



**Mehr gute Arbeit!**  
Positionen und Forderungen 2012 – 2015

---

**Revaloriser le travail**  
Positions et revendications 2012 – 2015

---

**Rivalorizzare il lavoro**  
Posizioni e rivendicazioni 2012 - 2015

# Travail.Suisse

---



Die Fotos im vorliegenden Dokument wurden am Kongress von Travail.Suisse, der am 10. September 2011 im Berner Kursaal stattgefunden hat, aufgenommen.

Les photos dans le document ont été faites lors du Congrès de Travail.Suisse qui a eu lieu le 10 septembre 2011 à la Kursaal à Berne.

Le foto contenute nel presente documento sono state scattate in occasione del Congresso di Travail.Suisse, tenutosi il 10 settembre 2011 al Kursaal di Berna.

# **Mehr gute Arbeit !**

Positionen und Forderungen 2012 – 2015

---

# **Revaloriser le travail**

Positions et revendications 2012 – 2015

---

# **Rivalorizzare il lavoro**

Posizioni e rivendicazioni 2012 - 2015

Verabschiedet vom Kongress von Travail.Suisse am 10. September 2011

Adopté par le Congrès de Travail.Suisse le 10 septembre 2011

Adottato dal Congresso di Travail.Suisse il 10 settembre 2011

Travail.Suisse

November 2011

# Inhalt

1	Beschäftigung und gute Löhne für alle	06
2	Gute Arbeitsbedingungen und ein starker Arbeitsmarkt	08
3	Hohe Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	10
4	Zugang zur Bildung öffnen statt schliessen!	13
5	Gute soziale Absicherung und Altersvorsorge	16
6	Gesunde Finanzen und gerechte Steuerpolitik	20
7	Ein starker Service public!	21
8	Beschäftigungsfördernde Klima- und Energiepolitik	23
9	Bedingungen für eine neue Migrationspolitik	24
10	Engagement in Europa und der Welt	26

## Sommaire

1	Du travail et des salaires décents pour tous	30
2	De bonnes conditions de travail et un solide marché du travail	32
3	Une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille	34
4	Ouvrir l'accès à la formation au lieu de le fermer!	38
5	Une bonne protection sociale et une bonne prévoyance vieillesse	41
6	Des finances saines et une politique fiscale équitable	44
7	Un service public fort !	46
8	Une politique climatique et énergétique qui crée des emplois	48
9	Conditions pour une politique de migration plus ouverte	49
10	Engagement en Europe et dans le monde	52

## Indice

1	Occupazione e salari adeguati per tutti	56
2	Migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare il mercato del lavoro	58
3	Elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare	60
4	Favorire l'accesso alla formazione invece che inibirlo!	63
5	Protezione sociale e previdenza professionale di qualità	67
6	Finanze sane e una politica fiscale equa	70
7	Un servizio pubblico forte!	72
8	Politica climatica ed energetica favorevole all'occupazione	73
9	Condizioni per una nuova politica migratoria	75
10	Impegno in Europa e nel mondo	77





# 1 Beschäftigung und gute Löhne für alle

Travail.Suisse will Vollbeschäftigung. Alle Erwerbsfähigen sollen einer Arbeit nachgehen können, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht, je nach Präferenz Teil- oder Vollzeit. Die Erwerbsarbeit muss mit guten Löhnen honoriert werden; diese sind jährlich an die Teuerung und die gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen anzupassen. Die Erwerbsarbeit, abgegolten durch einen anständigen Lohn, leistet einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand für alle, erhöht die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen und fördert die Integration in die und die Partizipation an der Gesellschaft. Mit der Idee des bedingungslosen Grundeinkommens kann das Anliegen „Beschäftigung und gute Löhne für alle“ auf eine innovative Art und Weise über das Jahr 2015 hinaus weiterverfolgt werden.

## 1.1 Gute Löhne und mehr Verteilungsgerechtigkeit

Die vergangenen Jahre waren wirtschaftlich betrachtet eine steile Berg- und Talfahrt. Während der Hochkonjunktur erwirtschafteten die Unternehmen Rekordgewinne, doch das reale Lohnwachstum hinkte diesen Produktivitätssteigerungen stark hinterher. Im Jahr 2008 wurde das kräftige Wirtschaftswachstum der Schweizer Volkswirtschaft durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise abrupt gestoppt. Der Druck auf die unteren Lohnkategorien verschärfte sich. Über 10 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten zu Tiefstlöhnen, jede 25. Erwerbsperson ist ein Working Poor, dessen Lohn trotz Vollzeitpensum nicht zum Leben ausreicht. Stark gebeutelt ist auch der Mittelstand, der trotz Produktivitätssteigerungen stagnierende Löhne in Kauf nehmen muss. Auf der anderen Seite der Lohnskala, bei den explodierenden Managerlöhnen, ist keine Wende in Sicht. Die Lohnschere zwischen Tiefst- und Höchstlöhnen öffnet sich immer mehr. Die grosse Mehrheit der Lohnempfänger steht auf der Verliererseite.

Travail.Suisse will mehr Verteilungsgerechtigkeit. Es braucht Druck auf die hohen anstatt auf die tiefen Löhne. Alle Arbeitnehmenden sollen von den gesamtwirtschaftlichen Produktivitäts-

steigerungen in Form von generellen Lohnerhöhungen profitieren.

### Travail.Suisse fordert:

#### Generelle Lohnerhöhungen für alle

Von intransparenten Leistungslöhnen mit verzerrenden Anreizen, überrassenden Boni und kurzzeitigen Einmalzahlungen ist abzusehen. Gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerungen müssen zu Lohnerhöhungen für alle führen. Generelle Lohnerhöhungen, die das Lohnniveau der Arbeitnehmenden verlässlich und dauerhaft steigern, sind der richtige Weg.

#### Mittelstand stärken durch substanzielle Lohnerhöhungen

Beim Mittelstand hinken die Lohnerhöhungen den Produktivitätssteigerungen hinterher. Dazu kommen die steigenden Lebenshaltungskosten, welche die verfügbaren Einkommen immer mehr schmälern. Dessen ungeachtet haben die mittleren Einkommen wenig Anspruch auf staatliche Transferleistungen. Bei den mittleren Lohnklassen besteht klarer Nachholbedarf, der in Form von substanziellen Lohnerhöhungen aufgeholt werden muss.

#### Gute Mindestlöhne für alle, differenziert nach Branchen und Regionen

Die unteren Löhne geraten immer mehr unter Druck. Arbeit muss sich aber lohnen. Insbesondere müssen die Löhne in den Tieflohnbranchen aufgewertet werden. Um Lohndumping zu verhindern und den Arbeitnehmenden ein anständiges Auskommen zu sichern, braucht es branchenweite oder regionale Mindestlöhne. Diese sind entweder im Rahmen von sozialpartnerschaftlichen Gesamtarbeitsverträgen oder in Normalarbeitsverträgen auf kantonaler oder nationaler Ebene verbindlich zu erlassen.

#### Löhne in der Care-Ökonomie aufwerten

Die Arbeit in der Care-Ökonomie ist anforderungsreich und hat aufgrund der demografischen Entwicklung eine immer grösser werdende gesellschaftliche Be-



deutung. Berufe im Gesundheitsbereich, in der Pflege von älteren Menschen, in der Kinderbetreuung etc. erfordern profunde Fachkenntnisse und eine hohe Sozialkompetenz. Die Mitarbeitenden tragen tagtäglich eine grosse Verantwortung. Die aktuellen Löhne im Care Bereich widerspiegeln diese grundsätzliche Bedeutung und vielfältigen Anforderungen nicht und müssen nach oben angepasst werden.

### **Zurück zu normalen Managerlöhnen**

Mit der seit 2005 jährlich wiederkehrenden Managerlohnstudie zeigt Travail.Suisse die Entwicklung der Managerlöhne und die sich stetig öffnende Lohnschere auf. Die vergangenen Jahre haben es gezeigt: Sensibilisierung allein reicht nicht aus; letztlich braucht es griffige gesetzliche Regelungen im Bereich der Managerlöhne sowie eine Bonisteuer.

### **1.2 Beschäftigung für alle**

Im internationalen Vergleich ist der flexible Arbeitsmarkt der Schweiz einer der herausragenden Standortvorteile. Nicht zuletzt dank dem flexiblen Arbeitsmarkt ist die Beschäftigungsquote relativ hoch und die Arbeitslosenquote verhältnismässig gering. Dennoch, die steigenden Forderungen nach stetiger Anpassungsbereitschaft und Flexibilität können für die Erwerbstätigen zu einer Bürde werden. Insbesondere Erwerbslose laufen Gefahr, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verlieren. Stetige Weiterbildung oder das Nachholen einer Erstausbildung werden deshalb immer wichtiger, um den sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt nachkommen zu können und in der Arbeitswelt integriert zu bleiben. Eine weitere unmittelbare Herausforderung ist die demografische Entwicklung, welche die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung stark verändern wird und auf welche mit intelligenten Arbeitsmodellen geantwortet werden muss.

Travail.Suisse setzt sich ein für eine aktive Beschäftigungspolitik. Ziele sind die 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:**

#### **3 Tage obligatorische Weiterbildung pro Jahr für alle**

Für alle Arbeitnehmenden sind drei Tage obligatorische Weiterbildung pro Jahr, bezahlt durch die Arbeitgeber, obligatorisch. Dies ist so im Weiterbildungsgesetz zu verankern. Die Weiterbildung bzw. das lebenslange Lernen ist erwiesenermassen das wichtigste Instrument zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit übers ganze Erwerbsleben hinweg. Die Weiterbildung kann sowohl durch unternehmensinterne als auch durch externe Weiterbildungsanbieter erfolgen.

#### **Erstausbildung nachholen, Bildungsleistungen validieren**

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch öfters arbeitslos oder sozialhilfeabhängig. Um diese Personen dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren, muss das im Arbeitslosenversicherungsgesetz bestehende Instrument der Ausbildungszuschüsse konsequent angewandt werden. Neue Bildungswege wie die zweijährige Attestlehre oder die Validierung von Bildungsleistungen sind dabei vermehrt zu berücksichtigen.

#### **Beschäftigung in innovativen Wirtschaftszweigen fördern**

Die schweizerische Wirtschaftspolitik muss konsequent auf innovative Wirtschaftszweige mit qualitativ hohem Beschäftigungspotenzial, wie beispielsweise die Cleantech, ausgerichtet werden. Dazu braucht es eine aktive Industriepolitik und der Forschungsstandort Schweiz muss weiter gefördert werden.

#### **Älteren Arbeitnehmenden Sorge tragen**

Mit der demografischen Entwicklung wird die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden immer grösser. Das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden soll bis zum gesetzlichen Pensionsalter optimal genutzt werden können. Dazu braucht es Aus- und Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmende. Im Zentrum stehen auch innovative Arbeitsmodelle, die es beispielsweise erlauben, auf den erhöhten Erholungsbedarf der älteren Arbeitnehmenden einzugehen, schritt-

weise aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder die beruflichen Anforderungen an die vorhandenen Kapazitäten der älteren Mitarbeitenden anzupassen. Travail.Suisse prüft zudem die Möglichkeit einer Verpflichtung der Arbeitgeber, eine gewisse Anzahl von älteren Arbeitnehmenden zu beschäftigen oder sonst eine Abgabe zu entrichten.



## 2 Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt

Travail.Suisse will faire, stabile und berechenbare Arbeitsbedingungen, die neben der Arbeit genügend Platz lassen für andere Lebensbereiche. Genügend Ferien und Freizeit sind wichtig, weil sie einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden leisten und genügend Freiräume zur eigenen Lebensgestaltung bieten. Einer Verwilderung der Arbeitsbedingungen durch vermehrten Konkurrenzdruck wird Travail.Suisse konsequent entgegenhalten. Die Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes sind vermehrt zu stärken.

### 2.1 Anständige Arbeitszeitregelungen

Der Druck auf die Arbeitnehmenden hat sich in den letzten Jahren nochmals erhöht. Die Hektik am Arbeitsplatz, die ständige Erreichbarkeit, die steigenden Flexibilitätsansprüche nehmen weiter zu. Das führt zu einer erhöhten Belastung, zu mehr Stress und letztlich zu Gesundheitsproblemen, welche die langfristige Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden beeinträchtigen. Parallel dazu ist eine Erosion der Arbeitsbedingungen festzustellen, die sich zunehmend in befristeten Arbeitsverhältnissen, vermehrter Arbeit auf Abruf und einem stark steigenden Anteil der Temporärarbeit niederschlägt.

Travail.Suisse kämpft gegen die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, gegen die absolute Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden rund um die Uhr und setzt sich ein für genügend Ferien und Freizeit.

### Travail.Suisse fordert:

#### Mehr Ferien für alle

Travail.Suisse will die Abstimmung über die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» gewinnen. Mehr Ferien sind nötig, denn die zunehmende Arbeitsbelastung ist ein ernsthaftes Problem. Mehr Ferien sind richtig, denn sie ermöglichen den Ausgleich zur Arbeit, Zeit für Erholung, Familie und andere Lebensbereiche. Mehr Ferien sind angesichts der gestiegenen Arbeitsproduktivität auch verdient.

#### 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. Arbeit auf Abruf ist gesetzlich zu regeln und muss die Ausnahme bleiben. Insbesondere kurzfristige Einsätze müssen mit einer Abrufentschädigung verteuert werden. Ebenfalls müssen Sonntags- und Nachtarbeit die absolute Ausnahme bleiben. Eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten zuungunsten des Verkaufspersonals ist zu bekämpfen.

#### Gleichstellung der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist der Vollzeitarbeit in Sachen Sozialversicherungsschutz, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gleichzustellen. Teilzeitarbeit, auch in anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten, soll für Frauen und Männer gleichermaßen möglich sein. Das Teilzeit-Arbeitspensum soll wenn immer möglich mindestens 50 Prozent betragen.

## 2.2 Stärkung der Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes

Die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU sind für die Schweizer Wirtschaft wichtig und insgesamt positiv zu bewerten. Die Personenfreizügigkeit verhalf der schweizerischen Wirtschaft zu hohen Wachstumsraten und erlaubte den Unternehmen neue Arbeitsplätze zu schaffen. 2009 wurden die flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr weiter ausgebaut. Die Kontrolleergebnisse bei den Arbeitgebern zeigen, dass dieses Schutzinstrumentarium notwendig ist, um wirkungsvoll gegen Lohndumping vorzugehen.

Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarktes die Instrumente zur Bekämpfung von Lohndumping konsequent angewandt und weitere Strukturen geschaffen werden, die eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen konsequent verhindern.

### Travail.Suisse fordert:

#### Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr konsequent umsetzen

Zur Bekämpfung von Lohndumping braucht es mehr verbindliche Mindestlöhne, die im Rahmen von Gesamt- und Normalarbeitsverträgen erlassen werden. Im Hinblick auf die Erweiterung des freien Personenverkehrs auf Kroatien ist eine weitere Verstärkung der flankierenden Massnahmen notwendig, so muss zum Beispiel eine Solidarhaftung des Generalunternehmers bezüglich seiner Subunternehmen eingeführt werden. Travail.Suisse setzt sich im Rahmen der laufenden Arbeiten zum Vollzug der flankierenden Massnahmen für griffige Massnahmen gegen die Scheinselbstständigkeit, für eine Verschärfung der Sanktionen und für mehr finanzielle Mittel für Kontrollen ein. Der Vorstand von Travail.Suisse ist beauftragt, ein Positionspapier zur Personenfreizügigkeit und zur Weiterentwicklung der flankierenden Massnahmen zu erarbeiten.

#### Allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih

Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit und der damit verbundenen Möglichkeit der Personalverleiher, Arbeitnehmende aus dem Ausland zu rekrutieren, hat die Zahl der Temporärarbeiter stark zugenommen. Die Verstoßquote im Personalverleih ist hoch. Die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für die Temporärbranche ist wichtig, um insbesondere die Temporärarbeiter zu schützen, die bisher keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Bestehende Gesamtarbeitsverträge dürfen durch die Allgemeinverbindlicherklärung jedoch nicht gefährdet werden.

#### Mitwirkung in der Schweiz stärken

Das Mitwirkungsgesetz in der Schweiz ist ein zahnloser Papiertiger. Die Rechte der Arbeitnehmenden sind ungenügend, bei der Mitwirkung auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte stehen die Schweizer Arbeitnehmervertreter ausser vor. Die EU-Regelungen bezüglich der Europäischen Betriebsräte müssen ins Obligationenrecht aufgenommen werden.

#### 2.3 Gewerkschaftsrechte gewährleisten und Sozialpartnerschaft 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 und die Sozialpartnerschaft aufgewertet werden. Konkret müssen die Gewerkschaftsrechte ausgeübt werden können und die Arbeitnehmervertreter frühzeitig in die Lösungsfindung einbezogen werden.

**Travail.Suisse fordert****Vereinigungsfreiheit garantieren und Kündigungsschutz verbessern**

Das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und zu engagieren, ist zwar festgeschrieben, hat in der Schweiz aber oftmals negative Konsequenzen auf die Gewerkschaftsvertreter. Gesetze und Gesamtarbeitsverträge sind so auszugestalten, dass Diskriminierung von gewerkschaftlichem Einsatz verhindert wird. Konkret ist in Anlehnung an die entsprechende ILO-Richtlinie die Möglichkeit der Annullierung der missbräuchlichen Kündigung und damit ein Recht auf Wiedereinstellung der betroffenen Gewerkschaftsvertreter einzuführen.

**Mitwirkungsrechte ausbauen**

Die gesetzlichen Regelungen über die Bildung von betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen sind kompliziert und die Mitbestimmungsrechte ungenügend. Die Arbeitnehmervertretung in den Be-

trieben muss gestärkt, das Mitbestimmungsgesetz revidiert werden. Damit die Schweizer Arbeitnehmervertreter bei der Mitwirkung auf der Ebene der Europäischen Betriebsräte nicht aussen vor stehen, muss die Schweiz die betreffenden europäischen Regelungen übernehmen.

**Sozialpartnerschaft stärken**

Die Sozialpartnerschaft wird in Reden zwar hoch gelobt, de facto werden die Sozialpartner immer öfters übergangen. Die konstruktive Sozialpartnerschaft auf politischer Ebene, in den Branchen und Betrieben ist zu sichern, zu pflegen und zu fördern. In den eidgenössischen Kommissionen ist eine angemessene Vertretung aller Spitzenverbände der Sozialpartner sicherzustellen. Auf Branchenebene muss der Handlungsspielraum der Sozialpartner erweitert werden. Insbesondere die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen muss erleichtert werden.

## 3 Hohe Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Das Berufsleben soll das Familienleben möglichst wenig beeinträchtigen. Sowohl Frauen als auch Männer brauchen angemessene Rahmenbedingungen, um sich ihren Kinderwunsch erfüllen zu können. Sie müssen, falls nötig, auch weitere Familienangehörige betreuen und pflegen können. Travail.Suisse fordert eine hohe Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Sonst wird die Familiengründung immer weiter aufgeschoben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Voraussetzung dafür, dass Mütter und Väter familiäre und berufliche Arbeit gemäss ihren Vorstellungen unter sich aufteilen können und so bei der Lebensplanung mehr Freiheit haben. Mit dieser Freiheit entsteht das für die Erfüllung des Kinderwunsches nötige Klima der Sicherheit und Zuversicht. Für die Bewältigung der demografischen Herausforderung ist für Travail.Suisse eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich.

### 3.1 Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit

Wenn Männer und Frauen Eltern werden, sind sie bei der Wahl ihrer Lebensweise eingeschränkt. Es ist schwierig, Erwerbstätigkeit und Familienleben unter einen Hut zu bringen, wenn man kleine Kinder und/oder betreuungs- und pflegebedürftige Angehörige hat. Es sind vor allem die Frauen, welche die nach der Geburt der Kinder erforderliche Zeit in die Familie investieren. Dazu reduzieren sie entweder ihre Erwerbstätigkeit oder stellen sie ganz ein. Viele Männer hingegen können ihre Vaterrolle nicht so wahrnehmen, wie sie sich das bei der Geburt ihres Kindes vorstellen. Einerseits bekommen nur ganz wenige einen bezahlten Vaterschaftsurlaub und andererseits ist es für Männer sehr schwierig, eine Teilzeitstelle zu finden. Teilzeitstellen für Führungskräfte, Männer wie Frauen, gibt es praktisch nicht.

