccio delle emissioni di gas serra dell'aviazione è indispensabile sottoporre anche il traffico aereo a una tassa sul CO<sub>2</sub>. Per finire occorre inserire nella legge federale sulla riduzione delle emissioni

di CO<sub>2</sub> il principio di una transizione giusta a partire dal 2020. Per i lavoratori dei settori che dovranno ridurre le emissioni di gas serra più velocemente del previsto e di conseguenza subire, durante la fase transitoria di alcuni decenni, ristrutturazioni verso una società a basse emissioni di CO<sub>2</sub> occorre prevedere misure di riqualificazione.

### Adeguamento delle reti elettriche a favore dell'innovazione e della creazione di posti di lavoro

L'espansione delle energie rinnovabili richiede un adeguamento delle reti elettriche, che includa e gestisca le fonti di elettricità intermittenti e garantisca la sicurezza dell'approvvigionamen-

to. Occorre quindi sviluppare nuove tecnologie nell'interfaccia tra le attività energetiche classiche nonché la tecnologia dell'informazione e la digitalizzazione (reti elettriche intelligenti o «Smart

Grids»). Questo sviluppo va visto anche come un'opportunità per l'innovazione e la creazione di nuovi posti di lavoro.

### Formazione e perfezionamento professionale dei lavoratori dell'economia elettrica

La rapida trasformazione strutturale nell'economia elettrica – con la prevista apertura totale del mercato dell'elettrici-

tà e l'attuazione della strategia energetica che porterà alla progressiva dismissione delle centrali nucleari – richiede

nuove competenze e qualificazioni al fine di disporre della manodopera qualificata necessaria. La revisione della

legge sull'approvvigionamento elettrico (LAEI) deve quindi contenere un articolo concernente la promozione della formazione e del perfezionamento del

personale del settore dell'elettricità. Lo sviluppo di queste offerte deve avvenire nell'ambito del partenariato sociale con il sostegno delle autorità, tanto più

che quasi il 90 per cento delle aziende elettriche è nelle mani dello Stato.

## 9. Per una politica migratoria più integrativa

**La Svizzera resta un Paese d'immigrazione, che ha sempre potuto contare sul sostegno delle cittadine e dei cittadini stranieri per garantire uno sviluppo economico e sociale ai massimi livelli. Dal 2014 la politica migratoria svizzera è stata influenzata soprattutto dall'accettazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa. L'attuazione di questa iniziativa ha costretto le autorità a trovare soluzioni compatibili con gli accordi bilaterali e a puntare maggiormente sul potenziale di manodopera indigena. Esempi sono l'Iniziativa sul personale qualificato e l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti per la manodopera qualificata indigena. Oltre a misure prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, in Svizzera occorrono anche misure dopo l'assunzione. Misure corrispondenti ai bisogni di tutte le parti devono favorire un'integrazione sostenibile e prevenire il lavoro precario e il dumping salariale. Nell'interesse di tutti i lavoratori, la libera circolazione delle persone può e deve essere e restare compatibile con la valorizzazione manodopera qualificata indigena per rafforzare le misure d'integrazione e combattere sistematicamente le discriminazioni.**

### 9.1 Promozione dell'integrazione sul posto di lavoro

Nella nostra società, la migrazione e la diversità culturale sono una realtà. In un mondo globalizzato, più la società e il mercato del lavoro devono far fronte a nuove sfide per garantire la coesione sociale, più gli aspetti legati all'integrazione e alla gestione della diversità acquistano significato. È pertanto importante rafforzare le misure d'integrazione

sul mercato del lavoro per consentire ai lavoratori di impiegare le loro competenze sociali e culturali e svilupparsi in un contesto professionale con buone condizioni di lavoro. Tra l'altro i progressi della digitalizzazione creano anche un incentivo a non trascurare lo sviluppo delle competenze sociali e culturali tra i collaboratori di un'impresa.