Wenn ältere Angehörige Betreuung brauchen, erbringen die Familien – und auch hier mehrheitlich die Frauen – kostenlose und nicht anerkannte Leistungen (Pflege- und Betreuungsarbeit). Ein Drittel der Pflegeleistungen für Erwachsene werden unentgeltlich erbracht (Privathaushalte oder institutionalisierte Freiwilligenarbeit).

Die Bedürfnisse einer Familie variieren also je nach Alter der Kinder und der übrigen Angehörigen. Eine angepasste Arbeitszeitgestaltung muss die Lebensphasen einer Familie berücksichtigen und soll für die Männer und die Frauen möglichst keine negativen Konsequenzen haben.

#### **Travail.Suisse fordert:**

##### **Umsetzung der Lohngleichheit**

Fünfzehn Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes haben Lohnungleichheiten und -diskriminierungen kaum abgenommen. Ausschliesslich objektive Kriterien (z.B. Ausbildung, Verantwortlichkeiten) dürfen Lohnunterschiede rechtfertigen. Deshalb muss der Einsatz der Software Logib des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Betrieben gefördert werden. Logib ermöglicht den Betrieben die Selbstüberprüfung der Lohngleichheit.

Für eine raschere Umsetzung der Lohngleichheit sind auf der Sozialpartnerschaft beruhende Initiativen (z.B. Lohngleichheitsdialog) zu fördern, wobei die Möglichkeit der Einführung von neuen gesetzlichen Massnahmen oder neuen Kompetenzen für die bestehenden Behörden nicht ausgeschlossen werden darf. Zudem sind die bestehenden Zertifizierungen zu unterstützen, da ein Label (z.B. Equal Salary) die Anstrengungen eines Betriebs im Bereich der Lohngleichheit sichtbar macht und der Betrieb diesbezüglich zum Vorbild wird.

##### **Förderung der Teilzeitarbeit für alle**

Teilzeitarbeit trägt wesentlich zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben bei und verringert den Stress der Doppelbelastung. Deshalb fordert Travail.Suisse für alle erwerbstätigen Eltern auf allen hierarchischen Stufen die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Das gilt insbesondere auch für Stellen mit

hoher Verantwortung und für Führungskräfte. Zudem sind alle flexiblen Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle zu fördern, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

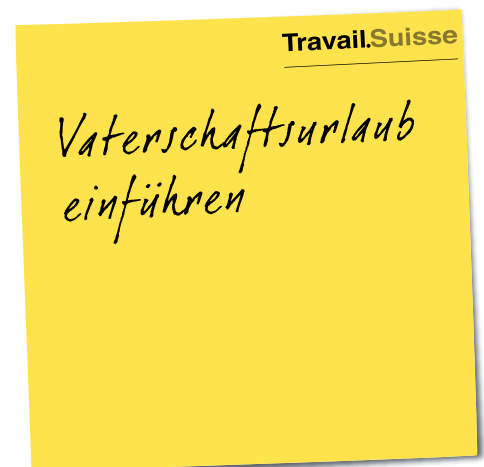
Ein Beitrag dazu ist die digitale Agenda «mamagenda» von Travail.Suisse, mit der Unternehmen ihr weibliches Personal auch bei einer Mutterschaft behalten können. Die Agenda hilft bei der Planung und gibt Tipps und Informationen, namentlich zu neuen Arbeitsmodellen.

##### **Einführung eines bezahlten, flexiblen Vaterschaftsurlaubs von mindestens 20 Tagen**

Der eidgenössische Vaterschaftsurlaub ist ein erster Schritt auf dem Weg zur Einführung eines echten, bezahlten Elternurlaubs. Männer, die Vater werden, müssen vom ersten Augenblick an präsent sein, um eine Bindung zu ihrem Kind aufzubauen und sich während der durch die Geburt bedingten Abwesenheit der Mütter und die nachfolgende Erholungsphase um die Familie kümmern zu können. Nur so können sie ihre Partnerin tatkräftig unterstützen. Die frisch gebackenen Väter müssen ihren Vaterschaftsurlaub während des ersten Lebensjahres ihres Kindes je nach Bedarf flexibel einziehen können.

##### **Betreuung von Kindern und älteren Menschen als Teil des Service public**

Der Staat muss eine qualitativ gute Betreuung von Kindern und älteren Menschen flächendeckend und langfristig organisieren, finanzieren und gewährleisten. Dies gehört genau so zum Service public wie z.B. die Strassen oder der öffentliche Verkehr. So können seine Bürgerinnen und Bürger einer ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen, ohne einen Spagat zwischen Beruf und Familie machen zu müssen. Gleichzeitig sind Überlegungen anzustellen, wie die öffentliche Anerkennung der Leistungen, die von den Familien erbracht werden, verbessert werden kann. Dies könnte zum Beispiel durch einen finanziellen Beitrag an Familien, die die Pflege von Angehörigen übernehmen, oder durch Validierung von Bildungsleistungen in der Familienarbeit geschehen. Künftig ist ein System von messbaren und



aufgrund präziser Kriterien berechneten Beiträgen vorzusehen. Als Basis sollen jene Kantone herangezogen werden, die bereits solche Beiträge leisten.

Mit der Umsetzung des Konkordats HarmoS werden die Stundenpläne und die Einrichtung von familienergänzenden Tagesstrukturen harmonisiert. Diese Betreuungseinrichtungen, für die die Kantone und Gemeinden zuständig sind, müssen bedarfsgerecht sein. Befasst man sich jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Einschulung damit, tritt ein grosser Teil des Bedarfs gar nicht mehr in Erscheinung, weil die Eltern sich bereits – mehr oder weniger gut – anders organisiert haben. Der Vorschulbereich muss deshalb in die Zuständigkeit des Bundes fallen, damit der Bedarf der Familien an Betreuungsplätzen von Anfang an und über mehrere Jahre hinweg gedeckt werden kann, und zwar auch nach Ablauf des nationalen Impulsprogramms für familienergänzende Kinderbetreuung.

#### **Einführung eines Elternurlaubs**

Die Bedürfnisse der jungen Eltern dauern über die Geburt hinaus an. Die Betreuung von sehr kleinen Kindern erfordert mehr Zeit, was bezüglich des beruflichen Engagements beider Elternteile eine gewisse Flexibilität nötig macht. Der Mutterschaftsurlaub und der Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen kommen den Bedürfnissen der Familien nach der Geburt des Kindes entgegen. Allen Familien ist zusätzlich ein bezahlter, auf der Grundlage des Finanzmodells des Mutterschaftsurlaubs finanzierter Elternurlaub von 24 Wochen zu ermöglichen. Damit der Elternurlaub auch von den Vätern in Anspruch genommen wird, soll ein Teil davon ihnen vorbehalten bleiben und nicht auf die Mütter übertragbar sein. Deshalb sind 12 Wochen des Elternurlaubs für den Vater und 12 Wochen für die Mutter vorzusehen, die in den ersten vier Lebensjahren des Kindes und vor dessen Eintritt in den Kindergarten bezogen werden müssen.

#### **3.2 Förderung des Familienlebens während der Ausbildung**

Der Kinderwunsch ist in der Schweiz konstant hoch. Das gilt insbesondere auch für Frauen mit höherem Studium. Trotzdem gebären diese Frauen deutlich

weniger Kinder als der Durchschnitt. Ein grosser Teil von ihnen (40 Prozent) bleibt sogar kinderlos. Da die Studienzeit immer länger wird und immer mehr junge Menschen studieren, ist es unerlässlich, Mutterschaft und Vaterschaft für Menschen in Ausbildung zu unterstützen.

Die Familiengründung ist heute für Menschen in Ausbildung mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Die Ausbildungsstätten bieten nicht alle angemessene Betreuungsmöglichkeiten und den familiären Verpflichtungen angepasste Studienprogramme. Folglich ist es für Frauen auch sehr schwierig, eine Weiterbildung zu absolvieren, da sie sehr oft einer Doppelbelastung (Berufstätigkeit und Haushaltspflichten) ausgesetzt sind.

#### **Travail.Suisse fordert:**

##### **Ausbildungsprogramme für Eltern in Ausbildung flexibilisieren**

Die Studienprogramme müssen auf die Anforderungen des Familienlebens abgestimmt werden. Dazu braucht es Studiengänge, die auch in Teilzeit absolviert werden können. Zudem muss es möglich sein, in Modulen zu studieren, das Studium problemlos zu unterbrechen und bei Bedarf zu verlängern.

##### **Kostenlose Kinderbetreuung für Eltern in Ausbildung**

Alle mit öffentlichen Mitteln finanzierten Ausbildungsstätten (Universitäten, Hochschulen, Berufsschulen usw.) müssen angemessene Betreuungsplätze zur Verfügung stellen. Die Kinderbetreuung soll für Studierende, die während ihres Studiums Eltern werden, oder für Eltern, die eine berufliche Erstausbildung oder Fortbildung absolvieren, kostenlos sein.

#### **3.3 Müttern die Beibehaltung oder Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ermöglichen**

Es sind mehrheitlich die Frauen, die nach der Geburt der Kinder ihre Arbeitszeit reduzieren. Das hat oft negative Folgen für ihr Einkommen, ihre Weiterbildung und ihre Karriere. Stellen Frauen ihre berufliche Tätigkeit über mehrere Jahre ganz ein, haben sie grosse Mühe, eine Stelle zu finden, die ihrem Potenzial und den ausserhalb des Arbeitsmarktes erworbenen Kenntnissen entspricht. Sofern nicht die familiäre Situation sie

dazu zwingt (Scheidung, Trennung, Witwenschaft), melden sie sich nicht von selbst beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum. Nur im Notfall (z.B. wenn sie Sozialhilfe beantragen müssen) werden sie in gewissen Kantonen an ein Bildungsangebot verwiesen. Obwohl von diesem Problem mehrheitlich die Frauen betroffen sind, kann es auch die Männer treffen, die sich vorübergehend aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, um sich ihrer Familie zu widmen.

#### Travail.Suisse fordert:

##### **Förderung der Weiterbildung für nicht erwerbstätige Hausfrauen und -männer durch die Vergabe von Bildungsgutscheinen**

Aufgrund der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt erfordert die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit in der Regel bedeutende Investitionen in die Weiterbildung. Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung müssen vorübergehend nicht erwerbstätige Frauen und Männer Zugang zu angemessenen

Informationen, Beratungen und Kursen haben. Das ist jedoch für tiefe und mittlere Einkommen finanziell nicht tragbar. Bildungsgutscheine sind ein gutes Instrument, welches das Bildungsangebot auf allen Stufen belebt. Dieser Ansatz ist in der künftigen neuen Gesetzgebung zur Weiterbildung zu verankern.

##### **Information und Unterstützung für Menschen, die wieder arbeiten möchten**

Frauen und Männer, die nach einem familiären Unterbruch wieder in der Arbeitswelt Fuss fassen möchten, brauchen Unterstützung in Form von professioneller und anerkannter Information und Beratung. Diese muss die individuellen Kompetenzen analysieren, damit die Betroffenen eine Bildung oder Weiterbildung absolvieren können, die ihrem Potenzial entspricht und ihre langfristigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Das Projekt «Expérience ReProf» von Travail.Suisse soll die richtigen Praktiken in diesem Bereich definieren.

## 4 Zugang zur Bildung öffnen statt schliessen!

Travail.Suisse will, dass alle Kinder und Erwachsenen in der Schweiz unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft Zugang zu Bildung haben. Ziel einer zukunftsorientierten Bildungspolitik muss sein, allen Kindern und Jugendlichen eine gute Allgemeinbildung und Berufsbildung zu vermitteln und ein Bildungssystem bereit zu stellen, dass es Erwachsenen ermöglicht, während der ganzen Dauer ihrer Erwerbstätigkeit dazu- und umzulernen. Bildung eröffnet nicht nur neue Welten, sie ist auch Voraussetzung, um sich den schnell wandelnden Anforderungen der Gesellschaft und Wirtschaft anzupassen. Die Schweiz braucht gut ausgebildete Arbeitskräfte, die öffentliche Hand muss daher auch in Zukunft die notwendigen Finanzen zur Verfügung stellen.

### 4.1 Chancengleichheit statt Selektion in der Volksschule

Heute entscheidet die soziale Herkunft über den Bildungserfolg der Kinder. Der Schule gelingt es oft nicht, die ungleichen Startchancen auszugleichen und die Kinder gemäss ihren Fähigkeiten und Begabungen zu fördern. Zu oft landen Kinder aus Familien mit tieferen Einkommen trotz guten schulischen Leistungen in einer tiefen Leistungsstufe, die ihre Bildungsaussichten einschränkt.

Trotz sinkenden Schülerzahlen braucht es im Bereich der Frühförderung und der Volksschule weiterhin Investitionen, damit ein solides Fundament für den weiteren Bildungsweg aller Kinder errichtet werden kann.

**Travail.Suisse fordert:**

**Integrative Schulmodelle fördern**

Integrative Schulmodelle sollen über die ganze Schulzeit zur Norm werden. Auf die Individualität der Kinder soll eingegangen und deren Begabungen sollen gefördert werden. Kinder mit Schwierigkeiten beim Lernen und mit Sprachdefiziten sind gezielt zu unterstützen. Der Schule sind für diese anspruchsvolle Aufgabe die entsprechenden personellen und fachlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

In schwierigen Fällen ist der schulpсихologische Dienst beizuziehen. Falls sich ein Übertritt in eine Privatschule aufdrängt, ist abzuklären, wer für die Platzierung und Finanzierung zuständig ist.

**Früher Erwerb der Landessprache und Frühförderung**

Bereits vor Schuleintritt sollen anderssprachige Kinder die Gelegenheit haben, die jeweilige Landessprache zu erwerben. Weiter muss die Frühförderung von Kindern aus benachteiligten Familien ausgebaut werden. Es braucht mehr Kindertagesstätten, Spielgruppen und weitere Angebote, die die kindliche Entwicklung altersgerecht und unter Einbezug der Eltern fördern.

**Elternbildung fördern**

Die Schule fordert von den Eltern Mitarbeit und gewährt Mitsprache. Für viele Eltern sind damit neue Erwartungen und Anforderungen verbunden. Eltern in Migrationsfamilien haben zudem oft andere Vorstellungen über die Schule und ihre Rolle darin. Alle Eltern müssen deshalb gezielt über die Erwartungen des Bildungssystems und ihre Entscheidungsmöglichkeiten informiert werden. Die Informationsveranstaltungen sind obligatorisch zu erklären und das Fernbleiben ist mit angemessenen Massnahmen zu sanktionieren.

**4.2 Berufsbildung stärken**

Die duale Ausbildung in Schule und Betrieb ist ein Erfolgsmodell. Zwei Drittel der Jugendlichen steigen mit einer Lehre erfolgreich und auf Dauer in den Arbeitsmarkt ein. Der Berufsbildung gelingt es nicht nur, die Mehrheit der Jugendlichen auszubilden, sondern auch vorwiegend praktisch begabte

Jugendliche zu einem Lehrabschluss zu bringen. Wichtige Instrumente sind dabei das Case Management, die Attestlehre und die individuelle Begleitung. Ferner vermag die Berufsbildung auch leistungsstarken Jugendlichen eine attraktive Ausbildung mit Perspektiven anzubieten.

Für Travail.Suisse braucht es ein breites Lehrstellenangebot, das allen Jugendlichen eine attraktive Lehre anbieten kann. Falls nötig sind dazu staatliche Interventionen wie Lehrstellenfonds oder direkte Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Berufsbildung vorzusehen. Im Weiteren ist zu verhindern, dass steigende Anforderungen schulschwächeren Jugendlichen den Zugang zur Berufsbildung verwehren. Zudem müssen der Praxisbezug und die Arbeitsmarktnähe der höheren Berufsbildung als Stärke vermehrt herausgestrichen werden.

**Travail.Suisse fordert:**

**Allgemeinbildung in der Lehre stärken**

Die Allgemeinbildung in der Berufsbildung muss verstärkt werden. Um sich auf dem schnell wandelnden Arbeitsmarkt bewegen zu können, ist ein möglichst breites Allgemeinwissen unerlässlich. Die Berufsbildung kann so auch in Zukunft für leistungsstarke Jugendliche attraktiv bleiben.

**Chancen der Attestlehre nutzen**

Die zweijährige Attestlehre hat sich bewährt. Die individuelle Begleitung der Lernenden hat sich als erfolgreiches Mittel erwiesen, damit der Lehrabschluss gelingt. Attestabgängerinnen und -abgänger sollen vermehrt direkt in die Lehre zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ einsteigen. Für diejenigen, denen der direkte Einstieg nicht glückt, soll ein leicht zugängliches Angebot entwickelt werden, das ihnen auch noch als Erwachsene einen Abschluss auf der Stufe EFZ ermöglicht.

**Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe bekämpfen**

Die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger wird in den nächsten Jahren sinken. Gleichzeitig wächst der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Soll die Schweiz trotz der demografischen Entwicklung weiterhin



über genügend Fachkräfte verfügen, muss das Potenzial aller Jugendlichen ausgeschöpft werden. Einerseits sind die Branchen- und Berufsverbände aufgerufen, ihre Mitglieder gegen die Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe zu sensibilisieren. Andererseits sollen die Berufsbildner und Personalverantwortlichen in den Betrieben ein faires Auswahlverfahren anwenden wie dies «Zukunft statt Herkunft», ein Projekt von Travail.Suisse, anbietet.

#### **Die höhere Berufsbildung besser positionieren**

Die höhere Berufsbildung ermöglicht betriebsnahe, praxisorientierte und insgesamt kostengünstige Höherqualifikationen von Fach- und Führungskräften. Diese Ausbildungen und Abschlüsse müssen im schweizerischen und europäischen Arbeits- und Bildungsmarkt besser positioniert werden (z.B. durch Titel wie «professional bachelor»). Zudem sollen die Studierenden der höheren Berufsbildung für ihre Studiengänge nicht mehr bezahlen müssen als Studierende an Hochschulen.

#### **4.3 Erwachsene ohne Erstausbildung einen Lehrabschluss ermöglichen**

Wie die Travail.Suisse-Studie «Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz» zeigt, verdienen Erwachsene ohne Erstausbildung markant weniger und sind eher auf staatliche Unterstützung angewiesen. Travail.Suisse fordert deshalb, dass diesen Personen eine Ausbildung ermöglicht wird. Damit gewinnt zum einen die Gesellschaft, indem die öffentliche Hand dauerhaft entlastet wird. Zum anderen kann die Wirtschaft ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken.

Auch Erwachsene mit Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen oder mit mangelnden Sprachkenntnissen sollen ihre Bildungslücken auffüllen können.

#### **Travail.Suisse fordert:**

##### **Nachholbildung ausbauen**

Das Angebot in der Nachholbildung muss ausgebaut und systematisch beobachtet werden. Insbesondere bei den technisch-handwerklichen Berufen

besteht ein Nachholbedarf bei der Einführung von Validierungsverfahren. Bei der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung muss die Ausbildung von Personen ohne Erstausbildung Vorrang vor der Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben.

##### **Erwerb von Grundkompetenzen fördern**

In der Schweiz sind schätzungsweise 800'000 Personen von Lese- und Schreibschwäche betroffen. Diesen Erwachsenen soll die Möglichkeit gegeben werden, Lesen, Schreiben und Rechnen zu lernen, sowie zu lernen, mit dem Computer und Internet umzugehen. Dies soll im Weiterbildungsgesetz verankert werden. Die öffentliche Hand soll für diese Aufgabe entsprechende Gelder bereitstellen.

##### **Finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an Sprachkursen**

Damit sich Migranten und Migrantinnen im Alltag, gegenüber Behörden und auf dem Arbeitsmarkt selbst bestimmen können, müssen sie eine Landessprache beherrschen. Migranten und Migrantinnen mit mangelnden Sprachkenntnissen sollen Sprachkurse besuchen können, die – bei Vorweisung eines Leistungsnachweises – vom Arbeitgeber mitfinanziert werden.

#### **4.4 Flexible Angebote in der Aus- und Weiterbildung für alle**

In einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt ist es für die Erwerbstätigen zentral, sich neues Wissen anzueignen, um beruflich à jour zu bleiben. Weiterbildung dient auf der einen Seite dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, auf der anderen Seite ermöglicht sie aber auch, sich beruflich weiterzuentwickeln oder sich neu zu orientieren. Gerade ältere Arbeitnehmende sollen dazu- und umlernen können, damit sie nicht zu früh aus dem Arbeitsmarkt aussteigen müssen.

Die Notwendigkeit der Weiterbildung und des Erlangens von Diplomen wird sich verstärken. Voraussetzung für Aus- und Weiterbildung sind für Travail.Suisse flexibel gestaltete, familienfreundliche Bildungsgänge und die finanzielle Beteiligung der Arbeitgebenden.



#### Travail.Suisse fordert:

##### **Drei Tage obligatorische Weiter-bildung für alle**

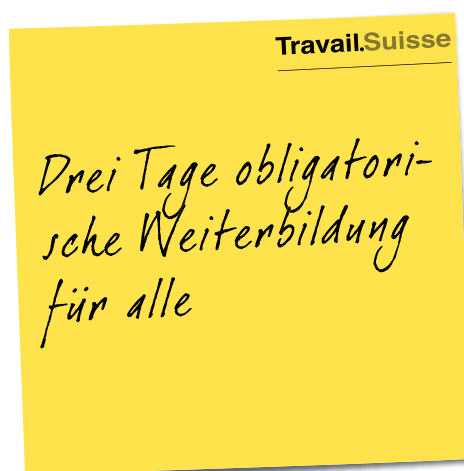
Im Weiterbildungsgesetz müssen drei Tage obligatorische Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden, finanziert von den Arbeitgebern, verankert werden. Auf der einen Seite profitieren davon niedrig qualifizierte Arbeitnehmende, die sonst kaum in den Genuss von Weiterbildung kommen. Auf der anderen Seite gewinnen auch ältere Arbeitnehmende und Teilzeitarbeitende, in die Arbeitgeber meist weniger investieren.

##### **Das Können von gut ausgebildeten Migranten und Migrantinnen nutzen**

Die Schweiz muss als Einwanderungsland für gut qualifizierte Migranten und Migrantinnen die Validierung von Bildungsleistungen vorantreiben, damit diese einen anerkannten Abschluss auf der Sekundarstufe II (z.B. Lehre) oder Tertiärstufe (z.B. Hochschule) erlangen können. Sie sollen eine ihren Qualifikationen entsprechende Tätigkeit ausüben können.

##### **Flexible Bildungsgänge auf allen Bildungsstufen**

Aus- und Weiterbildung muss so ausgestaltet werden, dass Erwachsene neben Beruf und Familie eine Ausbildung absolvieren können. Insbesondere Studiengänge auf Tertiärstufe sind so auszugestalten, dass diese in Teilzeit und mit Unterbrüchen absolviert werden können.



## 5 Gute soziale Absicherung und Altersvorsorge

Travail.Suisse will eine gute soziale Absicherung des Individuums durch den ganzen Lebenslauf. Nur gute Leistungen der Sozialwerke garantieren Sicherheit und Stabilität und verhindern, dass immer mehr Menschen aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Ein gut funktionierendes System der sozialen Sicherheit ist ein wichtiger Teil eines funktionierenden Wirtschaftssystems. Zu einer guten sozialen Absicherung gehören gute Renten und Taggelder, aber auch eine umfassende Erwerbsintegration. Die demografische Entwicklung erfordert, dass möglichst allen Bevölkerungskreisen die Teilhabe am Arbeitsleben unter guten Bedingungen ermöglicht wird. Die Altersvorsorge muss an die gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Umbau statt Abbau lautet hier weiterhin die Devise.

### 5.1 Soziale Sicherheit und Selbstbestimmung bei Erwerbsausfall garantieren

Arbeitslosigkeit, Krankheit und Unfälle sind für die Arbeitnehmenden existenzielle Risiken. Dank ausgebauten Versicherungslösungen (Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Unfallversicherung) verfügen die Betroffenen über Taggeld- und Rentenansprüche, die ein selbst bestimmtes Leben ermöglichen. Dies muss auch in Zukunft gewährleistet sein.

Travail.Suisse will deshalb in der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und in der Unfallversicherung den Trend zu immer mehr Leistungsabbau stoppen sowie die Finanzierung langfristig sicherstellen.

**Travail.Suisse fordert:****Keine Sanierung der IV auf dem Buckel der Betroffenen**

Es braucht in der IV eine Pflicht der Arbeitgeber, teilleistungsfähige Personen anzustellen. Arbeitgeber, welche ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, sollen einen höheren Finanzierungsbeitrag leisten müssen. Allfällig verbleibende Defizite müssen mit Zusatzeinnahmen beseitigt werden. Auf Kürzungen der IV-Renten ist zu verzichten.

**Die Unfallversicherung stärken**

Die Unfallversicherung ist ein Erfolgsmodell. Die Suva als prägende und effizienteste Anbieterin ist zu stärken. Sie muss ihren Versichertenbestand gegenüber den gewinnorientierten Privatversicherern behaupten und ausbauen können. Die überobligatorische Unfallversicherung ist für die Suva zu öffnen. Der versicherte Verdienst darf in der Unfallversicherung nicht gesenkt und der Mindestinvaliditätsgrad nicht erhöht werden.

**Kein Abbau der Sozialversicherungen auf Kosten der Kantone und Gemeinden**

Revisionen der Sozialversicherungen haben künftig sicher zu stellen, dass keine systematischen Kostenverlagerungen in die Sozialhilfe und in die Ergänzungsleistungen stattfinden und somit Kosten an die Kantone und Gemeinden ausgelagert werden.

**Gute Gesundheitsversorgung muss bezahlbar bleiben**

Eine gute Gesundheitsversorgung mit hoch stehenden medizinischen Leistungen auch in der Grundversicherung hat ihren Preis. Die steigenden Krankenkassenprämien sind aber eine grosse Belastung für die Haushalte vieler Arbeitnehmenden. Es braucht deshalb ein gut dotiertes System der Prämienverbilligungen, welches dafür sorgt, dass die Kosten auch für Menschen mit bescheidenen Einkommen tragbar bleiben. Zudem muss Transparenz darüber hergestellt werden, wo wie viel Verwaltungskosten anfallen, damit diese so tief wie möglich gehalten werden.

**5.2 Die Integration in die Arbeitswelt ausbauen**

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist für den Grossteil der Bevölkerung sinn- und identitätsstiftend und stellt einen Wert für sich dar. Immer mehr Menschen sind im Verlauf ihres Lebens einmal vom Zugang zu Erwerbsarbeit ausgeschlossen, sei es auf Grund von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Damit dieser Zustand vorübergehend ist und möglichst alle wieder ins Erwerbsleben finden, braucht es neben guten Erwerbsersatzleistungen auch vermehrte Investitionen in die Reintegration dieser Menschen. Dazu braucht es Unterstützungs-, Bildungs- und Arbeitsangebote, die den Betroffenen erlauben, ein in die Gesellschaft integriertes Leben zu führen. Mit einer verbesserten Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Institutionen muss sichergestellt werden, dass die Bedürfnisse der betroffenen Menschen im Zentrum stehen.

**Travail.Suisse fordert:****IV: Die Bereitstellung von genügend Arbeitsplätzen für teilleistungsfähige Menschen**

Durch die Einführung eines verpflichtenden Integrationsbeitrags der Arbeitgeber muss in der IV sichergestellt werden, dass die für die Integration benötigten Stellen für Leistungsbeeinträchtigte auch vorhanden sind. Der Integrationsbeitrag kann geleistet werden, indem ein Betrieb auf 100 Arbeitsstellen mindestens zweieinhalb Stellen für leistungsbeeinträchtigte Personen anbietet oder eine zweckgebundene Abgabe zur Schaffung von solchen Stellen entrichtet.

**ALV: Neue Wege für eine nachhaltige Integration**

Das Fehlen einer Ausbildung ist heute der Hauptgrund für anhaltende Arbeitslosigkeit. Wer länger arbeitslos und ohne Ausbildung ist, soll deshalb von der Arbeitslosenversicherung die Zeit und die Ressourcen erhalten, um eine Ausbildung nachzuholen. Dem Instrument der Ausbildungszuschüsse sowie den neu entwickelten Möglichkeiten der Validierung von Bildungsleistungen und der Lehre mit Attest ist dabei besser Rechnung zu tragen. Travail.Suisse fordert, dass im Rahmen der ALV 1000

Erstausbildungen pro Jahr abgeschlossen werden. Travail.Suisse setzt sich zudem generell für einen besseren Schutz der Arbeitslosen ein und prüft, wie die ALV gestärkt sowie ausgesteuerte Arbeitslose besser unterstützt und in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können.

**Vorausschauende Sozialpolitik:  
In einen gelungenen Einstieg ins  
Erwerbsleben investieren**

Besonders tragisch für den Einzelnen und teuer für die Gesellschaft ist es, wenn Jugendliche nach dem Schulabschluss den Einstieg in die Ausbildung und in das Erwerbsleben nicht finden (vgl. Travail.Suisse-Studie «Die gesellschaftlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit»). Jugendliche und junge Erwachsene mit schulischen oder sozialen Problemen sind deshalb im Übergang von der Schule in das Erwerbsleben gezielt zu unterstützen und zu begleiten. Dies bedingt Massnahmen wie eine Intensivierung des Case Management, die interinstitutionelle Zusammenarbeit mit einer gemeinsamen Finanzierung von Berufsbildung, Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe sowie ein niederschwelliger Einstieg in die Attestausbildung.

**5.3 Echte Familienpolitik und gute  
Kinderzulagen**

Dank der Travail.Suisse-Initiative „Für faire Kinderzulagen“ ist für Kinder und Eltern in der Schweiz ein wichtiger Fortschritt erzielt worden. Zudem sind die im Gesetz festgelegten Mindestbeträge von 200 Franken Kinderzulage und 250 Franken Ausbildungszulage im Vergleich zu den Leistungen der Familien und den für eine Familie anfallenden Kosten zu tief. Travail.Suisse setzt sich zudem für die Schaffung einer starken verfassungsmässigen Grundlage für eine durchdachte und wirksame Familienpolitik ein.

**Travail.Suisse fordert:**

**Die Mindestbeträge für  
Familienzulagen erhöhen**

Die Familienzulagen werden den hohen Kinderkosten nicht gerecht. Deshalb müssen die schweizerischen Mindestbeträge für Kinder- und Ausbildungszu-

lagen wesentlich erhöht werden. Travail.Suisse fordert Mindestbeträge pro Kind von 350 Franken für Kinderzulagen und 500 Franken für Ausbildungszulagen.

**Verfassungsartikel Familienpolitik**

Eine wirksame Familienpolitik braucht als Grundlage einen starken Verfassungsartikel. Dieser muss eine stärkere Beteiligung des Bundes bei Massnahmen zum Schutz der Familie sowie bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankern.

**5.4 Bedürfnisgerechter Umbau in  
der Altersvorsorge**

Die Altersvorsorge steht in der Schweiz auf einem soliden Fundament. Dieses Fundament ist die AHV. Sie muss es auch in Zukunft bleiben. Gleichzeitig muss die AHV immer wieder neuen gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Es ist richtig, dass Antworten auf die demografische Entwicklung gefunden werden müssen. Zwischen 2020 und 2040 wird die AHV höhere Ausgaben zu gewärtigen haben, da die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter kommen (Baby-Boomer). Weil jedoch die Zahl der Erwerbstätigen im Gegensatz zu andern Ländern in der Schweiz voraussichtlich stabil bleibt, handelt es sich grösstenteils um ein vorübergehendes Problem.

Um die politische Blockade in der AHV zu überwinden, braucht es ausgewogene Lösungen. Dazu gehört ein flexibles Rentenalter auch für untere und mittlere Einkommen sowie ein Finanzierungs-Automatismus, der die Zahlungen der künftigen AHV-Renten sicherstellt. Um die Diskussion zu versachlichen und das herauf beschworene Gespenst vom AHV-Bankrott zu vertreiben, ist es notwendig, bereits im Voraus festzulegen, in welchen Fällen die AHV Zusatzleistungen erhalten soll.

Die berufliche Vorsorge nimmt für viele Erwerbstätige ebenfalls eine wichtige Position ein. Um das Vertrauen in die berufliche Vorsorge zu stärken, braucht es eine Vereinfachung der 2. Säule sowie mehr Transparenz, insbesondere bei der Frage der Überschussverteilung der Lebensversicherer. Die Systemparameter Umwandlungssatz und Mindestzins müssen so ausgestaltet sein, dass sich das Kapitaldeckungsverfahren weiterhin lohnt.

Travail.Suisse

Familienzulagen  
erhöhen

**Travail.Suisse fordert:****AHV-Renten sichern mit Fiskalregel**

Es ist mittels eines Automatismus in der Verfassung zum Voraus festzulegen, dass die AHV Zusatzeinnahmen erhält, wenn der AHV-Fonds unter einen bestimmten Schwellenwert (z.B. 50 Prozent einer Jahresausgabe) sinkt (Fiskalregel). Der Stand des AHV-Fonds widerspiegelt die tatsächliche Entwicklung betreffend Demografie, Wirtschaft und Finanzmärkten und ist entscheidend für die Rentenzahlungen. Die Zusatzeinnahmen werden solange erhoben, bis der Fondsstand wieder deutlich über den Schwellenwert angestiegen ist. Travail.Suisse prüft die Lancierung einer Volksinitiative, welche einen derartigen Finanzierungsautomatismus für die AHV festlegt. Als adäquate Quelle für allfällig notwendige Zusatzeinnahmen wird die Mehrwertsteuer in Betracht gezogen. Dies als Ergänzung zur bestehenden hauptsächlichlichen Finanzierung durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

**Flexibles Rentenalter in der AHV**

Um den heutigen Realitäten im Arbeitsmarkt und der Gesundheitssituation älterer Arbeitnehmender gerecht zu werden, braucht es ein flexibles Rentenalter für alle. Bevor eine Erhöhung des Rentenalters diskutiert werden kann, muss sichergestellt werden, dass eine flexible Pensionierung auch für Personen mit mittleren und unteren Einkommen finanziell tragbar ist.

**Stärkung der Sozialpartnerschaft in der 2. Säule**

Es ist dafür zu sorgen, dass die gewinnorientierten Lebensversicherer sich schnellstmöglich als Träger von Vorsorgestiftungen der 2. Säule zurückziehen und diese Aufgabe von sozialpartnerschaftlich organisierten Vorsorgeeinrichtungen übernommen wird. In einem ersten Schritt muss die «Legal Quote», welche die Überschussverteilung der Lebensversicherer im Bereich der 2. Säule regelt, so revidiert werden, dass die Überschüsse nicht mehr zweckentfremdet werden, sondern den versicherten Arbeitnehmenden tatsächlich zu gut kommen.

**Verminderter Koordinationsabzug bei Teilzeitbeschäftigten**

Teilzeitbeschäftigte sind heute im BVG benachteiligt. Sie müssen den vollen Koordinationsabzug hinnehmen. Dadurch ist ein kleinerer Teil des Einkommens versichert und die spätere Rente fällt tiefer aus. Um dies zu verhindern, muss bei Teilzeitbeschäftigten ein proportional zum Beschäftigungsgrad reduzierter Koordinationsabzug gelten. Zusätzlich soll zur Besserstellung von Arbeitnehmenden mit tiefen Einkommen eine weiter gehende Senkung bzw. Abschaffung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzuges geprüft werden.

**Keine generelle Senkung des Umwandlungssatzes**

Die Höhe des Umwandlungssatzes darf nicht ohne flankierende Massnahmen und generell gesenkt werden. Bei der Festlegung des Umwandlungssatzes ist der durchschnittlich tieferen Lebenserwartung von Personen mit tiefem Einkommen Rechnung zu tragen. Es muss vermieden werden, dass Arbeitnehmende mit tiefem Einkommen und tiefer Lebenserwartung, Arbeitnehmende mit hohem Einkommen und hoher Lebenserwartung finanzieren.

**Zivilstandsunabhängige Ausgestaltung der AHV**

Verschiedene Leistungen der AHV fallen in Abhängigkeit des Zivilstandes unterschiedlich aus. So ist z.B. die Ehepaarrente plafoniert und beträgt nicht doppelt so viel wie zwei Einzelrenten. Gleichzeitig geniessen Verheiratete in der AHV auch gewisse Vorteile, wie z.B. die Beitragsbefreiung von nichterwerbstätigen Ehepartnern, Witwenrenten und Rentenzuschläge. Es muss deshalb im Rahmen einer sorgfältigen Gesamtbetrachtung geprüft werden, wie die AHV möglichst zivilstandsunabhängig ausgestaltet werden kann.

## 6 Gesunde Finanzen und gerechte Steuerpolitik

Travail.Suisse fordert gesunde Staatsfinanzen zum Erhalt der sozialen Sicherheit und weiterer wichtiger staatlicher Leistungen sowie zur Gewährleistung von arbeits- und beschäftigungsfreundlichen Rahmenbedingungen. Das Ziel gesunder Staatsfinanzen darf aber nicht nur durch eine strikte Ausgabenkontrolle oder Einsparungen angestrebt werden. Es braucht auch zusätzliche Einnahmen. Die Steuerpolitik muss gerechter sein und darf hohe Einkommen und Unternehmen nicht noch mehr auf Kosten tiefer und mittlerer Einkommen begünstigen. Deshalb sind künftige oder aktuelle Vorlagen zu bekämpfen, die Steuererleichterungen für Unternehmen vorsehen und folglich das Portemonnaie tiefer und mittlerer Einkommen belasten würden.

### 6.1 Gesunde, leistungsfähige Staatsfinanzen

Die Staatsfinanzen der Schweiz wurden von der Wirtschaftskrise 2008-2009 nur wenig in Mitleidenschaft gezogen. Die Staatsquote ist die tiefste aller OECD-Länder, und die Verschuldung der Schweiz (41 Prozent des BIP) liegt deutlich unter dem EU-Durchschnitt (66,5 Prozent des BIP). In Zukunft ist dafür zu sorgen, dass die Staatsfinanzen gesund bleiben, damit der bedeutende künftige Finanzierungsbedarf, insbesondere in den Bereichen staatliche Leistungen und Infrastruktur, Bildung und Forschung, gedeckt werden kann.

#### Travail.Suisse fordert:

##### Kein neues Sparprogramm

Die finanzielle Lage der Schweiz (Schuldenniveau, Staatsquote, Verschuldung im Verhältnis zum BIP) erfordert keine neuen Sparprogramme. Seit nunmehr sieben Jahren in Folge weisen die Rechnungen ein deutlich besseres Ergebnis aus als budgetiert. Und zwar nicht nur, weil die Einnahmen jedes Mal unterschätzt, sondern auch, weil die Ausgaben strikt kontrolliert wurden. In Zukunft müssen die Budgets also realistischer sein. Ein neues Sparprogramm würde nur den Wirtschaftsaufschwung

gefährden und zu einem Stellenabbau führen.

##### Lockerung der Schuldenbremse

Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass die Schuldenbremse den konjunkturellen Handlungsspielraum des Staates in einer Rezessionsphase zu stark einschränkt und den Aufschwung behindern kann, wenn die Konjunktur wieder anzieht. Dieser Mechanismus ist zu überprüfen und zu lockern, ohne dass die Notwendigkeit eines Schuldenabbaus in Zeiten der Hochkonjunktur in Frage gestellt wird.

##### Keine Aufgabenüberprüfung unter der Fuchtel starrer Finanzziele

Die Art und Weise, wie der Bund die Aufgabenüberprüfung angeht, ist grundlegend falsch. Die Prüfung erfolgt nämlich aufgrund von starren Finanzzielen (Stabilisierung der Staatsquote unter der 40-Prozent-Marke). Das stellt den nötigen Ausbau von fundamentalen Aufgaben wie Forschung, Bildung und Infrastrukturentwicklung in Frage.