#### Travail.Suisse chiede:

##### Promuovere la formazione di base e il perfezionamento

In un contesto in cui il mercato del lavoro si sviluppa ulteriormente sia attraverso la creazione sia attraverso l'eliminazione di posti di lavoro è importante che i lavoratori stranieri possano aggiornare le loro competenze e acquisire una solida formazione di base, se non ce l'hanno ancora. Quest'ultima è un primo passo importante per esercitare durevolmente un'attività lavorativa

sul mercato del lavoro. L'accesso alla formazione di base e al perfezionamento professionale è una premessa necessaria per garantire, oltre alla qualità, anche la sostenibilità dell'occupazione. Senza l'impegno dei datori di lavoro nella formazione di base e nel perfezionamento non sarà possibile raggiungere l'obiettivo politico di puntare sul potenziale di manodopera indigena. I

datori di lavoro e le loro associazioni devono quindi promuovere e sostenere la formazione all'interno delle imprese per consentire agli stranieri di valorizzare e sviluppare le loro competenze in modo da potersi integrare durevolmente nel mondo del lavoro ed evitare i rapporti di lavoro precari.

##### Semplificare il riconoscimento dei diplomi esteri

Le difficoltà amministrative nell'ambito del riconoscimento dei diplomi esteri ostacolano l'integrazione durevole sul mercato del lavoro. Le persone che hanno difficoltà con il riconoscimento del loro diploma vi rinunciano e non sono promosse secondo le loro capacità. Queste persone devono

quindi essere consigliate e sostenute meglio, in particolare mediante offerte di coaching, in modo da evitare problemi di dequalificazione, svalutazione individuale e perdita di potenziale sul mercato del lavoro. L'accesso a informazioni sul riconoscimento dei diplomi e le possibilità di farsi riconoscere le

conoscenze e le competenze acquisite devono essere semplificate anche per gli adulti, eliminando gli ostacoli finanziari e amministrativi. La possibilità di frequentare moduli formazione per completare un ciclo di studio iniziato all'estero o accedere più rapidamente a un ciclo di formazione in Svizzera

è un'opzione che andrebbe estesa in tutti i Cantoni. In questo modo, le persone che dispongono già di una

preformazione e competenze pertinenti potrebbero completare più rapidamente la loro formazione o riqualificazione

professionale e integrarsi più efficacemente nel mercato del lavoro.

### Sviluppare offerte di coaching e rafforzare lo statuto di soggiorno

Gli stranieri in una fase professionale transitoria o disoccupati devono valutare precocemente le loro qualificazioni e competenze onde evitare periodi di disoccupazione di lunga durata e consentire un orientamento nella

carriera efficiente. Siccome lo statuto di soggiorno è spesso associato all'esercizio di una professione, gli stranieri disoccupati che vivono da anni in Svizzera sono esposti a un forte rischio di precarizzazione. Per prevenire tale pre-

carizzazione è anche importante che i criteri d'integrazione per la concessione, il rinnovo e la revoca dello statuto di soggiorno degli stranieri tengano conto del principio di proporzionalità e della situazione sociale dei lavoratori.

### Rafforzare il partenariato sociale all'interno delle imprese

Nell'ambito dell'integrazione all'interno delle imprese occorre migliorare le conoscenze sull'agevolazione dell'integrazione e la gestione della diversità nelle imprese al fine di consentire ai lavora-

tori di lavorare in condizioni migliori. È quindi importante rafforzare il partenariato sociale in quest'ambito e sostenerlo a livello politico e giuridico. Per consentire anche alle piccole imprese

di contribuire all'integrazione dei loro collaboratori, occorre creare degli ausili a livello giuridico o sostenerle mediante progetti di portata nazionale o locale.