##### Notwendigkeit zusätzlicher Einnahmen

Zur Finanzierung neuer, zum Erhalt des Schweizer Wohlstands erforderlicher Infrastrukturen und Leistungen des Service public für Familien oder für ältere Menschen, bedarf es zusätzlicher Einnahmen. Für Travail.Suisse stehen diesbezüglich die Erhöhung der Unternehmenssteuer, die Einführung einer eidgenössischen Erbschaftsteuer oder die Besteuerung von Kapitalgewinnen im Vordergrund.

##### Die Geldspekulation bremsen

Travail.Suisse verfolgt aufmerksam die Diskussion über die Reform der Geldpolitik, die vom Verein «Monetäre Modernisierung» lanciert worden ist und die im Hinblick auf die Stärkung des Einflusses des Bundes im Bereich der Geldpolitik eine Änderung von Artikel 99 der Bundesverfassung anstrebt. Das Ziel ist die Begrenzung oder die Aufhebung der Möglichkeit der Geschäftsbanken, Geld zu schaffen, das zu ungerechtfertigten Gewinnen und zu einer für die Wirtschaft schädlichen Spekulation führen kann.

### 6.2 Gerechte Steuerpolitik

Mit der Unternehmenssteuerreform II von 2008 wurde die Unternehmensbesteuerung gesenkt. Die Familiensteuerreform auf Bundesebene entlastet Familien mit mittleren bis hohen Einkommen. Trotz dieser erst kürzlich umgesetzten Steuersenkungen sind bereits wieder Vorlagen auf dem Tisch, die bei einer Annahme hohe Einkommen sowie Unternehmen begünstigen und somit tiefe Einkommen belasten würden. Dieser Trend ist zu stoppen.

#### Travail.Suisse fordert:

#### Keine neuen Steuergeschenke für Unternehmen

Jede neue Vorlage zur Senkung der Steuerlast für Unternehmen ist abzulehnen, denn die Unternehmensbesteuerung ist in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr moderat. Zudem würden die Kantone Steuereinnahmen verlieren, wenn die Schweiz im Rahmen von Verhandlungen mit der EU den EU-Verhaltenskodex für die Unternehmensbesteuerung übernehmen müsste.

#### Kein einheitlicher Mehrwertsteuersatz

Ein einheitlicher Mehrwertsteuersatz und die Aufhebung der meisten Ausnahmen sind abzulehnen. Denn das würde eine inakzeptable Verschiebung der Last auf die Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen und insbesondere auf die Familien mit Kindern bedeuten. Ein soziales Korrektiv ist keine Lösung, weil es einen unerwünschten Schwelleneffekt bewirkt und die erzielten Einsparungen zu einem grossen Teil durch neuen administrativen Aufwand zunichte gemacht würden.

## 7 Ein starker Service public!

Travail.Suisse fordert einen starken, zuverlässigen und anpassungsfähigen Service public. Dieser muss langfristig und flächendeckend für die gesamte Bevölkerung zu denselben Bedingungen und zu einem vernünftigen Preis qualitativ gute staatliche Infrastrukturen und Leistungen garantieren. Die wichtigsten Herausforderungen für den Service public bestehen darin zu gewährleisten, dass das langfristige allgemeine und öffentliche Interesse über dem kurzfristigen Profitstreben steht und dass die Löhne und Arbeitsbedingungen auch in liberalisierten Branchen nicht verschlechtert werden. Schliesslich braucht es zusätzliche Mittel, um neue Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung decken zu können.

### 7.1 Erhalt eines starken, finanziell abgestützten Service public

Ein starker Service public ist für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der ganzen Schweiz unerlässlich. In einer demokratischen Gesellschaft hat der Service public eine wesentliche Funktion: Er schafft die Grundvoraussetzungen für eine einvernehmliche Gesellschaft und eine blühende Wirtschaft. Der Staat muss die Leistungen nicht unbedingt selbst erbringen, aber er muss zumindest die unerlässlichen Infrastrukturen und Dienste gewährleisten. Durch neue Bedürfnisse in Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung kommt der Entwicklung des Service public im Bereich der Betreuung von Kindern, aber auch von älteren Menschen, zunehmende Bedeutung zu.

**Travail.Suisse fordert:**

**Pflege betagter Menschen und familienergänzende Kinderbetreuung: Aufgabe des Service public!**

Durch die Alterung der Bevölkerung und die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss der Service public in Zukunft eine grössere Rolle bei der Betreuung von Betagten und Kindern spielen. Insbesondere ist die Pflege von Betagten zu Hause stark zu fördern. Ebenso muss das Angebot an familienergänzenden Betreuungsstätten (Krippen, schulergänzende Betreuung usw.) weiterhin ausgebaut werden. Das erfordert zusätzliche Mittel, schafft aber auch neue Arbeitsplätze.

**Beibehaltung des staatlichen Monopols für die obligatorischen Schulstufen**

Eine obligatorische Schule, die dem Wettbewerb ausgesetzt ist, würde zu Chancenungleichheit und Selektion führen. Initiativen auf Kantonsebene, die eine staatliche Subventionierung der Privatschulen verlangen, sind deshalb zu bekämpfen. Privatschulen können nur eine ergänzende Rolle spielen und dürfen auf keinen Fall von der öffentlichen Hand subventioniert werden.

**Die Sicherheit muss eine Schlüsselaufgabe des Staats bleiben**

Das Gewaltmonopol als Merkmal eines modernen Staates muss der Übertragung von polizeilichen Aufgaben auf private Sicherheitsunternehmen klare und enge Grenzen setzen. Die Zwangsanwendung darf auf keinen Fall auf private Sicherheitsfirmen übertragen werden, da deren Personal nicht über die nötige Ausbildung verfügt und auch nicht dafür ausgebildet werden soll. Um die Übertragung von immer mehr polizeilichen Aufgaben an private Sicherheitsfirmen zu verhindern, muss der Personalbestand der Polizei deutlich erhöht werden.

**Qualitativ gutes Gesundheitswesen für alle**

Das Gesundheitswesen gehört zum Service public. Die Anstrengungen im Hinblick auf die Eindämmung der Kostenentwicklung sind zu verstärken, insbesondere indem das Angebot der Spitäler im Bereich von sehr teuren

Einrichtungen (z.B. Tomografen und computersgestützte EMR auf sehr engem Raum) eingeschränkt wird. Die Beschränkung des Angebots darf aber nicht zu einer Zweiklassenmedizin führen. Um die Qualität der Pflege und den Zugang zur medizinischen Betreuung für die gesamte Bevölkerung sicherzustellen, müssen die Arbeitsbedingungen und die Löhne des Personals im Gesundheitswesen und der Hausärztinnen und -ärzte verbessert werden.

**7.2 Nein zu Privatisierungen und eine GAV-Pflicht in den liberalisierten Bereichen**

Es ist nicht erwiesen, dass der Markt Leistungen des Service public effizienter und kostengünstiger erbringt. Die Bilanz der Privatisierungen von öffentlichen Diensten in den EU-Ländern ist beispielsweise negativ: Die Preise sinken nur dort, wo der Markt von einem starken Wettbewerb geprägt ist (Telekombranche). Dies geschieht aber auf Kosten der Beschäftigung, des Lohnes und der Arbeitsbedingungen. In anderen Sektoren wie Eisenbahn oder Post steigen die Preise, während die Qualität der Leistungen tendenziell abnimmt. Die Schweiz muss diese negative Bilanz zur Kenntnis nehmen und auf jede Privatisierung der öffentlichen Dienste verzichten. Die Liberalisierung gewisser öffentlicher Dienste ist dagegen unter klar definierten Bedingungen akzeptabel.

**Travail.Suisse fordert:**

**Erhalt der Infrastrukturen in öffentlicher Hand und Verzicht auf Privatisierungen**

Die wesentlichen Infrastrukturen (Strom-, Post-, Fernmelde-, Schienen- und Wasserversorgungsnetz) müssen in öffentlicher Hand bleiben, wenn man deren Unterhalt langfristig gewährleisten will. Die Privatisierung der Infrastrukturen würde aus einem kurzfristigen Wirtschaftlichkeitsdenken heraus zu einer Vernachlässigung des Unterhalts führen, was auf Kosten der Qualität und der unerlässlichen Sicherheit gehen würde. Die Unternehmen, die der öffentlichen Hand gehören oder mehrheitlich von dieser kontrolliert werden (z.B. Schweizerische Post, SBB, Swisscom, die Strompro-



duzenten und –verteiler usw.), dürfen keinesfalls privatisiert werden. Nur so ist garantiert, dass die demokratische Kontrolle und die Logik des öffentlichen Dienstes anstelle des reinen Profitdenkens bestehen bleiben.

#### **Branchen-GAV in den liberalisierten Bereichen**

In jenen Bereichen des Service public, deren Leistungen nicht direkt vom Staat erbracht werden, braucht es unbedingt einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der für alle Unternehmen des Sektors gilt. Ansonsten entsteht durch neue, keinem GAV unterstehende Konkurrenten ein zu starker Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Festlegung von Mindestlöhnen reicht nicht aus, wie Erfahrungen im Ausland zeigen.

## 8 Beschäftigungsfördernde Klima- und Energiepolitik

Travail.Suisse verlangt, dass die ökologische Produktion und die Entwicklung erneuerbarer Energien gefördert werden. Das schützt die natürlichen Lebensgrundlagen, begünstigt die Innovation und schafft viele neue Arbeitsplätze, was für den künftigen Wohlstand der Schweiz wesentlich ist. Durch die allmähliche Erschöpfung der nicht erneuerbaren fossilen Energiequellen wird es ausserdem immer wichtiger, dass die Schweiz auf die Entwicklung erneuerbarer Energien (Wasser, Sonne, Biomasse, Holz, Wind) setzt, um ihre künftige Energieversorgung zu gewährleisten und weniger vom Ausland abhängig zu sein.

### **8.1 Grosser Beitrag zu neuen qualifizierten und nachhaltigen Arbeitsplätzen**

Die künftige Klima- und Energiepolitik muss sich ehrgeizige Ziele in Bezug auf die Reduktion der Treibhausgase bis 2020 setzen. Diese Reduktion ist hauptsächlich in der Schweiz umzusetzen. Dies trägt zur Schaffung Zehntausender neuer Arbeitsplätze in unserem Land bei und bekämpft gleichzeitig die Klimaerwärmung. Die Energiepolitik, die sich teilweise mit der Klimapolitik deckt und diese ergänzt, muss einerseits starke Energieeinsparungen und andererseits die massive Entwicklung von erneuerbaren Energien in den Vordergrund stellen.

#### **Travail.Suisse fordert:**

#### **Reduktion des Treibhausgasausstosses um 30 Prozent bis 2020, und zwar hauptsächlich in der Schweiz**

Setzt sich die Schweiz ein etwas ehrgeizigeres Treibhausgasreduktionsziel als die EU, kann sie mehr saubere Technologien entwickeln. Das fördert die Innovation und macht unser Land wieder zu einem Spitzenreiter in den Bereichen Energieeffizienz und Entwicklung erneuerbarer Energien. Erfolgen die Reduktionen hauptsächlich in der Schweiz, werden auch mehr Arbeitsplätze in unserem Land geschaffen und die Schweiz befreit sich schneller von den fossilen Energiequellen. Dadurch können jedes Jahr Importe in Milliardenhöhe eingespart werden.

#### **CO<sub>2</sub>-Abgabe auch auf Treibstoffen**

Der einzige Bereich, wo die CO<sub>2</sub>-Emissionen noch ansteigen, ist der Strassenverkehr. Damit der CO<sub>2</sub>-Ausstoss in diesem Bereich sinkt, ist auch eine CO<sub>2</sub>-Abgabe auf Treibstoffen einzuführen. Das fördert zudem den öffentlichen Verkehr und schafft wiederum Arbeitsplätze. Für die Rand- und Berggebiete, wo die Wahl des Verkehrsmittels eingeschränkt ist, sind allerdings Kompensationsmassnahmen vorzusehen. Zudem müssen die Auswirkungen der Abgabe für die kleinen Einkommen abgefedert werden.

Travail.Suisse

*Mit erneuerbaren Energien Arbeitsplätze schaffen*

#### **Unterstützung der Cleantech-Initiative**

Das Ziel der Cleantech-Initiative, wonach der Gesamtenergiebedarf der Schweiz ab 2030 mindestens zur Hälfte aus erneuerbaren Energien gedeckt werden soll, ist zu unterstützen. Damit könnten dank massiver Investitionen in die Energieeffizienz und die Entwicklung erneuerbarer Energien Zehntausende neuer Arbeitsplätze geschaffen werden.

#### **Stromeinsparungen und Erhöhung der Produktion von erneuerbarem Strom**

Die Senkung des fossilen Energieverbrauchs erfolgt auch über eine Steigerung des erneuerbaren Stromverbrauchs zur Speisung der zunehmenden Zahl von Wärmepumpen, Elektroautos und -velos. Einerseits ist die Stromproduktion auf der Grundlage von erneuerbaren Energien, insbesondere Photovoltaik und Biomasse, massiv zu erhöhen. Andererseits ist der Stromverbrauch auf der Grundlage von nicht

erneuerbaren Energiequellen durch strengere Verbrauchsvorschriften und den allmählichen Rückzug von Energiefressern wie Widerstandsheizungen zu senken.

#### **Den Deckel für die kostendeckende Einspeisevergütung abschaffen**

Der Deckel der kostendeckenden Einspeisevergütung (KEV) behindert den Aufschwung der erneuerbaren Energien, insbesondere der Photovoltaik. Der Entscheid des Parlaments, im Hinblick auf die Förderung von erneuerbaren Energien den Zuschlag von 0,6 auf 0,9 Rappen pro Kilowattstunde zu erhöhen, ist ungenügend. Dieser Zuschlag reicht nicht für die Förderung der zahlreichen Photovoltaikanlagen und anderer Projekte für erneuerbaren Strom aus, die auf der Warteliste stehen. Nur mit der Aufhebung des Deckels der kostendeckenden Einspeisevergütung werden die Produktion von erneuerbarer Elektrizität wirklich gefördert und damit der Wirtschaftsstandort Schweiz gestärkt und viele neue Arbeitsplätze geschaffen.

## 9 Bedingungen für eine neue Migrationspolitik

Travail.Suisse fordert eine Migrationspolitik, die weiterhin EU-Angehörigen mit dem Abkommen über den freien Personenverkehr den Vorrang gibt. Aber angesichts der demografischen Entwicklung in der Schweiz und der EU ist klar, dass sich der Schweizer Arbeitsmarkt zukünftig mehr als bisher für Ausländerinnen und Ausländer aus Nicht-EU-Staaten öffnen muss. Zur Vermeidung von Konflikten zwischen der Migrationspolitik und der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Entwicklungs- und Integrationspolitik muss diese Öffnung für Travail.Suisse strikten Bedingungen unterliegen.

### **9.1 Bedarf an ausländischen Arbeitskräften aus dem Nicht-EU- Raum planen**

Die demografische Entwicklung in der Schweiz und auch in der EU erfordert künftig eine Lockerung der Aufnahme- politik für ausländische Arbeitskräfte

aus Nicht-EU-Ländern. Das Bundesamt für Statistik rechnet mit einem Migrationssaldo von etwa 20'000 Personen pro Jahr. Diese Hochrechnung ist viel zu konservativ und entspricht zudem nicht dem Durchschnitt der letzten Jahre, der deutlich höher liegt (Migrationssaldo 2005: 43'100, 2006: 49'400, 2007: 83'200, 2008: 103'400, 2009: 74'600). Um einen Mangel an qualifizierten und auch weniger qualifizierten Arbeitskräften zu vermeiden, braucht es Vorstellungen zur Anzahl der fehlenden Arbeitskräfte und klare Bedingungen für deren Rekrutierung.

### **Travail.Suisse fordert:**

#### **Schaffung einer Planungs- kommission für den Bedarf an ausländischem Personal**

Angesichts der demografischen Entwicklung muss mit einem Arbeitskräftemangel in gewissen Wirtschaftsbe-

reichen gerechnet werden. Deshalb ist eine Planungskommission zu schaffen, welche den mittelfristigen Arbeitskräftebedarf nach Branchen evaluiert und die Politik bezüglich der Kontingente für Arbeitskräfte aus Nicht-EU/EFTA-Staaten festlegt (vgl. Punkt 9.1.2). In dieser Kommission müssen auch die Sozialpartner vertreten sein. Ihre Präsenz wird die Akzeptanz der Bevölkerung für eine Erhöhung der Kontingente von Angehörigen aus Nicht-EU-/EFTA-Staaten verstärken.

#### **Bei Bedarf mehr qualifizierte Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern**

Auch wenn die Aufnahmepolitik mit dem Abkommen über den freien Personenverkehr weiterhin EU-/EFTA-Angehörigen den Vorrang geben soll, sind die Kontingente für qualifizierte Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten bei Bedarf zu erhöhen, damit es in der Schweiz nicht zu einem Mangel an qualifiziertem Personal kommt. Das darf allerdings nicht auf Kosten der Entwicklungsländer geschehen. Es sind deshalb Ausgleichsleistungen vorzusehen, zum Beispiel ein verstärktes Engagement der Schweiz bei der Unterstützung von Forschungsinstituten dieser Länder.

#### **Bedingungen für die Rekrutierung von weniger qualifizierten Arbeitskräften aus Nicht-EU-Ländern**

Auch der Bedarf an weniger qualifizierten ausländischen Arbeitskräften wird zunehmen, und zwar vor allem wegen der Alterung der Bevölkerung. Kann dieser Bedarf nicht vollständig mit Arbeitskräften aus der EU abgedeckt werden, müssen auch weniger qualifizierte Personen aus Nicht-EU-Staaten Aufenthaltsbewilligungen erteilt werden. Dabei müssen die folgenden Bedingungen alle erfüllt sein: Regularisierung der «Sans papiers» z.B. bei fünf Jahre Aufenthalt und Arbeit in der Schweiz; strikte Kontrolle der Arbeits- und Lohnbedingungen vor und direkt beim Arbeitgeber während der Anstellung; Aus- und Weiterbildung der weniger qualifizierten, arbeitslosen ausländischen Arbeitskräfte.

#### **Beitrag der Arbeitgeber an die Bildung und den beruflichen Nachwuchs**

Eine Öffnung für mehr ausländische Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern würde den Unternehmen zugute kommen.

Gleichzeitig könnte darunter aber die Aus- und Weiterbildung des Personals und der berufliche Nachwuchs in der Schweiz leiden. Deshalb müssen die Arbeitgeber, die Arbeitskräfte ausserhalb der EU rekrutieren, als Gegenleistung Ausbildungsplätze schaffen oder einen Bildungsfonds unterstützen.

### **9.2 Integration für alle**

Durch die Globalisierung der Wirtschaft, die zu mehr Wettbewerb führt, sowie durch die wachsende Individualisierung und die zunehmende Migration wird der soziale Zusammenhalt geschwächt. Deshalb ist die Integrationspolitik für Ausländerinnen und Ausländer in eine Integrationspolitik für alle einzubinden. Die Integrationsmassnahmen müssen sowohl Schweizerinnen und Schweizer als auch Ausländerinnen und Ausländer betreffen, und zwar je nach Bedürfnissen, Bildungsniveau, sprachlichen und beruflichen Lücken, aber auch vorhandenen Kompetenzen, die für das Allgemeinwohl aufzuwerten sind.

#### **Travail.Suisse fordert:**

#### **Rahmengesetz über den sozialen Zusammenhalt**

Die Zusammenfassung aller Integrationsfragen in einem Rahmengesetz ist nötig im Hinblick auf die Förderung der Annäherung zwischen Schweizern und Ausländern und die Wahrnehmung der Integration als gegenseitiger Anpassungsprozess. So würden die Chancengleichheits- und Integrationsziele in den wichtigsten Bereichen wie Familie, Gleichstellung zwischen Mann und Frau, Jugend, Alter und Migration in einer globalen Gesellschaftspolitik zusammengeführt. Zudem prüft Travail.Suisse die Einführung von Bürgerpflichten, die sowohl für die Schweizerinnen und Schweizer wie auch für die Ausländerinnen und Ausländer gelten. Diese würden den sozialen Zusammenhalt stärken, da sich die Ausländerinnen und Ausländer vermehrt zur Schweiz zugehörig fühlen und die Schweizerinnen und Schweizer ihrerseits ein positiveres Bild der Integration erhalten. Diese Einsätze könnten zum Beispiel im Bereich des Umweltschutzes, im sozialen Bereich oder im Bereich der Pflege geleistet werden.

### **Stimmrecht auf Gemeindeebene für Ausländerinnen und Ausländer mit Niederlassungsbewilligung**

Die Ausländerinnen und Ausländer, die über eine Niederlassungsbewilligung verfügen, sind in unserem Land gut integriert, insbesondere auf der Ebene der Gemeinde. Für ihre vollständige Integration müssen sie sich auch an den Entscheidungen beteiligen können, die sie direkt betreffen. Deshalb ist ihnen mindestens auf Gemeindeebene das Stimmrecht zu gewähren.

### **Gesetzgebung gegen die Diskriminierung**

Die Diskriminierungsprävention kommt der Integrationsförderung gleich. Obwohl die Diskriminierung in unserem Land belegt ist, hat die Schweiz noch immer keine globale Gesetzgebung

gegen dieses Phänomen. Wir brauchen eine zivilrechtliche Regelung, mit der Diskriminierungen bei der Arbeit, in der Schule, beim Zugang zu Lehrstellen usw. geahndet werden können. Eine solche Regelung könnte auch eine Veränderung in der Denkweise bewirken.

### **Mehr finanzielle Mittel**

Die weiterhin stattfindende Migration und deren Förderung zur Vermeidung eines Arbeitskräftemangels erfordern eine Aufstockung der Mittel für die Integration. So sind mehr Mittel vorzusehen, um verschiedene Bedürfnisse wie Information und Aufnahme sowie Finanzierung von lokalen Partizipationsprojekten, Sprachkursen oder Schulungen für interkulturelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher abzudecken.

## 10 Engagement in Europa und der Welt

Travail.Suisse fordert ein Engagement der Schweiz in Europa und der Welt, weil wir nur so Einfluss auf die Entwicklung Europas und die Globalisierungsprozesse ausüben und dazu beitragen können, dass diese Entwicklungen zu mehr Frieden und Sicherheit führen.

Regelwerk der EU. Deshalb müssen wir andere Optionen ins Auge fassen, um die künftigen Beziehungen der Schweiz mit der EU zu regeln.

### **Travail.Suisse fordert:**

#### **Debatte über unsere Beziehungen mit der EU jetzt lancieren**

Wir müssen die Debatte über die künftigen Beziehungen der Schweiz mit der EU, inkl. Beitritt, jetzt lancieren. Je länger wir warten, desto mehr läuft die Schweiz Gefahr, aus einer geschwächten Position heraus verhandeln zu müssen. Es darf nicht noch einmal vorkommen, dass wir – wie beim Abkommen mit den USA bezüglich der UBS – vor vollendete Tatsachen gestellt werden!

#### **Lieber EWR als bilateralen Weg weiterverfolgen**

Der bilaterale Weg ist zunehmend mit einem Souveränitätsverlust verbunden. Deshalb ist der EWR dem bilateralen Weg vorzuziehen. Denn dieser gewährt der Schweizer Wirtschaft einen umfassenderen Zugang zum EU-Markt und ermöglicht den Schweizer Arbeit-

### **10.1 Beziehungen CH-EU: Ende des bilateralen Weges erwägen**

Die Beziehungen der Schweiz mit der EU müssen den Zugang unserer Unternehmen zum EU-Markt möglichst optimal gewährleisten. So können in unserem Land Arbeitsplätze erhalten und geschaffen werden, was im Interesse der Arbeitnehmenden ist. Der bisherige, bilaterale Weg scheint jedoch in Zukunft den Zugang zum EU-Markt nicht mehr ohne grossen Souveränitätsverlust zu gewährleisten, da die EU die Weiterentwicklung der bilateralen Abkommen an die Übernahme des gemeinschaftlichen Regelwerks durch die Schweiz knüpft. Zudem haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz mit dem bilateralen Weg keinen Zugang zum sozialen und arbeitsrechtlichen

nehmenden die Übernahme des sozialen und arbeitsrechtlichen EU-Regelwerks.

#### **Strikte Bedingungen bei Diskussion um EU-Beitritt**

Falls in den nächsten Jahren die politische Diskussion über einen möglichen EU-Beitritt aufkommt, setzt sich Travail.Suisse für die Interessen der Arbeitnehmenden ein, insbesondere für einen gerechten Ausgleich der Mehrwertsteueranpassung und für lange Übergangsfristen bei der Übernahme des Euro.

#### **10.2 Gerechtere Globalisierung**

Eine gerechtere Globalisierung ist nötig, damit die Arbeitnehmenden in den Entwicklungsländern von den Errungenschaften des Wachstums profitieren können. Sie liegt auch im Interesse der Schweizer Arbeitnehmenden, denn mehr Wohlstand in der Welt kommt auch der stark exportorientierten Schweizer Wirtschaft zugute. Den Beitrag zu einer gerechteren wirtschaftlichen Globalisierung leistet unser Land über eine Aussenpolitik, die sich für die Förderung der grundlegenden Arbeitsnormen und den Umweltschutz einsetzt.

#### **Travail.Suisse fordert:**

##### **Kohärentes Engagement der Schweiz in WTO, ILO und EFTA**

Die Schweiz muss sich in der Welthandelsorganisation (WTO) dafür einsetzen, dass die multilateralen Handelsregeln nicht gegen Arbeitsnormen, Umweltabkommen oder die Demokratie verstossen. In der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) muss die Schweiz die grundlegenden Arbeitsnormen sowie das Ziel der Vollbeschäftigung fördern und dafür eintreten, dass andere internationale Einrichtungen wie der Internationale Währungsfonds (IWF) und die Weltbank diese Normen bei ihrer Politik gegenüber Entwicklungsländern berücksichtigen. In der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) müssen die mit den Wirtschaftspartnern unterzeichneten Freihandelsabkommen die Arbeits- und Umweltfragen in einem eigenen Kapitel regeln. Ausserdem ist ein Mechanismus zur Kontrolle der Umsetzung einzurichten.

##### **Entschlosseneres Engagement der Schweiz bei der Überarbeitung der OECD-Leitsätze**

Die Schweiz muss sich bei der Überarbeitung der Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) dafür einsetzen, dass diese in Bezug auf die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte und den Umweltschutz strenger werden. Der Nationale Kontaktpunkt der Schweiz, der Fälle von Missachtung dieser Leitsätze bearbeitet, muss dazu über mehr Mittel verfügen und darf sich nicht mit einer reinen Schlichtungsrolle begnügen. Schweizer Unternehmen, die Exportrisikogarantien erhalten, müssen sich verpflichten, die Leitsätze der OECD überall auf der Welt zu beachten.

##### **Vermehrte Marktöffnung und Einsatz für die Milleniumsziele**

Die Schweiz ist eines der Länder, die am meisten von der Globalisierung der Wirtschaft profitieren. Deshalb darf sie nicht nur die Öffnung der Märkte anderer Länder fordern, sondern muss auch ihren eigenen Markt mehr für Produkte öffnen, bei denen die Entwicklungsländer wettbewerbsfähig sind. Die Schweiz muss sich auch vermehrt dafür einsetzen, dass die acht Milleniums-Entwicklungsziele zur Bekämpfung der Armut so schnell als möglich erreicht werden.

##### **Unterstützung der Programme von Brücke · Le Pont**

Im Rahmen der Entwicklungsprogramme des Hilfswerks Brücke · Le Pont engagiert sich Travail.Suisse konkret für würdige Arbeitsbedingungen in den Ländern des Südens. Die Verbände von Travail.Suisse setzen sich mit der Stundenlohnaktion bei ihren eigenen Mitgliedern für gewerkschaftliche Solidarität über die Grenzen hinaus ein.







# 1 Du travail et des salaires décents pour tous

Travail.Suisse veut le plein emploi. Toutes les personnes en âge de travailler doivent pouvoir exercer une activité professionnelle correspondant à leurs capacités et intérêts, activité à temps partiel ou à plein temps selon leur préférence. Le travail doit être rétribué par des salaires décents; ces salaires doivent être adaptés chaque année au renchérissement et à la croissance de la productivité économique nationale. L'activité professionnelle, rétribuée par un salaire décent, contribue grandement au bien-être de tous, renforce le libre choix de chacun et favorise l'intégration dans la société et la participation à la vie sociale. Avec l'idée d'une allocation universelle, l'exigence « du travail et des salaires décents pour tous » peut être poursuivie de manière innovante au-delà de 2015.

## 1.1 Des salaires décents et davantage d'équité dans la répartition

Considérées du point de vue économique, les années écoulées ont été en dents de scie. En période de haute conjoncture, les entreprises ont réalisé des bénéfices record et pourtant la croissance salariale réelle a beaucoup de peine à s'aligner sur les augmentations de la productivité. En 2008, la crise financière et économique qui a touché le monde entier a enrayé brutalement la solide croissance de l'économie nationale. La pression sur les catégories inférieures de salaire s'est accrue. Plus de 10 pour cent des travailleurs et travailleuses reçoivent des bas salaires, chaque 25e personne active est un working poor dont le salaire n'est pas suffisant pour vivre, malgré un travail à plein temps. La classe moyenne est elle aussi méchamment malmenée puisque, malgré les augmentations de productivité, ses salaires stagnent. Sur l'autre versant de l'échelle des salaires, celui des salaires exorbitants des managers, aucun changement n'est annoncé. L'écart entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés est de plus en plus large. La majorité des salariés se trouve du côté des perdants.

Travail.Suisse veut plus d'équité dans la répartition. Il s'agit de faire

pression sur les hauts salaires et non sur les bas salaires. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent bénéficier de la croissance de la productivité économique nationale sous forme d'augmentations générales de salaire.

### Travail.Suisse demande:

#### **Des augmentations générales de salaire pour tous**

Il faut renoncer à des salaires opaques liés à la prestation, qui ont des attraits trompeurs, aux bonus exagérés et aux allocations uniques temporaires. Toute croissance de la productivité économique nationale doit entraîner des augmentations de salaire pour tous. Des augmentations générales de salaire qui élèvent de manière fiable et durablement le niveau salarial des travailleurs et travailleuses représentent la voie à emprunter.

#### **Renforcer la classe moyenne en lui accordant des augmentations salariales substantielles**

En ce qui concerne les augmentations de salaire de la classe moyenne, elles sont à la traîne par rapport aux augmentations de la productivité. Sans parler du coût de la vie qui augmente, réduisant ainsi de plus en plus le revenu disponible. Par ailleurs, les personnes à revenu moyen n'ont que peu de droits à des prestations étatiques de transfert. Il est évident qu'un retard est à combler pour les salaires de la classe moyenne, sous forme d'augmentations substantielles.

#### **Des salaires minimaux décents, différenciés selon les branches et les régions**

La pression est de plus en plus forte sur les bas salaires, alors que le travail doit être rentable. C'est en particulier dans les branches à bas salaires qu'il faut améliorer les rémunérations. Afin d'éviter le dumping salarial et de garantir aux travailleurs et travailleuses un revenu convenable, il est nécessaire d'imposer des salaires minimaux différenciés selon les branches ou les régions. Ils doivent être édictés au niveau cantonal



ou national et déclarés obligatoires, soit dans le cadre de conventions collectives de travail définies par les partenaires sociaux soit dans des contrats-types de travail.

#### **Revaloriser les salaires dans le domaine de la « care économie »**

Le travail dans le domaine de la « care économie » est très exigeant et revêt une signification toujours plus importante pour la société en lien avec l'évolution démographique. Les professions de la santé, des soins aux personnes âgées, de la garde d'enfants etc. requièrent des connaissances pointues et une compétence sociale élevée. Les personnes qui exercent une telle activité endossent quotidiennement une grande responsabilité. Les salaires actuels dans le domaine des soins ne sont pas le reflet de ces multiples exigences et doivent être revus à la hausse.

#### **Retour à la normale pour les salaires des managers**

Travail.Suisse montre dans l'étude des salaires des managers effectuée chaque année depuis 2005 l'évolution de ces salaires et l'écart salarial de plus en plus large. On l'a vu ces dernières années: il ne suffit pas de sensibiliser, il s'agit d'imposer des réglementations législatives durables ainsi qu'une imposition des bonus.

### **1.2 Du travail pour tous**

En comparaison internationale, le marché du travail flexible de la Suisse est un des avantages concurrentiels prédominants. Grâce entre autres à cette flexibilité, le taux d'occupation est relativement élevé et le taux de chômage proportionnellement faible. Cependant, les exigences de plus en plus grandes en matière de disposition à l'adaptation permanente et de flexibilité peuvent devenir un fardeau pour les personnes actives. Quant aux personnes sans emploi, elles courent le risque de perdre leur employabilité. Par conséquent, un constant perfectionnement ou une formation compensatoire d'une formation initiale ont de plus en plus d'importance afin de pouvoir répondre aux exigences du monde du travail qui évoluent et de pouvoir rester intégré dans ce

dernier. Un autre défi incontournable est l'évolution démographique qui va fortement modifier la structure de l'âge de la population active et auquel il s'agit de répondre par des modèles judicieux de travail.

Travail.Suisse s'engage en faveur d'une politique active de l'emploi. Les objectifs en sont le plein emploi et le maintien de l'employabilité tout au long de la vie active. La politique économique doit être élaborée de manière à ce que la croissance économique engendre davantage de travail pour tous, exercé dans de bonnes conditions.

#### **Travail.Suisse demande:**

##### **3 jours de formation continue obligatoire par année, pour tous**

Une formation continue de 3 jours par année, payée par l'employeur, doit être obligatoire pour tous. Cette obligation doit être ancrée dans la loi sur la formation continue. De toute évidence, la formation continue, respectivement l'apprentissage tout au long de la vie, est le facteur le plus important dans le maintien de l'employabilité tout au long de la vie active. La formation continue doit être effectuée soit par des offres internes à l'entreprise soit par des offres externes.

##### **Formation compensatoire d'une formation initiale, validation de prestations de formation**

Les personnes sans formation professionnelle sanctionnée par un diplôme travaillent souvent dans des conditions précaires et sont aussi plus souvent au chômage ou dépendent plus souvent de l'aide sociale. Afin d'intégrer durablement ces personnes dans le marché du travail, il s'agit d'appliquer de manière conséquente l'instrument des allocations de formation de la loi sur l'assurance-chômage. Il s'agit donc de prendre davantage en considération les nouvelles voies de formation telles que l'apprentissage avec attestation s'étalant sur deux ans ou la validation de prestations de formation.

##### **Promouvoir l'emploi dans des branches économiques innovantes**

La politique économique de la Suisse doit être résolument axée sur des branches économiques innovantes

disposant d'un potentiel d'emploi qualitativement élevé, comme c'est le cas pour les cleantech. En outre, une politique industrielle active est nécessaire et la recherche doit être davantage soutenue en Suisse.

#### **S'occuper des travailleurs et travailleuses plus âgés**

L'évolution démographique entraîne l'agrandissement constant de l'effectif des travailleurs et travailleuses plus âgés. Leur potentiel doit être mis à profit de manière optimale jusqu'à l'âge légal de la retraite. Cela suppose des offres

de formation et formation continue pour les travailleurs plus âgés. Des modèles de travail innovants répondant à leurs besoins doivent aussi revêtir une place centrale. Des modèles de travail qui permettent par exemple, pour répondre au besoin de repos accru des travailleurs et travailleuses plus âgés, de quitter progressivement la vie active ou d'adapter les exigences professionnelles à leurs capacités. Travail.Suisse examine aussi la possibilité d'obliger les employeurs d'occuper un certain nombre de travailleurs plus âgés ou, à défaut, de les soumettre à une taxe.

## 2 De bonnes conditions de travail et un solide marché du travail

Travail.Suisse veut des conditions de travail convenables, stables et prévisibles qui laissent une place suffisante aux autres aspects de l'existence. Des vacances et des loisirs en suffisance sont importants car ils contribuent grandement au maintien d'une bonne santé et au bien-être et offrent un nombre suffisant d'espaces de liberté pour organiser sa vie à sa guise. Travail.Suisse est décidée à contrer résolument une détérioration des conditions de travail due à une concurrence plus vive. Il importe de renforcer davantage les structures du marché suisse du travail.

### **2.1 Des réglementations convenables de la durée du travail**

Ces dernières années, la pression sur les travailleurs et travailleuses a été encore plus forte. Le rythme effréné au travail, la demande de constante disponibilité, les exigences en matière de flexibilité qui pèsent sur les travailleurs et travailleuses s'intensifient, ce qui engendre un surmenage, davantage de stress et - leur corollaire - des problèmes de santé qui influent à long terme sur leur aptitude à travailler. On constate en parallèle une érosion des conditions de travail qui se traduit par des rapports de travail de plus en plus limités dans le temps, davantage de travail sur appel et une place de plus en plus grande donnée au travail temporaire.

Travail.Suisse lutte contre la précarisation des conditions de travail, contre la disponibilité absolue imposée aux travailleurs et travailleuses et s'engage en faveur d'une durée de vacances et de loisirs plus longue.

#### **Travail.Suisse demande:**

##### **Davantage de vacances pour tous**

Travail.Suisse veut sortir vainqueur de la votation portant sur son initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous». Des vacances plus longues s'imposent, car la surcharge de travail est devenue un problème préoccupant. Des vacances plus longues ont leur raison d'être, elles sont une réponse à la charge de travail, permettent de récupérer, d'avoir du temps pour la famille et pour des activités de loisirs. En outre, compte tenu de la productivité accrue du travail, des vacances plus longues sont bien méritées.

##### **Régler raisonnablement les rapports de travail flexible**

Il s'agit de régler les rapports de travail flexible de manière à ce qu'ils garantissent aux travailleurs et travailleuses une planification raisonnable de leur quotidien, à long terme, et un revenu décent, régulier. Le travail sur appel doit être réglé par voie légale et demeurer l'exception. Ce sont surtout les engagements de courte durée qui doivent être

rendus plus chers par une indemnité d'appel. Le travail du dimanche et de nuit doit également rester une exception. Il est impératif de lutter contre une extension des heures d'ouverture des magasins au détriment du personnel de vente.

#### **Favoriser l'égalité du travail à temps partiel**

Il faut placer sur un pied d'égalité le travail à temps partiel et le travail à plein temps en ce qui concerne la sécurité sociale, les possibilités de perfectionnement et de carrière. Le travail à temps partiel doit être pareillement accessible aux femmes et aux hommes, même dans des domaines d'activité très exigeants. La durée du travail à temps partiel doit être, le plus possible, d'au moins 50 pourcent.

### **2.2 Consolidation des structures du marché suisse du travail**

Les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE sont importants pour l'économie suisse et doivent être considérés positivement dans l'ensemble. La libre-circulation des personnes favorise une croissance élevée de l'économie suisse et permet aux entreprises de créer de nouvelles places de travail. En 2009, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont encore été élargies. Les contrôles effectués auprès des employeurs montrent que cet instrumentarium de protection est indispensable pour contrer efficacement le dumping salarial.

Travail.Suisse met tout en œuvre pour que, dans le cadre de l'ouverture du marché suisse du travail, les instruments propres à combattre le dumping salarial soient utilisés de manière conséquente et que soient créées d'autres structures permettant de réellement contrer une détérioration des conditions de travail.

**Travail.Suisse demande:**

#### **Appliquer de manière conséquente les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes**

Pour lutter contre le dumping salarial, il faut plus de salaires minimaux obligatoires, stipulés dans les conventions collectives de travail et les contrats-

types de travail. Dans la perspective de l'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie, il faut renforcer les mesures d'accompagnement, avec en particulier l'introduction de la responsabilité solidaire de l'entrepreneur général relative à ses sous-traitants. Dans le cadre des travaux en cours sur l'exécution des mesures d'accompagnement, Travail.Suisse s'engage pour des mesures fortes contre la fausse indépendance, pour un renforcement des sanctions et pour davantage de moyens financiers pour les contrôles. Le Comité de Travail.Suisse est chargé d'élaborer un document de position sur la libre circulation des personnes et la poursuite du développement des mesures d'accompagnement.