## 9.2 Promozione dell'integrazione professionale nel settore dell'asilo

L'integrazione delle persone del settore dell'asilo sul mercato del lavoro ha beneficiato di impulsi positivi a livello sia legislativo sia politico. Alcuni ostacoli all'accesso al mercato del lavoro sono stati eliminati per i rifugiati riconosciuti e le persone ammesse provvisoriamente. È inoltre in corso un progetto pilota di pre-tirocinio d'integrazione e vi è un'Agenda

Integrazione comune per semplificare e accelerare l'integrazione delle persone del settore dell'asilo sul mercato del lavoro. Ai fini dell'integrazione durevole di queste persone sul mercato del lavoro, che non favorisce né il dumping salariale né condizioni di lavoro precarie, oltre a tutte le predette misure occorre coinvolgere anche le parti sociali.

### Travail.Suisse chiede:

#### Concretizzare la tradizione umanitaria della Svizzera

La politica d'asilo deve basarsi sulla tradizione umanitaria, indipendentemente dal numero di richiedenti d'asilo. In altre parole, la prevista accelerazione

delle procedure d'asilo deve garantire un sistema di ricorso efficiente e sufficiente. La Svizzera deve dimostrare la sua solidarietà umanitaria, accogliendo

generosamente gruppi di rifugiati in caso di conflitti armati in certi Paesi (p. es. la Siria).

#### Coinvolgere le parti sociali nell'integrazione delle persone del settore dell'asilo sul mercato del lavoro

La partecipazione dei sindacati va prevista espressamente nella legislazione, onde evitare che situazioni di dumping salariale sul mercato del lavoro compromettano le condizioni di lavoro dei

lavoratori. I sindacati devono partecipare alla riflessione su modelli di lavoro con un salario parziale per le persone del settore dell'asilo. L'integrazione di queste persone nel mercato del lavoro

non deve favorire situazioni di lavoro precarie, bensì iscriversi nel lungo termine, promuovendo la formazione e il perfezionamento.

#### Migliorare lo statuto delle persone ammesse provvisoriamente

Benché l'accesso al mercato del lavoro per le persone ammesse provvisoriamente sia stato facilitato, il termine «provvisoriamente» e le condizioni

associate a questo statuto restano un ostacolo all'integrazione professionale. Occorre quindi modificare il termine «provvisoriamente» e adeguare le

disposizioni legali concernenti questo statuto, che frenano ancora la mobilità e l'integrazione professionale.



### 9.3 Valorizzazione della partecipazione politica e sociale degli stranieri

Affinché il sistema democratico della Svizzera continui a funzionare in modo efficiente, occorre la partecipazione civica della popolazione residente. Per evitare un deficit democratico a causa dell'esclusione politica e sociale di determinati gruppi di

persone, bisogna consentire alla popolazione residente in Svizzera – cittadini svizzeri e stranieri – di contribuire congiuntamente ai processi di codecisione, partecipazione e riflessione, che plasmano la nostra società e influenzano il mercato del lavoro.

Travail.Suisse chiede:

#### Continuare a promuovere la naturalizzazione

Nel 2017 il popolo svizzero ha deciso, in votazione popolare, di facilitare la naturalizzazione dei giovani stranieri della terza generazione, i cui genitori e nonni vivono o hanno vissuto anch'essi in Svizzera. La possibilità di presentare una domanda di naturalizzazione è tuttavia limitata a un certo numero di

persone a causa di condizioni come ad esempio l'età. La modifica legislativa sulla naturalizzazione agevolata è un passo importante e positivo, sia politicamente sia simbolicamente, ma la sua portata è limitata. Occorre quindi continuare a promuovere la naturalizzazione agevolata per gli altri

gruppi di persone perfettamente integrati, che però non possono beneficiare della procedura agevolata e sono confrontati a ostacoli amministrativi sproporzionati.