#### **Convention collective de travail étendue pour la location de services**

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes et la possibilité ainsi offerte aux bailleurs de services de recruter à l'étranger des travailleurs et travailleuses, le nombre de temporaires a beaucoup augmenté. Le taux d'infractions en matière de location de services est élevé. La Déclaration de force obligatoire de la convention collective du travail temporaire est importante, en particulier pour protéger les travailleurs temporaires qui ne sont soumis jusqu'ici à aucune CCT. Mais les CCT existantes ne doivent en aucun cas être mises en danger par la Déclaration de force obligatoire.

#### **Renforcer la participation des travailleurs et travailleuses en Suisse**

En Suisse, la loi sur la participation est un tigre sans crocs. Les droits des travailleurs et travailleuses sont insuffisants ; sur le plan de la participation à des comités d'entreprise européens, les représentants suisses des travailleurs et travailleuses ne sont pas pris en considération. Les réglementations de l'UE sur les Comités d'entreprise européens doivent être reprises dans le droit des obligations suisse.

### **2.3 Garantir les droits syndicaux et renforcer le partenariat social**

L'inclusion des partenaires sociaux apporte une contribution importante pour des solutions constructives qui font avancer la Suisse. Pour que le

partenariat social fonctionne bien, il faut des organisations d'employeurs fortes et des syndicats forts. Les conditions-cadres sont un autre élément central qui favorise ou non la réussite du travail syndical. Sur ce plan un besoin d'agir est manifeste.

Travail.Suisse demande que les conditions-cadres syndicales en Suisse s'améliorent et que le partenariat social soit revalorisé. Cela signifie concrètement que l'on puisse exercer les droits syndicaux et que l'on inclue suffisamment tôt les représentations des travailleurs et travailleuses pour la recherche de solutions.

#### Travail.Suisse demande

##### **Garantir la liberté d'association et améliorer la protection contre le licenciement**

Le droit de s'organiser et de s'engager syndicalement est certes inscrit dans la loi mais a souvent des conséquences négatives sur les représentant-e-s des syndicats. Il faut aménager les lois et les CCT de manière à empêcher la discrimination de l'engagement syndical. Il s'agit concrètement de s'orienter selon la convention de l'OIT qui donne la possibilité d'annuler un congé abusif et qui introduit un droit à la réintégration du la représentant syndical concerné.

##### **Etendre les droits de participation**

Les réglementations légales sur la formation des représentations des travailleurs/euses internes à l'entreprise sont compliquées et les droits de participation sont insuffisants. Il faut renforcer la représentation des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise et réviser la loi sur la participation. Pour que les représentants suisses des travailleurs ne soient pas exclus de la participation au niveau des comités d'entreprises européens, la Suisse doit reprendre les réglementations européennes correspondantes.

##### **Renforcer le partenariat social**

Le partenariat social garde une haute estime dans les discours mais dans les faits, on y passe de plus en plus souvent outre. Il faut garantir, soigner et développer un partenariat social constructif au niveau politique et à celui des branches et des entreprises. Dans les commissions fédérales, il faut assurer une représentation juste de toutes les organisations faïtières des partenaires sociaux. Au niveau des branches, il faut élargir la marge de manœuvre des partenaires sociaux. Il faut en particulier faciliter la Déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail.

## 3 Une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille

La vie professionnelle ne doit plus être un obstacle à la vie familiale. Tant les femmes que les hommes ont besoin de conditions-cadres adéquates pour pouvoir concrétiser leurs désirs d'enfants. Ils doivent pouvoir donner assistance et soins à leurs proches le moment venu sans en subir de lourdes conséquences eux-mêmes. Travail.Suisse revendique une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille parce que sans elle, la décision de fonder une famille est sans cesse repoussée. Une conciliation entre travail et famille est la condition pour que les mères et les pères se partagent le travail familial

et professionnel selon leurs attentes et acquièrent une plus grande liberté de planification de leur vie. Cette liberté est à même de générer un climat de sécurité et de confiance indispensable à la concrétisation du désir d'enfants. Pour pouvoir relever le défi démographique, une forte compatibilité du binôme travail-famille est impérative aux yeux de Travail.Suisse.

### 3.1 Concilier tâches de soins et d'assistance et activité professionnelle

En devenant parents, hommes et femmes subissent plus qu'ils ne choisissent leur mode de vie. Concilier une activité professionnelle et une vie de famille est difficile quand on a des enfants en bas âge et/ou quand on a des parents qui nécessitent assistance et soins. Le temps nécessaire à la famille lors de la naissance des enfants est surtout investi par les femmes, soit qu'elles réduisent leur activité professionnelle, soit qu'elles y renoncent. Beaucoup d'hommes par contre ne peuvent pas remplir leur rôle de père comme ils le souhaitent dès la naissance de leur enfant. Rares sont ceux qui bénéficient d'un congé paternité payé d'une part et d'autre part, il leur est très difficile d'obtenir un travail à temps partiel. Les temps partiels pour les cadres, hommes ou femmes, sont pratiquement inexistantes.

Quand les aînés ont besoin d'assistance, les familles - et à nouveau les femmes en majorité - fournissent des prestations gratuites et non reconnues (travail de « care » ou d'assistance et de soins). Un tiers du travail de care en faveur des adultes est accompli gratuitement (ménages privés ou bénévolat institutionnalisé).

Au fur et à mesure que les enfants grandissent et que les proches vieillissent, les besoins de la vie de famille ne sont pas les mêmes. Un aménagement adapté du temps de travail doit tenir compte des phases de la vie de famille et doit être rendu possible pour les hommes comme pour les femmes sans conséquences négatives.

#### Travail.Suisse demande:

##### Mettre en œuvre l'égalité des salaires

Quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi, les inégalités et les discriminations salariales ont à peine diminué. Les différences salariales ne doivent se justifier que par des critères véritablement objectifs (par ex. formation, responsabilités). C'est pourquoi l'utilisation du logiciel Logib du Bureau fédéral de l'égalité est à encourager dans toutes les entreprises, car il permet un premier auto-contrôle de l'égalité salariale.

Dans le but d'accélérer la mise en œuvre de l'égalité salariale, les initiatives basées sur le partenariat social (par ex. Dialogue sur l'égalité des salaires) sont à encourager, sans perdre de vue la possibilité d'introduire de nouvelles mesures législatives ou de nouvelles compétences pour les autorités existantes.

Enfin, les processus de certification des entreprises qui existent sont à soutenir car l'obtention d'un label (par ex. Equal Salary) rend les efforts de l'entreprise visibles, qui devient ainsi un modèle à suivre.

##### Favoriser le travail à temps partiel pour tout le monde

Le travail à temps partiel contribue pour une grande part à une meilleure conciliation entre vie de famille et vie professionnelle et diminue le stress de la double charge. C'est pourquoi Travail.Suisse revendique la possibilité de travailler à temps partiel pour tous les parents actifs à tous les niveaux hiérarchiques. Cela vaut en particulier pour les emplois à grande responsabilité et pour les fonctions dirigeantes. Il s'agit aussi de promouvoir tous les modèles d'occupation et de temps de travail flexibles qui permettent de concilier travail et famille.

Une des pierres apportées à l'édifice, l'échéancier digital « mamagenda » de Travail.Suisse permettra aux entreprises de conserver leur personnel féminin lorsqu'une maternité est annoncée, en leur fournissant aide à la planification, conseils et informations, notamment sur les nouveaux modèles de travail.

##### Adopter le congé paternité de 20 jours au moins, rétribué et flexible

Le congé paternité fédéral constitue une première étape sur la voie de l'adoption d'un véritable congé parental payé. Les hommes qui deviennent pères doivent être présents dès les premiers instants pour favoriser le lien avec leur enfant et pour s'occuper de leur famille durant l'absence des mères en raison de l'accouchement et durant la période de récupération qui s'en suit. Les jeunes pères doivent disposer de leur congé paternité de manière flexible en fonction des besoins, ceci durant la première année de vie de leur enfant.

Travail.Suisse

Adopter le congé paternité

### **Faire de la prise en charge des enfants et des personnes âgées une tâche de service public**

L'Etat doit organiser, financer et garantir à long terme la prise en charge de qualité des enfants et des personnes âgées sur l'ensemble du territoire. Cela doit faire partie du service public au même titre que routes et transports publics. Ainsi, ses citoyennes et ses citoyens peuvent exercer une activité professionnelle correspondant à leurs qualifications et à leurs souhaits sans devoir faire le grand écart entre travail et famille. En parallèle, on doit réfléchir à améliorer la reconnaissance publique des prestations fournies par les familles. Cela peut être, par exemple, par le paiement des heures de soins aux personnes âgées au sein des familles, ou par la validation des prestations de formation incluses dans le travail familial. Il s'agit à l'avenir de proposer un système prévoyant des contributions mesurables et assorties de critères précis qui devraient être versées aux familles en s'inspirant des expériences déjà menées par certains cantons.

La mise en œuvre du concordat HarmoS permettra d'harmoniser les horaires scolaires et la mise en place de structures de jour extrafamiliales. Ces dernières, à charge des cantons et des communes, doivent correspondre aux besoins. Or, en s'y intéressant seulement dès la scolarisation, une grande partie des besoins n'apparaît plus parce que les parents se sont organisés autrement, plus ou moins bien. C'est pourquoi le domaine préscolaire doit être du ressort de la Confédération afin qu'on puisse répondre aux besoins des familles en matière de structures dès le départ et sur plusieurs années, même après la fin du programme fédéral d'impulsion à l'accueil extra-familial pour enfants.

### **Adopter un congé parental équitable**

Les besoins des jeunes parents se prolongent au-delà de l'événement seul de la naissance. Le soin donné aux très jeunes enfants requière plus de temps, ce qui suppose une souplesse dans l'engagement professionnel des deux parents. Le congé maternité et le congé paternité de 20 jours sont une réponse aux besoins des familles autour de la naissance de l'enfant. Par la suite, on doit offrir la possibilité à toutes les fa-

milles de prendre un congé parental de 24 semaines, payé et financé selon le modèle existant du congé maternité par les allocations perte de gain. Le congé parental a toutes les chances d'être pris aussi par les pères si une partie leur est réservée et n'est pas transmissible aux mères. C'est pourquoi il convient de réserver 12 semaines au père et 12 semaines à la mère, à prendre durant les quatre premières années de vie de l'enfant jusqu'à son entrée à l'école maternelle.

### **3.2 Favoriser la vie de famille durant la formation**

Le désir d'enfants en Suisse est élevé et constant, en particulier parmi les femmes qui ont suivi des études supérieures. Ces femmes ont un nombre d'enfants encore moins élevé que la moyenne. Une grande partie d'entre elles (40 pourcents) n'a pas d'enfant du tout. Du fait de l'allongement des études et de leur démocratisation, il est indispensable de favoriser la maternité et la paternité pour les personnes en formation.

Fonder une famille se heurte à de nombreuses difficultés pour toutes les personnes en formation. Les institutions de formation n'offrent pas toutes des structures de garde adéquates ainsi que des programmes d'études aménageables en fonction des impératifs familiaux. Par la suite, les femmes ont de grandes difficultés à pouvoir suivre une formation continue puisqu'elles assument en très grande majorité la « double journée » (activité professionnelle et tâches domestiques).

#### **Travail.Suisse demande:**

### **Flexibiliser les programmes d'études pour les parents en formation**

Les programmes d'études doivent pouvoir être adaptés aux exigences de la vie de famille. Il est nécessaire de pouvoir mener à bien un cursus d'études à temps partiel. Il doit en outre être possible d'étudier selon des modules, afin de pouvoir interrompre les études et au besoin allonger le cursus.

**Accorder la gratuité des frais de garde des enfants aux parents en formation**

Que ce soit pour la filière académique ou pour la filière professionnelle, toutes les institutions de formation financées par l'Etat (universités, hautes écoles, les écoles des métiers etc.) doivent offrir les structures de garde adéquates dont l'accès doit être gratuit à leurs étudiant-e-s qui deviennent parents durant leurs études ou aux parents qui suivent une formation professionnelle initiale ou continue.

**3.3 Permettre aux femmes de rester actives ou de le redevenir tout en étant mères**

Ce sont les femmes en majorité qui réduisent leur temps de travail lorsque les enfants naissent. De ce fait, elles subissent des conséquences négatives en terme de progression dans la carrière, de revenus, mais aussi de formation continue. Lorsqu'elles arrêtent toute activité professionnelle durant plusieurs années, les femmes ont beaucoup de peine à se réinsérer dans le marché du travail d'une part, mais aussi à trouver un emploi qui corresponde à leur potentiel et aux connaissances acquises hors du marché du travail. A moins qu'une situation familiale les y oblige (divorce, séparation, veuvage), elles ne s'inscrivent pas d'elles-mêmes auprès des Offices régionaux de placement. Ce n'est qu'en cas de nécessité (comme de devoir requérir à une aide sociale) que dans certains cantons, elles seront aiguillées vers une offre de formation. Même si cette situation touche les femmes en très grande majorité, mais elle peut aussi toucher les hommes qui ont fait le choix de se retirer temporairement du marché du travail pour se consacrer à leur famille.

**Travail.Suisse demande:**

**Promouvoir la formation continue aux femmes et aux hommes « au foyer » non actifs par l'octroi de bons de formation**

En raison des transformations rapides du monde du travail, la reprise d'une activité implique en général un gros investissement dans la formation continue. Pour pouvoir se réinsérer avec

succès, femmes et hommes non actifs temporairement doivent pouvoir avoir accès à des informations, des conseils et des cours adaptés. Cela est financièrement impossible pour les revenus bas et moyens. Les bons de formation sont un bon outil, qui stimulera l'offre de formation de tout niveau : la formule doit figurer dans la future nouvelle législation sur la formation continue.

**Proposer des offres d'information et de soutien aux personnes qui souhaitent retravailler**

Il convient de soutenir les femmes et les hommes qui remettent le pied à l'étrier après une interruption familiale en leur offrant des informations et des conseils professionnels et reconnus. Seule une analyse des compétences individuelles est à même de permettre aux personnes de suivre les cours de formation ou de perfectionnement professionnel qui correspondent à leur potentiel et qui vont augmenter à long terme leurs chances sur le marché du travail.

Le projet « Expérience ReProf » de Travail.Suisse a pour mission de définir les bonnes pratiques en la matière.



## 4 Ouvrir l'accès à la formation au lieu de le fermer!

Travail.Suisse veut que tous les enfants et adultes en Suisse, indépendamment de leur âge, sexe, origine sociale ou ethnique aient accès à la formation. L'objectif d'une politique de la formation axée sur l'avenir doit être d'offrir la possibilité à tous les enfants et les jeunes d'acquérir, comme fondement, une bonne culture générale et une bonne formation professionnelle ainsi que d'établir un système de formation qui permette aux adultes de se perfectionner et de parfaire leurs connaissances tout au long de leur vie active. Non seulement la formation donne accès à des mondes inconnus, mais elle est aussi une condition d'adaptation aux exigences qui changent vite de la société et de l'économie. La Suisse a besoin d'une main-d'œuvre bien formée, les pouvoirs publics doivent donc, à l'avenir aussi, mettre à disposition les moyens financiers indispensables.

### 4.1 Égalité des chances au lieu de sélection à l'école obligatoire

Aujourd'hui, c'est l'origine sociale qui détermine la réussite des enfants. Souvent l'école ne réussit pas à compenser les chances, inégales au départ, et à encourager les enfants selon leurs capacités et dispositions. Trop souvent les enfants des familles à bas revenus, malgré de bonnes prestations scolaires, atteignent un niveau bas qui restreint leurs perspectives de formation.

Malgré des effectifs d'écoliers en baisse, il est nécessaire de continuer d'investir dans le domaine de l'encouragement précoce et de l'école obligatoire afin de mettre en place un solide fondement sur le chemin de la formation de tous les enfants.

#### Travail.Suisse demande:

##### **Encourager des modèles scolaires intégratifs**

Les modèles scolaires intégratifs doivent devenir la norme tout au long de la scolarité. Il faut tenir compte de l'individualité des enfants et leurs aptitudes doivent être stimulées. Il faut offrir un soutien ciblé aux enfants qui

ont des difficultés d'apprentissage ou des déficits de langage. A cet effet, il s'agit de mettre à disposition de l'école concernée les ressources en personnel et les ressources professionnelles pour répondre aux exigences de cette tâche.

Dans les cas difficiles, il faut faire intervenir le service de psychologie scolaire. Si un transfert dans une école privée est nécessaire, il faut clarifier qui a la responsabilité du placement et du financement.

##### **Acquisition précoce de la langue nationale et encouragement précoce**

Les enfants parlant une autre langue doivent avoir la possibilité d'acquérir la langue du pays déjà avant leur entrée à l'école. En outre, l'encouragement précoce des enfants issus de familles défavorisées doit être intensifié. Il faut plus de lieux d'accueil de jour pour les enfants, de groupes de jeux et d'offres stimulant leur développement en tenant compte de leur âge et en y associant les parents.

##### **Encourager la formation des adultes**

L'école demande la collaboration des parents et leur accorde un droit de regard. Il en résulte pour beaucoup de parents de nouvelles attentes mais aussi exigences. Les parents de familles migrantes ont en outre souvent d'autres représentations de l'école et de son rôle. Il faut dès lors informer tous les parents de manière ciblée sur ce que représentent le système de formation et les possibilités de se prononcer qui leur sont données. Les réunions d'information doivent avoir un caractère obligatoire et la non-participation doit être sanctionnée de façon appropriée.

### 4.2 Affermir la formation professionnelle

La formation duale à l'école et en entreprise est un modèle de réussite. Deux tiers des jeunes avec un apprentissage réussissent leur entrée sur le marché du travail et s'y maintiennent longtemps. La formation professionnelle permet non seulement de former la plupart des jeunes, mais aussi de mener à un



diplôme de fin d'apprentissage des jeunes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques. Les instruments importants utilisés à ces fins sont le Case Management, l'apprentissage avec attestation et l'encadrement individuel. En outre, la formation professionnelle représente aussi pour les jeunes capables de solides prestations une formation attrayante offrant de nombreuses perspectives.

Pour Travail.Suisse, il faut maintenir une large offre de places d'apprentissage – si nécessaire par des interventions des pouvoirs publics – afin que tous les jeunes, y compris les plus faibles sur le plan scolaire, puissent effectuer un apprentissage attractif. Il faut en outre faire valoir davantage le fait que l'approche axée sur la pratique et la proximité du marché du travail qui caractérisent la formation professionnelle supérieure est un point fort.

#### **Travail.Suisse demande:**

##### **Donner une plus grande place à la culture générale dans l'apprentissage**

Il faut donner une place plus importante à la culture générale dans la formation professionnelle. Une vaste culture générale est nécessaire pour pouvoir faire face aux rapides changements sur le marché du travail. La formation professionnelle peut d'ailleurs rester ainsi attrayante pour les jeunes très performants.

##### **Utiliser les possibilités qu'offre l'apprentissage avec attestation**

L'apprentissage avec attestation qui s'étale sur deux ans a fait ses preuves. L'encadrement individuel des apprenants s'est avéré être un moyen menant avec succès à un diplôme de fin d'apprentissage. Il importe que les jeunes qui ont obtenu une attestation aient plus aisément un accès direct à un apprentissage sanctionné par un certificat fédéral de capacité CFC. Il s'agit de mettre en place une offre facilement accessible aux personnes qui ne réussissent pas à accéder directement à un tel certificat, offre qui leur permette de mener à bien une formation de niveau CFC, même si elles sont déjà adultes.

##### **Combattre la discrimination lors de l'attribution des places d'apprentissage**

Le nombre d'élèves qui ont terminé leur scolarité obligatoire va baisser ces prochaines années. En même temps, la proportion de jeunes issus de l'immigration grandit. Si la Suisse souhaite disposer d'une main-d'œuvre suffisante malgré l'évolution démographique, elle doit recourir au potentiel de l'ensemble des jeunes. D'une part, les diverses associations professionnelles sont appelées à sensibiliser leurs membres à la discrimination lors de l'attribution de places d'apprentissage, d'autre part, les formateurs et les responsables du personnel dans les entreprises doivent pratiquer une sélection juste comme le prône « L'avenir prime sur l'origine », un projet de Travail.Suisse.

##### **Mieux positionner la formation professionnelle supérieure**

La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir des qualifications élevées de professionnels et cadres, à savoir des qualifications de proximité, axées sur la pratique et avantageuses dans l'ensemble. Ces formations et diplômes doivent être mieux positionnés sur le marché suisse et européen du travail et de la formation (p.ex. en leur attribuant le titre de « professionnel bachelor »). De plus, ces filières d'études ne doivent pas coûter plus aux personnes qui les suivent que les filières des hautes écoles.

#### **4.3 Donner la possibilité aux adultes sans formation initiale d'obtenir un certificat professionnel**

Comme le montre l'étude de Travail.Suisse « Le coût pour la collectivité des personnes sans formation en Suisse », le salaire des adultes sans formation initiale est beaucoup moins élevé et ils sont souvent tributaires de l'aide de l'Etat. C'est pourquoi Travail.Suisse demande que ces personnes puissent suivre une formation. Ainsi, d'une part la société y gagne puisque les pouvoirs publics sont déchargés à long terme et d'autre part l'économie peut ainsi couvrir son besoin de main-d'œuvre qualifiée.

Les adultes qui ont de la peine à lire, écrire et calculer ou dont les connaissances linguistiques sont insuffisantes doivent pouvoir combler leurs lacunes.

Travail.Suisse

3 jours de formation  
continue obligatoire  
pour tous

**Travail.Suisse demande:**

**Elargir l'offre de formation de rattrapage**

L'offre de formation de rattrapage doit être élargie et observée systématiquement. On constate un besoin de rattrapage en particulier dans les professions techniques ou artisanales lors de l'introduction de processus de validation. Dans le cadre de l'aide sociale et de l'assurance-chômage, la formation des personnes sans formation initiale doit avoir la priorité sur l'intégration sur le marché du travail.

**Encourager l'acquisition de compétences de base**

On estime qu'en Suisse, 800'000 personnes sont concernées par des difficultés de lecture et d'écriture. Il faut donner à ces adultes la possibilité d'apprendre à lire, écrire et calculer et à se débrouiller avec un ordinateur et Internet. Ceci doit être ancré dans la loi sur la formation continue. Les pouvoirs publics doivent mettre à disposition les moyens financiers que cela requiert.

**Participation financière des employeurs à des cours de langue**

Les personnes issues de l'immigration doivent maîtriser une langue nationale pour pouvoir se débrouiller dans la vie quotidienne face aux autorités et sur le marché du travail. Ces personnes qui ont des connaissances linguistiques lacunaires doivent pouvoir suivre des cours de langue durant les heures de travail, financés par leur employeur. Les migrants et migrantes qui ont des lacunes linguistiques doivent pouvoir fréquenter des cours de langue, financés par l'employeur, sous réserve d'une attestation de cours.

**4.4 Des offres flexibles de formation et de formation continue pour tous**

Dans un monde du travail qui se transforme rapidement, il importe pour les personnes actives d'acquérir de nouvelles connaissances afin de rester à jour sur le plan professionnel. D'une part, la formation continue sert à maintenir l'employabilité et d'autre part elle permet de se développer sur le plan professionnel ou de prendre une nouvelle orientation. Les travailleurs et travailleuses plus âgés doivent pouvoir

bénéficier de telles offres afin de ne pas devoir être évincés trop tôt du marché du travail.

La nécessité de la formation continue et d'obtenir un diplôme va se renforcer encore. Pour Travail.Suisse, des filières flexibles de formation tenant compte d'impératifs familiaux et la participation financière des employeurs sont des conditions pour la formation et la formation continue.

**Travail.Suisse demande:**

**Trois jours de formation continue obligatoire pour tous**

Trois jours de formation continue obligatoire pour tous les travailleurs et travailleuses, financés par les employeurs, doivent être ancrés dans la loi sur la formation continue. D'une part, des travailleurs et travailleuses peu qualifiés en profitent, alors qu'il leur serait sinon quasi impossible de suivre une formation continue. D'autre part, les travailleurs et travailleuses plus âgés ainsi que les personnes travaillant à temps partiel, pour lesquelles, la plupart du temps les employeurs investissent moins d'argent, en bénéficient également.

**Mettre à profit les aptitudes de personnes formées, issues de l'immigration**

La Suisse, en tant que pays d'immigration, doit faire avancer la validation des prestations de formation des personnes qualifiées issues de l'immigration afin de leur permettre d'obtenir un diplôme reconnu, de degré secondaire II (par exemple l'apprentissage) ou tertiaire (par exemple Ecole supérieure). Ces personnes doivent pouvoir exercer une activité correspondant à leurs qualifications.

**Des filières flexibles à tous les degrés de formation**

En matière de formation et de formation continue, les adultes doivent pouvoir mener à bien une formation tout en ayant une activité professionnelle et une famille. Il s'agit d'élaborer des filières d'études de degré tertiaire qui peuvent être suivies à temps partiel et avec des interruptions.

## 5 Une bonne protection sociale et une bonne prévoyance vieillesse

Travail.Suisse veut une bonne protection sociale de l'individu, la vie durant. Seules les bonnes prestations des institutions sociales garantissent sécurité et stabilité et empêchent que de plus en plus de personnes soient exclues de la société. Un système de sécurité sociale fonctionnant bien est une composante importante d'un système économique qui fonctionne. Une bonne protection sociale suppose de bonnes rentes et indemnités journalières, mais aussi une complète intégration dans le marché du travail. L'évolution démographique rend d'autant plus nécessaire la possibilité offerte à tous les cercles de la population de participer à la vie active dans de bonnes conditions. La prévoyance vieillesse doit être adaptée aux évolutions de la société. Transformation au lieu de démantèlement en reste la devise.

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

Le chômage, la maladie et les accidents sont des risques existentiels pour les travailleurs et travailleuses. Grâce à des solutions d'assurance étendues (assurance-chômage, assurance-invalidité, assurance-accidents), les personnes concernées disposent du droit aux indemnités journalières et aux rentes qui leur permettent de mener une vie librement déterminée. Il s'agit de leur garantir ce droit également dans le futur.

Pour cette raison, Travail.Suisse veut mettre un frein à la tendance de plus en plus évidente au démantèlement des prestations dans l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et l'assurance-accidents. Travail.Suisse veut garantir le financement de ces assurances à long terme.

**Travail.Suisse demande:**

#### **Pas d'assainissement de l'AI sur le dos des personnes concernées**

Dans l'AI, il serait du devoir des employeurs d'engager des personnes limitées dans leur capacité de travail. Les employeurs qui n'assument pas cette responsabilité doivent fournir une contribution financière plus élevée. Les

éventuels déficits restants doivent être gommés par des recettes supplémentaires. Il faut renoncer à une réduction des rentes AI.

#### **Consolider l'assurance-accidents**

L'assurance-accidents est un modèle de succès. Il faut consolider la Suva, la prestataire la plus connue et la plus efficace. Elle doit pouvoir augmenter l'effectif de ses assurés et le défendre face aux assureurs privés qui visent des bénéficiaires. Il s'agit d'ouvrir pour la Suva l'assurance-accidents surobligatoire. Le revenu assuré ne doit pas être baissé dans l'assurance-accidents et le degré d'invalidité minimal ne doit pas être relevé.

#### **Pas de démantèlement des assurances sociales aux frais des cantons et des communes**

Les révisions des assurances sociales doivent garantir désormais que les coûts ne sont pas systématiquement transférés à l'aide sociale et aux prestations complémentaires, faisant ainsi endosser ces coûts aux cantons et aux communes.

#### **Un bon système de santé doit rester finançable**

Un bon système de santé avec des prestations médicales de haute qualité aussi dans l'assurance de base a son prix. Mais les primes en augmentation constante des caisses-maladies représentent une grosse charge pour les ménages des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi, il faut un système de réductions de primes bien doté qui garantit que les coûts demeurent supportables aussi pour les personnes aux revenus modestes. Il faut en plus établir la transparence nécessaire sur les frais administratifs pour qu'ils soient le plus bas possible.

### 5.2 Améliorer l'intégration dans le monde du travail

Prendre part à la vie active donne à la majorité des gens un sens à leur vie, renforce leur identité et est une valeur en soi. Au cours de leur vie, ils sont de plus en plus nombreux à être exclu une

fois du monde du travail, en raison de maladie, d'accident ou de chômage. Pour que cet état ne soit que passager et pour que si possible toutes ces personnes retrouvent le chemin de la vie active, il faut, en plus de bonnes allocations pour perte de gain, une augmentation des investissements en matière de réintégration de ces personnes. Cela suppose des offres de soutien, de formation et d'emploi qui permettent aux personnes concernées de prendre part à la vie sociale. Une meilleure collaboration des différentes institutions participantes devra permettre de garantir que les besoins des personnes concernées restent au centre.

#### Travail.Suisse demande:

##### **AI: mise à disposition d'un nombre suffisant de postes de travail pour des personnes limitées dans leur capacité de travail**

Dans le cadre de l'AI, l'introduction d'une contribution à l'intégration imposée aux employeurs doit garantir que les postes destinés aux personnes limitées dans leur capacité de travail, nécessaires à leur intégration, sont réellement existants. La contribution à l'intégration peut se concrétiser par le fait de réserver, pour une entreprise de 100 postes de travail, au moins 2 postes et demi pour des personnes limitées dans leur capacité de travail ou par un montant versé par l'entreprise afin de créer de tels postes.

##### **AC: de nouvelles voies pour une intégration durable**

Le manque de formation est de nos jours la raison principale d'un chômage persistant. L'assurance-chômage doit accorder à une personne sans formation, au chômage depuis une longue période, du temps et les ressources nécessaires à une formation de rattrapage. Il faut davantage tenir compte de l'instrument que sont les allocations de formation ainsi que les nouvelles possibilités de validation des prestations de formation et d'effectuer un apprentissage avec attestation. Travail.Suisse demande que, dans le cadre de l'AC, 1000 formations initiales soient menées à bien chaque année. En outre, Travail.Suisse s'engage en général pour une meilleure protection des chômeurs et

examine comment on peut renforcer l'assurance-chômage et comment on peut mieux soutenir les fins de droit et les intégrer dans le marché du travail régulier.

##### **Une politique sociale prévoyante: investir dans un accès réussi à la vie active**

Lorsque des jeunes ne trouvent pas d'accès à une formation et à la vie active à l'issue de leur scolarité, c'est une situation tragique pour eux et coûteuse pour la société (cf. étude de Travail.Suisse « Le coût pour la collectivité des personnes sans formation en Suisse »). Il faut donc un soutien ciblé et un encadrement des jeunes ou des jeunes adultes ayant des problèmes scolaires ou sociaux dans le passage de l'école à la vie active. Cela nécessite des mesures comme une intensification du case management, la collaboration interinstitutionnelle avec un financement commun de la formation professionnelle, de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et de l'aide sociale ainsi qu'une entrée facilitée dans la formation par attestation.

##### **Une véritable politique de la famille et de bonnes allocations pour enfants**

L'initiative de Travail.Suisse « Pour de plus justes allocations pour enfants » a permis un grand pas en avant pour les enfants et les parents en Suisse. De plus, les 200 francs d'allocations minimales pour enfants et les 250 francs d'allocations minimales de formation sont bien trop bas en comparaison des prestations des familles et des coûts auxquels elles doivent faire face. Travail.Suisse s'investit en outre en faveur de la mise en place d'une solide base constitutionnelle régissant une politique de la famille soigneusement élaborée et efficace.

#### Travail.Suisse demande:

##### **Augmenter les montants minimaux des allocations familiales**

Les allocations familiales ne suffisent pas à compenser la charge financière élevée que représentent les enfants. Les montants suisses minimaux des allocations pour enfants et des allocations

de formation doivent être grandement revus à la hausse. Travail.Suisse demande, par enfant, un montant minimal de 350 francs comme allocation pour enfant et de 500 francs comme allocation de formation.

#### **Un article constitutionnel en matière de politique familiale**

Une politique efficace de la famille doit s'appuyer sur un solide article constitutionnel. Celui-ci doit prévoir une plus grande participation de la Confédération aux mesures de protection de la famille ainsi qu'aux mesures de promotion dans le domaine de la conciliation travail-famille.

#### **Une prévoyance vieillesse modifiée pour répondre aux besoins**

En Suisse, la prévoyance vieillesse s'appuie sur un solide fondement : l'AVS. Il doit le rester. Mais l'AVS doit sans cesse être adaptée à de nouvelles évolutions sociales. Certes, il faut trouver des réponses à l'évolution démographique. Entre 2020 et 2040, l'AVS va devoir s'attendre à des dépenses plus élevées étant donné que les personnes nées au cours des années à forte natalité (baby-boom) arrivent à l'âge de la retraite. Cependant, parce que le nombre de personnes actives, au contraire des autres pays, va probablement rester stable en Suisse, il s'agit en grande partie d'un problème passager.

Si on veut surmonter le blocus politique qui affecte l'AVS, il est impératif de trouver des solutions équilibrées. Cela suppose un âge flexible de la retraite, aussi pour les bas et moyens revenus ainsi qu'un automatisme en matière de financement garantissant le versement des futures rentes AVS. Afin de dépassionner la discussion et de chasser le fantôme de la banqueroute de l'AVS, il faut fixer à l'avance les cas dans lesquels l'AVS doit bénéficier de rentrées supplémentaires.

La prévoyance professionnelle joue également un rôle important pour de nombreuses personnes actives. Afin de renforcer leur confiance dans la prévoyance professionnelle, une simplification du 2e pilier ainsi qu'une transparence accrue s'imposent, en particulier dans la question de la répartition des excédents des assureurs-vie. Les paramètres du système de taux de conversion et de taux minimal doivent

être élaborés de manière à ce que le système de capitalisation continue d'avoir sa raison d'être.

#### **Travail.Suisse demande:**

#### **Garantir les rentes AVS avec la règle fiscale**

Il faut stipuler à l'avance dans la Constitution, à l'aide d'un automatisme (règle fiscale), que l'AVS reçoit des rentrées supplémentaires lorsque le fonds AVS se situe en dessous d'une valeur seuil déterminée (p.ex. 50 pour cent d'une dépense annuelle). L'état du fonds AVS reflète l'évolution effective en rapport avec la démographie, l'économie et les marchés financiers et est déterminant pour les versements des rentes. Les rentrées supplémentaires sont perçues aussi longtemps que l'état du fonds AVS ne dépasse pas de nouveau nettement la valeur seuil fixée. Travail.Suisse examine le lancement d'une initiative populaire qui fixe un tel automatisme de financement pour l'AVS. La TVA entre en ligne de compte comme source de financement adéquate pour toutes recettes supplémentaires nécessaires. Cela en complément du financement principal actuel par les contributions des travailleurs et des employeurs.

#### **Un âge flexible de la retraite dans le cadre de l'AVS**

Si on veut répondre aux actuelles réalités du marché du travail et à la situation en matière de santé des travailleurs et travailleuses plus âgés, un âge flexible de la retraite s'impose. Avant de discuter d'un relèvement de l'âge de la retraite, il faut s'assurer qu'il est possible de financer une retraite flexible aussi pour les personnes à faibles et moyens revenus.

#### **Renforcement du partenariat social dans le 2ème pilier**

Il faut faire en sorte que les assureurs-vie orientés vers le profit se retirent de la direction de fondations de prévoyance et laissent ce champ à des institutions de prévoyance organisées sur le mode du partenariat social. Il faut dans un premier temps réviser ce que l'on appelle le « legal quote », qui règle la répartition des excédents des assureurs-vie dans le 2ème pilier, dans le sens que les excédents qui doivent

Travail.Suisse

Augmenter les allocations familiales

revenir aux travailleurs assurés ne soient pas détournés de leur but.

#### **Plus faible déduction de coordination pour les personnes à temps partiel**

Les personnes travaillant à temps partiel sont désavantagées dans la LPP aujourd'hui. Il leur est déduit l'entier de la déduction de coordination. Il en résulte qu'une plus petite part du revenu est assurée et la rente sera plus faible ultérieurement. Pour l'empêcher, il faut instaurer une déduction de coordination pour les personnes à temps partiel proportionnelle à leur degré d'activité. En plus, pour améliorer la position des travailleurs et travailleuses à bas revenus, il faut abaisser, voir supprimer le seuil d'entrée et la déduction de coordination.

#### **Pas de baisse générale du taux de conversion**

Le niveau du taux de conversion ne doit pas être baissé de façon générale et sans mesures d'accompagnement.

Lors de la fixation du taux de conversion, il faut tenir compte de l'espérance de vie en moyenne moins élevée des personnes à bas revenu. Il faut éviter que les travailleurs et travailleuses qui ont un faible revenu et une espérance de vie moindre viennent renforcer le financement de ceux et celles qui ont un revenu et une espérance de vie élevés.

#### **Aménagement de l'AVS indépendamment de l'état civil**

Différentes prestations de l'AVS sont octroyées de façon différente en lien avec l'état civil. Ainsi, par exemple, la rente de couple est plafonnée et est inférieure à deux rentes individuelles. En même temps, les couples mariés bénéficient aussi de certains avantages dans l'AVS, comme la libération des cotisations des conjoints non actifs, des rentes de veuves et des suppléments de rentes. Dans le cadre d'une considération d'ensemble minutieuse, il faut examiner comment rendre l'aménagement de l'AVS le plus possible indépendant de l'état civil.

## 6 Des finances saines et une politique fiscale équitable

Travail.Suisse revendique des finances publiques saines pour maintenir le niveau de sécurité sociale et d'autres prestations de l'Etat mais aussi pour garantir des conditions-cadres favorables au travail et à la création d'emplois. L'objectif de finances publiques saines ne doit pas être atteint seulement par un strict contrôle des dépenses, voire certaines économies, mais aussi par des recettes supplémentaires. La politique fiscale doit être plus équitable et ne pas favoriser encore davantage les revenus élevés et les entreprises au détriment des bas et moyens revenus. C'est pourquoi il faut combattre les projets à venir ou en cours qui visent à alléger la charge fiscale des entreprises ou qui auraient comme conséquence de grever davantage le portemonnaie des bas et moyens revenus.

### **6.1 Des finances publiques saines, capables de prestations**

Les finances publiques de la Suisse n'ont que peu été affectées par la crise économique de 2008-2009. La quote-part de l'Etat est la plus basse de tous les pays de l'OCDE et l'endettement de la Suisse (41% du PIB) est bien plus bas que la moyenne de l'UE (66,5 du PIB). Il s'agit à l'avenir de maintenir des finances publiques saines pour garantir les importants besoins futurs de financement, en particulier dans les domaines des prestations et infrastructures publiques, de la formation et la recherche.

#### **Travail.Suisse demande :**

#### **Pas de nouveau plan d'économies**

La situation financière de la Suisse (niveau de la dette, quote-part de l'Etat, endettement par rapport au PIB) ne nécessite pas de nouveau plan d'économies. Cela fait maintenant sept

années consécutives que les comptes s'avèrent être nettement meilleurs que les budgets, non seulement parce que les recettes ont été sous-estimées à chaque fois mais aussi parce que les dépenses ont été strictement contrôlées. A l'avenir, les budgets doivent donc être plus réalistes. Un nouveau plan d'économies risquerait seulement de compromettre la reprise économique et conduirait à une destruction de nombreux emplois.

#### **Assouplissement du frein à l'endettement**

La crise économique a montré que le frein à l'endettement limite trop fortement la marge de manœuvre conjoncturelle de l'Etat en phase de récession et qu'il risque de compromettre la reprise lorsque la situation conjoncturelle commence à s'améliorer. Il faut donc revoir ce mécanisme en l'assouplissant sans pour autant remettre en question la nécessité de réduire les dettes en période d'excédents et lorsque la reprise est consolidée.

#### **Pas de réexamen des tâches sous la coupe d'objectifs financiers rigides**

La façon dont la Confédération envisage le réexamen des tâches est fondamentalement fautive. En effet, l'exercice est fait en fonction d'objectifs financiers rigides (stabilisation de la quote-part de l'Etat sous la barre des 40%). Cela remet en cause la croissance nécessaire de tâches fondamentales, comme la recherche, la formation et le développement des infrastructures.