#### Diritto di voto e di eleggibilità a livello cantonale e comunale

Alcuni Cantoni e Comuni hanno deciso di concedere agli stranieri domiciliati sul loro territorio, a determinate condizioni, il diritto di votare e di essere eletti. Questa prassi consente alle persone integrate di partecipare alla vita politica e fornire un contributo significativo alla collettività, rafforzando l'esercizio della

democrazia, dal momento che con la partecipazione allargata viene raggiunta una rappresentanza più ampia e corrispondente alla realtà della popolazione e dei suoi bisogni. È pertanto necessario che i Cantoni e i Comuni che non contemplano tale possibilità per i propri cittadini stranieri iscrivano questa op-

zione all'ordine del giorno della politica, mirando a un'apertura che rafforza la coesione sociale e l'esercizio della democrazia.

### 9.4 Lotta contro il razzismo e la discriminazione

Benché a livello politico e istituzionale vengano adottate misure per favorire l'integrazione sul mercato del lavoro, occorre continuare a lottare contro la discriminazione e il razzismo. Questi fenomeni si ripercuotono infatti negativamente sul processo d'integrazione: la lotta mirata contro di essi nel mondo del lavoro rappresenta quindi un'importante esigenza sociale. Su un mercato del lavoro contraddistinto da migrazioni e relazioni internazionali è inaccettabile che i migranti siano esposti a discriminazione e razzismo sul posto di lavoro. I datori di

lavoro e i superiori gerarchici devono tutelare i diritti personali dei propri lavoratori e impegnarsi attivamente affinché tutti siano trattati allo stesso modo, indipendentemente dall'origine. Hanno una funzione esemplare all'interno dell'impresa, che devono svolgere in modo responsabile. Occorre inoltre aggiornare i dati e le informazioni disponibili al fine di sensibilizzare la società e l'ambiente professionale. È pertanto necessario portare avanti e promuovere la ricerca in questo settore.

Travail.Suisse chiede:

#### Una legislazione antidiscriminazione che comprenda anche gli stranieri

L'integrazione non può avere successo se al tempo stesso non si combatte la discriminazione degli stranieri. L'integrazione e la non discriminazione sono due facce della stessa medaglia. Ma la Svizzera è in fuorigioco, poiché a differenza degli altri Paesi non ha una

legislazione generale contro la discriminazione. Occorre quindi una normativa di diritto civile, che consenta di agire contro qualsiasi forma di discriminazione, in particolare contro le discriminazioni etniche, le discriminazioni nella società o anche sul mercato del lavoro.

Oltre all'adeguamento della legislazione restano necessarie campagne di sensibilizzazione. Le esperienze fatte all'estero mostrano infatti che, da sola, la legislazione non basta per eradicare la discriminazione.

## Rafforzare la sensibilizzazione e il ruolo dei datori sul posto di lavoro

La cultura aziendale, che può essere fortemente influenzata dai datori di lavoro e dai superiori gerarchici, può contribuire a migliorare e sviluppare gli strumenti per lottare contro la discriminazione e il razzismo. Secondo l'articolo 328 CO, il datore di lavoro deve proteggere la personalità del lavoratore. La stessa rivendicazione è ripresa nella Legge sul lavoro e nella relativa ordinanza 3. Il Patto internazio-

nale relativo ai diritti economici, sociali e culturali, ratificato dalla Svizzera, si riferisce ai diritti di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro situazione di soggiorno. Il diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli si applica a tutti, in particolare attraverso il principio «pari salario per pari lavoro», le pari opportunità, la sicurezza e la salute sul lavoro e la limitazione ragionevole della durata del lavoro. Questi principi fondamentali

garantiscono ai lavoratori la soglia di protezione necessaria. Questi requisiti e principi devono quindi godere di una maggiore notorietà ed essere applicati all'interno dei vari contesti. A tal fine, le parti sociali possono elaborare congiuntamente progetti e creare strumenti per lottare contro la discriminazione e il razzismo.

## Elaborare nuovi dati scientifici sulla discriminazione e il razzismo

La discriminazione e il razzismo sul posto di lavoro hanno delle ripercussioni che esulano dall'ambito professionale vero e proprio. Nel mondo del lavoro

possono risentirne l'accesso all'occupazione, le condizioni di assunzione, il salario, le possibilità di formazione e le opportunità di carriera. È quindi

importante aggiornare i dati statistici e le analisi scientifiche al fine di elaborare nuove strategie di lotta contro la discriminazione e il razzismo.

# 10. Per un impegno internazionale

**Travail.Suisse si adopera per un impegno della Svizzera in Europa e nel mondo, che tenga maggiormente conto dello sviluppo sociale e dell'eliminazione delle disparità. La Svizzera non deve favorire solo gli interessi economici. Dovrebbe mettere la sua immagine di Paese con una solida tradizione umanitaria al servizio della coerenza tra apertura del mercato e sviluppo sostenibile. Il mondo potrà infatti diventare più pacifico e sicuro solo proteggendo durevolmente l'ambiente e garantendo alla popolazione un lavoro dignitoso. In Europa, Travail.Suisse s'impegna in seno alla Confederazione europea dei sindacati (CES) per un'Europa sociale, con ripercussioni positive anche per i lavoratori in Svizzera.**

## 10.1 Buone relazioni con l'Unione europea (UE) sono essenziali

La Svizzera si trova nel cuore dell'Europa e il nostro benessere dipende dall'Europa. Quasi un terzo dei posti di lavoro in Svizzera è legato all'UE, la Svizzera esporta più del 50 per cento delle merci e dei servizi nell'UE e le importazioni dall'UE rappresentano il 70 per cento circa. Ciò dimostra l'importanza di mantenere buone relazioni con l'UE per creare e mantenere posti di lavoro in Svizzera, ma anche

per garantire alle imprese un accesso non discriminatorio al mercato dell'UE. È quindi essenziale che la Svizzera possa mantenere gli accordi bilaterali vigenti e trovare una soluzione soddisfacente per risolvere le questioni istituzionali per l'ulteriore sviluppo degli accordi bilaterali e la conclusione di nuovi accordi.

Travail.Suisse chiede:

## Salvaguardare gli accordi bilaterali per proteggere i lavoratori

Dopo che nel febbraio 2014 il popolo ha accolto l'articolo 121a Cost. (regolazione dell'immigrazione), il Parlamento ha trovato un'attuazione soddisfacente, che salvaguarda gli accordi bilaterali e protegge meglio la manodopera qualificata indigena con l'obbligo di notificare

i posti vacanti. Ogni nuovo tentativo di disdire la libera circolazione delle persone è molto pericoloso, poiché metterebbe a repentaglio le relazioni tra la Svizzera e l'UE e di conseguenza anche i posti di lavoro. Il rimedio più sicuro contro questo pericolo è di

garantire buone condizioni salariali e lavorative in Svizzera, prevenendo così il dumping salariale.

### Nessun accordo quadro con l'UE a scapito dei lavoratori

La conclusione di un accordo quadro istituzionale con l'UE è estremamente importante per garantire buone condizioni socioeconomiche quadro in Svizzera e in particolare i posti di lavoro. Nell'ambito dei negoziati con

la Svizzera sull'accordo, l'UE chiede l'adeguamento di alcune disposizioni delle misure di accompagnamento della libera circolazione delle persone, in particolare della regola degli otto giorni. Un accordo quadro istituzionale

tra la Svizzera e l'UE è però accettabile solo se saranno mantenute le misure di accompagnamento della libera circolazione delle persone. Chiediamo un'adesione della Svizzera all'Autorità europea del lavoro.

### Non escludere una soluzione come lo Spazio economico europeo (SEE)

Se i negoziati sull'accordo quadro istituzionale tra la Svizzera e l'UE dovessero fallire, bisognerebbe esaminare nuovamente una soluzione come lo SEE. Consentirebbe ai lavoratori di beneficiare dell'acquis comunitario

in materia di socialità e lavoro (p. es. congedo parentale, più diritti di decisione e rafforzamento dell'attuazione dei diritti sociali attraverso l'Autorità europea del lavoro) e alle imprese un accesso quasi totale al mercato

dell'UE. Se tale soluzione consentisse anche il mantenimento delle misure di accompagnamento andrebbe considerata seriamente.

### Ratificare finalmente la Carta sociale riveduta del Consiglio d'Europa

Dei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa, solo la Svizzera, Monaco, San Marino e il Liechtenstein non hanno ratificato la Carta sociale europea (CSE)! Dal punto di vista giuridico, la Svizzera soddisfa le condizioni per una ratifica,

come dimostra un rapporto adottato dal Consiglio federale nel luglio 2014. Finora è tuttavia mancata la volontà politica di ratificare la CSE. La CSE risale al 1961 e nel 1996 è stata riveduta. Garantisce i diritti economici, sociali e

culturali. La Svizzera ripete regolarmente che i diritti umani sono indivisibili. I diritti sociali non devono quindi valere meno dei diritti civili e politici. Questa incoerenza deve cessare. Il Parlamento deve quindi finalmente ratificare la CSE.

## 10.2 L'attuazione dei diritti fondamentali del lavoro garantisce un mondo giusto

La forte interdipendenza e la concorrenza economica mondiale richiedono l'attuazione dei diritti fondamentali del lavoro al fine di evitare che i lavoratori siano esposti a una concorrenza e a uno sfruttamento feroce sul mercato mondiale. In tutto il mondo, i lavoratori devono anche avere più potere organizzativo, ad esempio mediante l'elaborazione di accordi internazionali sul lavoro e di accordi qua-

dro per le imprese multinazionali. In particolare il rispetto della libertà sindacale e del diritto a negoziati collettivi permette ai lavoratori, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo ed emergenti, di partecipare adeguatamente alle ricchezze e ai guadagni di produttività. Il protezionismo non è una soluzione, poiché rallenta l'attività economica, distrugge posti di lavoro e promuove la chiusura e la xenofobia.

### Travail.Suisse chiede:

#### Proteggere e far applicare i diritti fondamentali in Svizzera e all'estero

Il diritto protegge i lavoratori dall'arbitrarietà del potere e da rapporti di forza economici. La Costituzione federale (parità di trattamento, libertà di credo, opinione, sindacale ecc.) e il diritto inter-

nazionale (convenzioni delle Nazioni Unite, dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), Convenzione europea dei diritti dell'uomo ecc.) tutelano i diritti fondamentali in Svizzera. Per questo motivo,

Travail.Suisse si adopera per la tutela e l'applicazione dei diritti fondamentali in Svizzera e nel mondo e si oppone a qualsiasi tentativo di indebolirli, a livello sia internazionale sia nazionale.

#### Impegno rafforzato della Svizzera nell'ILO e in altre istituzioni internazionali

La Svizzera si adopera attivamente per un lavoro dignitoso e le convenzioni dell'ILO e promuove il dialogo sociale, il marchio di fabbrica dell'ILO, nella prati-

ca. Per la Svizzera, il centenario dell'ILO nel 2019 rappresenta una nuova opportunità per rafforzare il suo impegno. Bisogna in particolare ratificare altre

convenzioni internazionali sul lavoro – finora la Svizzera ne ha ratificate solo 60 su 189 – a cominciare dalla convenzione n. 135 relativa alla protezione dei

rappresentanti dei lavoratori nell'azienda (1971) nonché da altre convenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. All'interno dell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) la Svizzera deve

adoperarsi per norme commerciali compatibili con le norme sul lavoro, gli accordi ambientali e il rispetto dei processi democratici. Il nostro Paese deve inoltre impegnarsi in altre istituzioni, come il

Fondo monetario internazionale e la Banca mondiale, a favore di programmi di adattamento strutturale compatibili con la democrazia, il servizio pubblico e le norme fondamentali sul lavoro.

### Capitolo vincolante sullo sviluppo sostenibile negli accordi di libero scambio (ALS)

Nei recenti accordi di libero scambio (ALS) della Svizzera, il capitolo dedicato allo sviluppo sostenibile, che promuove le norme sul lavoro e il rispetto dell'ambiente, deve diventare vincolante come

gli altri capitoli degli ALS, in modo tale da sottoporlo al meccanismo di composizione delle controversie, in particolare nelle procedure arbitrali. In caso di fallimento della procedura arbitrale quale

ultima opzione devono anche poter essere imposte sanzioni. Anche nei vecchi ALS deve essere incluso, in occasione della rinegoziazione, un capitolo sullo sviluppo sostenibile.

### Rafforzare il Punto di contatto nazionale (PCN) della Svizzera per le Linee guida dell'OCSE per imprese multinazionali

Nell'economia globalizzata si delinea una crescente divisione internazionale del lavoro, poiché le catene di produzione e di approvvigionamento con numerosi subappaltanti sono sempre più difficili da controllare. Le imprese multinazionali con sede in Svizzera devono adottare misure per prevenire ed eliminare le violazioni dei diritti umani e

delle norme ambientali lungo l'intera catena. Possono anche essere chiamate a rispondere in giustizia dei danni causati dalle imprese che controllano. Travail.Suisse sostiene quindi l'iniziativa per imprese responsabili o un controprogetto solido. In questo contesto, il PCN svizzero per le Linee guida dell'OCSE non deve più fungere solo da interme-

diario. Se gli vengono sottoposti dei casi deve anche punire le imprese che rifiutano il dialogo e, in caso di fallimento della mediazione, indicare se sono state violate le Linee guida e formulare chiare raccomandazioni per eliminare le irregolarità.

### Impegno per gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite

Il 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) rappresentano la colonna portante dell'Agenda 2030. Tengono conto delle dimensioni economica, sociale ed ecologica dello sviluppo sostenibile e includono l'eradicazione della povertà in

una linea guida congiunta. Travail.Suisse si adopera per l'attuazione di questi obiettivi, in particolare per quelli più vicini al proprio mandato, ossia gli obiettivi 4 (educazione di qualità), 5 (parità di genere), 7 (energia economica e pulita), 8

(crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, occupazione piena e produttiva e lavoro dignitoso), 12 (modelli di consumo e di produzione sostenibili) e 13 (misure immediate per combattere i cambiamenti climatici e il loro impatto).

### Aumentare l'aiuto allo sviluppo e sostenere i programmi di Brücke • Le Pont

Conformemente ai propri impegni, la Svizzera deve aumentare progressivamente il suo aiuto allo sviluppo fino allo 0,7 per cento del PIL. Si tratta di un investimento a lungo termine nella giustizia sociale e nella pace, di cui

beneficerebbe il mondo intero, compresa la Svizzera. Con il sostegno ai programmi di sviluppo della propria agenzia Brücke • Le Pont, Travail.Suisse si adopera in loco per il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, la promozione

del reddito nonché possibilità di formazione professionale nei paesi del Sud del mondo. Le associazioni affiliate a Travail.Suisse s'impegnano in questo contesto in particolare coinvolgendo i propri soci.

Konzept und Gestaltung/Conception et graphisme/

Concetto grafico e realizzazione: [www.muellerluetolf.ch](http://www.muellerluetolf.ch)

Fotos/photos/foto: S./p. 1: the setrunners

S./p. 3: Keystone/Alessandro della Valle

S./p. 16, 89: iStock

S./p. 13, 22, 27, 47, 56, 74, 90, 94: Adobestock

S./p. 51, 86: Fotolia

# Travail.Suisse

---

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
[info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)  
[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)