#### **Nécessité de recettes supplémentaires**

Pour financer les nouveaux besoins nécessaires au maintien de la prospérité de la Suisse, comme les infrastructures publiques et les prestations de service public pour les personnes âgées et l'accueil extra-familial, il faut aussi des recettes supplémentaires. Entrent en considération pour Travail.Suisse en premier lieu un relèvement de l'imposition des entreprises, l'introduction d'un impôt fédéral sur les successions ou une imposition des gains en capital.

#### **Freiner la spéculation sur la monnaie**

Travail.Suisse suit attentivement le débat sur la réforme de la politique

monétaire lancé par l'Association « Monétaire Modernisierung » et qui vise à une modification de l'article 99 de la Constitution fédérale afin de renforcer la compétence de la Confédération en matière de monnaie. Le but est de limiter, voire de supprimer la possibilité qu'ont les banques privées de créer de la monnaie scripturale car cela peut conduire à des profits injustifiés et à de la spéculation néfaste pour l'économie.

### **6.2 Une politique fiscale équitable**

Avec la réforme de l'imposition des entreprises II de 2008, l'imposition des entreprises a été allégée. La réforme de l'imposition des familles au niveau fédéral allège quelque peu la fiscalité des familles ayant des revenus moyens à élevés. Malgré ces baisses d'impôts qui viennent d'être mises en œuvre, de nouveaux projets sont déjà en cours qui, s'ils étaient acceptés, pénaliseraient les bas revenus et favoriseraient les revenus élevés et les entreprises. Cette tendance doit être stoppée.

#### **Travail.Suisse demande :**

##### **Pas de nouveaux cadeaux fiscaux pour les entreprises**

Il faut renoncer à tout nouveau projet de réduction de la charge fiscale des entreprises car l'imposition des entreprises reste très modérée en Suisse en comparaison internationale et que les cantons perdront des rentrées fiscales si, dans le cadre de négociations avec l'UE, la Suisse devait adopter le code de conduite de l'UE en matière d'imposition des entreprises.

##### **Pas de taux de TVA unique**

Il faut rejeter un taux de TVA unique et la suppression de la plupart des exceptions car cela signifie un transfert de charges inacceptable pour les ménages à bas et moyen revenus, en particulier pour les familles avec enfants. Un correctif social n'est pas une solution car il crée un effet de seuil indésirable et que les économies escomptées par la suppression des exceptions seraient en grande partie anéanties par la mise en place d'une nouvelle machinerie administrative.

## 7 Un service public fort !

Travail.Suisse revendique un service public fort, fiable et capable d'adaptation, garantissant des infrastructures et des prestations publiques de qualité sur le long terme, accessibles à toute la population sur l'ensemble du territoire aux mêmes conditions et à un prix raisonnable. Les principaux défis auxquels le service public va être confronté à l'avenir sont d'une part de garantir qu'une logique d'intérêt général et public à long terme l'emporte sur une logique de profit à court terme et d'autre part que les salaires et les conditions de travail ne se détériorent pas dans les branches libéralisées. Enfin, des recettes supplémentaires devront être trouvées pour faire face à de nouveaux besoins liés au vieillissement de la population.

### 7.1 Maintenir un service public fort et bien financé

Un service public fort est indispensable pour le développement social, économique et durable sur l'ensemble du territoire. Dans une société démocratique, le service public a une fonction essentielle : il crée les conditions de base pour une société consensuelle et pour une économie prospère. Même s'il ne doit pas fournir lui-même les prestations, l'Etat doit au moins garantir les infrastructures et les prestations de service indispensables. De nouveaux besoins en lien avec l'évolution démographique renforcent l'importance du développement du service public dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes âgées.

**Travail.Suisse demande :**

#### **Soins aux personnes âgées et accueil extra-familial des enfants : c'est du service public !**

Avec le vieillissement de la population et la nécessité de pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, le service public aura un rôle accru à jouer à l'avenir pour la prise en charge des personnes âgées et des enfants. Il faudra en particulier développer fortement les soins à domicile pour les personnes âgées et continuer à étendre l'offre en structures d'accueil extra-

familial (crèches, accueil extrascolaire etc.). Cela nécessitera des ressources supplémentaires mais, en contrepartie, cela créera aussi de nouveaux emplois.

#### **Maintenir le monopole de l'école publique obligatoire**

Soumettre l'école publique obligatoire à la concurrence créerait l'inégalité des chances et la sélection. Il faut donc s'opposer à tout type d'initiative au niveau des cantons qui demanderait un subventionnement public des écoles privées. Ces dernières ne peuvent jouer qu'un rôle de complément et ne doivent en aucun cas bénéficier de subventions des pouvoirs publics.

#### **La sécurité doit rester une tâche-clé de l'Etat**

Le monopole du pouvoir comme caractéristique d'un Etat moderne doit fixer des limites très claires et étroites au transfert de tâches policières à des entreprises de sécurité privées. L'usage de la contrainte ne doit en aucun cas être transféré à des entreprises de sécurité privées dont le personnel n'a pas la formation nécessaire et qui ne doit pas non plus être formé dans ce sens. Pour éviter de déléguer de plus en plus de tâches policières à des entreprises de sécurité privée, il faut renforcer clairement les effectifs de police.

#### **Un système de santé de haute qualité et accessible pour tous**

Le système de santé fait partie du service public. Les efforts effectués pour maîtriser l'évolution des coûts doivent être accentués, en particulier en mettant un frein à l'offre d'instruments très chers des hôpitaux (par ex. offres de tomographie et EMR assistés par ordinateur pour une zone très restreinte). Mais la limitation d'offre ne doit pas avoir comme effet l'instauration d'une médecine à deux vitesses. Pour maintenir la qualité des soins et l'accès pour l'ensemble de la population, il faut améliorer les conditions de travail et les salaires du personnel mais aussi des médecins de famille.



### 7.2 Non aux privatisations et obligation de CCT dans les secteurs libéralisés

Rien ne prouve que le marché offre les prestations de service public de façon plus efficace et à moindre coût. Le bilan des privatisations des services publics dans les pays de l'UE par exemple est négatif : les prix ne baissent que là où le marché est très concurrentiel (télécommunications) mais au détriment des emplois et des conditions salariales et de travail. Dans d'autres secteurs, comme les chemins de fer ou la distribution du courrier, les prix augmentent et la qualité des prestations tend à baisser. La Suisse doit reconnaître ce bilan négatif et renoncer à toute privatisation de services publics. La libéralisation de certains services publics est en revanche acceptable mais à des conditions bien définies.

#### Travail.Suisse demande :

##### Maintenir les infrastructures en mains publiques et renoncer aux privatisations

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. La privatisation des infrastructures conduirait à négliger leur entretien pour obtenir un rendement suffisant à court terme, ce qui irait au détriment d'une qualité acceptable et d'une sécurité indispensable. Les entreprises appartenant aux pouvoirs publics ou détenues en majorité par eux, comme la Poste, les CFF, Swisscom, les entreprises de production et de distribution d'énergie 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.

##### CCT de branche dans les secteurs libéralisés:

Dans les secteurs du service public qui ne sont pas directement fournis par l'Etat, il est indispensable de parvenir à une convention collective de travail (CCT) valable pour toutes les entreprises du secteur. Sinon il y aura une trop forte pression sur les salaires et les conditions de travail exercée par de nouveaux concurrents qui ne sont pas soumis à une CCT. La fixation de salaires minimaux ne suffit pas comme certaines expériences de l'étranger le montrent.



## 8 Une politique climatique et énergétique qui crée des emplois

Travail.Suisse revendique une extension de la production écologique et le développement des énergies renouvelables car elles assurent la protection des bases naturelles de la vie, favorisent l'innovation et créent un nombre considérable de nouveaux emplois, ce qui est essentiel pour garantir la prospérité de la Suisse dans le futur. En outre, avec l'épuisement progressif des énergies fossiles non-renouvelables, il est de plus en plus important que la Suisse mise à fond sur le développement des énergies propres (eau, soleil, biomasse, bois, vent) pour garantir son approvisionnement futur énergétique et moins dépendre de l'étranger.

### 8.1 Une contribution essentielle pour de nouveaux emplois qualifiés et durables

La future politique climatique et énergétique doit se fixer d'ambitieux objectifs de réduction de gaz à effet de serre, d'ici 2020 à réaliser essentiellement en Suisse. On contribuera ainsi à créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois en Suisse tout en luttant contre le réchauffement climatique. La politique énergétique qui recoupe et complète la politique climatique doit d'une part mettre l'accent sur de fortes économies d'énergie et, d'autre part, sur le développement massif des énergies renouvelables.

**Travail.Suisse demande :**

#### Réduire de 30% les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 principalement en Suisse

Une réduction un peu plus ambitieuse des émissions de gaz à effet de serre en Suisse que dans l'UE permettra à notre pays de développer davantage les technologies propres, ce qui stimulera l'innovation et fera à nouveau de la Suisse un pays leader en matière d'efficacité énergétique et de développement des énergies renouvelables. En effectuant les réductions essentiellement en Suisse, on créera aussi davantage d'emplois dans notre pays tout en nous affranchissant plus vite des énergies

fossiles, ce qui permettra d'économiser des milliards de francs d'importations par an.

#### Une taxe CO2 aussi sur les carburants

Le seul domaine où les émissions de CO2 augmentent encore est celui des transports routiers. Il faut donc introduire la taxe CO2 aussi sur les carburants afin de diminuer enfin les émissions de CO2 dans ce domaine. Cela favorisera aussi les transports publics, ce qui créera des emplois nets. Toutefois, il faut prévoir des compensations pour les régions périphériques où le choix des transports est plus difficile et atténuer aussi socialement les effets de la taxe pour les bas revenus.

#### Soutien de l'initiative cleantech

Il faut soutenir le but de l'initiative cleantech qui est de parvenir en 2030 à couvrir par les énergies renouvelables au moins la moitié de la consommation énergétique du pays. Cela permettra de créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois grâce à des investissements massifs dans l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables.

#### Economies d'électricité et augmentation de la production d'électricité renouvelable

La réduction de la consommation d'énergie fossile passe aussi par une augmentation de la consommation d'électricité renouvelable pour alimenter l'augmentation du nombre de pompes à chaleur, de voitures électriques ou de vélos électriques. Il faut donc, d'une part, augmenter massivement la production d'électricité à partir d'énergies renouvelables, en particulier le photovoltaïque et la biomasse. D'autre part, il faut réduire la consommation d'électricité à partir des sources d'énergie non renouvelable par des prescriptions de consommation plus sévères et par le retrait progressif d'appareils trop gourmands en énergie comme les chauffages à résistance.

Travail.Suisse

Créer de nouveaux emplois avec les énergies renouvelables

### **Supprimer le plafond mis à la rétribution à prix coûtant du courant injecté (RPC)**

Le plafond de la RPC limite trop fortement l'essor des énergies renouvelables, en particulier de l'électricité photovoltaïque. La décision du Parlement de relever le supplément de 0,6 à 0,9 centimes / kWh pour favoriser la production d'électricité renouvelable est clairement insuffisante car elle ne permettra pas le développement de nombreux projets d'installations photovoltaïques et d'autres sources d'énergie renouvelable mises sur une liste d'attente. Seule la suppression du plafond de la RPC permettra à la production d'électricité renouvelable de connaître un véritable essor, ce qui renforcera la place économique suisse et créera de nombreux emplois.

## 9 Conditions pour une nouvelle politique de migration

Travail.Suisse revendique une politique de migration qui continue à accorder la priorité aux ressortissants de l'UE avec l'accord sur la libre circulation des personnes. Mais, au vu de l'évolution démographique tant en Suisse que dans l'UE, il est clair que le marché du travail suisse devra être davantage ouvert que jusqu'ici à des étrangers-provenant de pays non UE. Pour éviter des conflits entre la politique de migration et la politique du marché du travail, de la formation, de développement et d'intégration, cette ouverture doit être mise en œuvre en respectant de strictes conditions.

### **9.1 Prévoir les besoins de personnel étranger recruté en-dehors de l'UE**

L'évolution démographique en Suisse, mais aussi dans l'UE, nécessitera à l'avenir d'assouplir la politique d'admission de personnel étranger de pays non UE. En tablant sur un solde migratoire d'environ 20'000 personnes par an, les projections de l'Office fédéral de la statistique sont beaucoup trop conservatrices et ne correspondent d'ailleurs pas à la moyenne de ces dernières années, bien plus élevée (solde migratoire de

43'100 en 2005, 49'400 en 2006, 83'200 en 2007, 103'400 en 2008 et 74'600 en 2009). Pour éviter des pénuries de personnel qualifié mais aussi moins qualifié, il est nécessaire d'avoir des prévisions sur la quantité de main-d'œuvre manquante et des conditions claires pour son recrutement.

### **Travail.Suisse demande :**

#### **Création d'une commission de planification des besoins en personnel étranger**

En raison de l'évolution démographique, il faut s'attendre à une pénurie de personnel dans certains secteurs de l'économie. C'est pourquoi, il faut créer une commission de planification qui devra évaluer les besoins à moyen terme selon les branches et déterminer la politique des contingents pour les ressortissant-e-s de pays non UE/AELE (voir point 9.1.2). Cette commission devra inclure aussi les partenaires sociaux. Leur présence renforcera l'acceptation dans la population d'une augmentation des ressortissant-e-s de pays non UE sur le marché du travail.

### **Plus de personnel qualifié en provenance de pays non UE si nécessaire**

Tout en continuant, avec l'accord sur la libre des circulations des personnes, à appliquer une politique d'admission accordant la priorité aux ressortissants des pays UE/AELE, les contingents pour les travailleurs qualifiés de pays non UE doivent être augmentés, si nécessaire, afin que la Suisse ne connaisse pas de pénurie de personnel qualifié. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des pays en développement, c'est pourquoi il faut prévoir des compensations comme par exemple un engagement plus fort de la Suisse pour soutenir des Instituts de recherche de ces pays.

### **Conditions pour l'embauche de personnel moins qualifié de pays non UE**

Les besoins en personnel étranger moins qualifié augmenteront aussi, notamment en raison du vieillissement de la population. S'ils ne peuvent être complètement couverts par du personnel en provenance de l'UE, il faut délivrer des autorisations de séjour aussi à des personnes moins qualifiées de pays non UE en respectant les conditions cumulatives suivantes : régulariser d'abord les « sans-papiers » à des conditions précises, par exemple 5 ans de résidence en Suisse et avoir un emploi ; strict contrôle des conditions de travail et salariales lors de la vérification du contrat écrit, mais aussi directement chez l'employeur ; formation et formation continue du personnel étranger peu qualifié et au chômage.

### **Contribution des employeurs pour la formation et la relève professionnelle**

L'ouverture à plus de personnel étranger de pays non UE représente une aubaine pour les employeurs ; mais en même temps cela risque d'affaiblir la formation du personnel et la relève professionnelle en Suisse. C'est pourquoi, en contrepartie, les employeurs qui embauchent du personnel hors de l'UE doivent créer des places de formation ou contribuer à un Fonds de formation.

## **9.2 L'intégration pour tous**

Avec la globalisation de l'économie qui entraîne plus de concurrence, l'individualisation croissante et l'augmentation de la migration, la cohésion sociale est fragilisée. C'est pourquoi, il faut replacer la politique d'intégration des étrangers dans une politique d'intégration pour tous. Les mesures d'intégration doivent toucher à la fois les Suisses et les étrangers selon leurs besoins, leur niveau de formation, leurs lacunes linguistiques et professionnelles mais aussi les compétences diverses à valoriser pour le bien commun.

### **Travail.Suisse demande :**

#### **Une loi-cadre sur la cohésion sociale**

Regrouper toutes les questions d'intégration dans une loi-cadre est nécessaire pour favoriser le rapprochement entre Suisses et étrangers et de concevoir davantage l'intégration comme un processus d'adaptation réciproque. On réunirait ainsi au sein d'une politique globale de société les objectifs d'égalité des chances et d'intégration dans les principaux domaines tels que famille, égalité femmes-hommes, jeunesse, vieillesse et migration. De plus, il faut prévoir des « engagements de type citoyen » ouverts en commun aux Suisses et aux étrangers. Cela renforcera la cohésion sociale car ainsi les étrangers s'identifieront davantage à la Suisse et les Suisses auront une image plus positive de l'immigration. Ces engagements peuvent être faits par ex. dans le domaine de la protection de l'environnement ou dans le domaine social et des soins.

#### **Droit de vote au niveau communal pour les étrangers établis**

Les étrangers qui disposent d'un permis d'établissement sont bien intégrés dans notre pays, en particulier au niveau local. Mais pour que leur intégration soit complète, il faut qu'ils puissent participer aussi aux décisions qui les concernent là où ils vivent. C'est pourquoi, ils doivent au moins pouvoir voter au niveau communal.

**Une législation contre la discrimination**

Prévenir la discrimination est le pendant de la promotion de l'intégration. Bien que la discrimination soit de plus en plus attestée dans notre pays, la Suisse n'a toujours pas de législation globale contre la discrimination. Il faut désormais une réglementation de droit civil qui permette de sanctionner les discriminations par ex. au travail, à l'école, dans l'accès à une place d'apprentissage etc. et qui aurait aussi l'avantage de faire évoluer les mentalités.

**Plus de moyens financiers**

La poursuite de la migration et même son augmentation pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans le futur nécessite de renforcer les moyens pour l'intégration. Il faudra affecter plus de moyens pour répondre à différents besoins, tels que l'information et l'accueil, le financement de projets de participation locale, de cours de langue ou encore de formation d'interprètes interculturels.



## 10 Engagement en Europe et dans le monde

Travail.Suisse revendique un engagement de la Suisse en Europe et dans le monde parce que seule cette démarche nous permettra d'exercer une influence sur le développement de l'Europe et sur le processus de globalisation. Ainsi seulement, nous pourrions contribuer à ce que ces développements conduisent à davantage de paix et de sécurité.

### 10.1 Relations CH-UE : envisager sérieusement d'autres options que la voie bilatérale

Pour les salarié-e-s, les relations de la Suisse avec l'UE doivent, d'une part, garantir un accès favorable des entreprises au marché de l'UE pour maintenir et créer des emplois en Suisse ; d'autre part, les salarié-e-s suisses doivent aussi bénéficier de la législation du travail et sociale de l'UE. Or, la voie bilatérale ne semble plus garantir dans le futur l'accès au marché de l'UE sans perte de souveraineté, l'UE liant le développement des accords bilatéraux à la reprise par la Suisse de l'acquis communautaire. Quant aux acquis sociaux et du travail de l'UE, ils ne sont pas atteignables par la voie bilatérale. C'est pourquoi, d'autres options doivent être envisagées pour régler les relations de la Suisse avec l'UE à l'avenir.

#### Travail.Suisse demande :

##### Débattre maintenant de nos relations avec l'UE

C'est maintenant qu'il faut débattre des relations futures de la Suisse avec l'UE, y compris l'adhésion. Plus on attendra, plus la Suisse risque de se retrouver en position de faiblesse pour négocier les meilleures conditions. Un fait accompli, comme dans le cas de l'accord avec les Etats-Unis concernant l'UBS, ne doit pas se répéter !

##### L'EEE plutôt que la poursuite de la voie bilatérale

Etant donné que la voie bilatérale impliquera de plus en plus une perte de souveraineté, il faut lui préférer l'EEE qui a l'avantage, par rapport à la voie bila-

térale, d'octroyer à l'économie suisse un accès plus complet au marché de l'UE et aux travailleurs et travailleuses suisses la reprise de l'acquis communautaire sur le plan de la législation sociale et du travail.

##### Conditions strictes en cas de débat sur l'adhésion à l'UE

Si, au cours des prochaines années, la discussion politique autour d'une possible adhésion à l'UE est lancée, Travail.Suisse s'engage à défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses.

### 10.2 Globalisation plus juste dans le monde

Une globalisation économique plus juste est nécessaire pour que les salariés des pays en développement puissent bénéficier des fruits de la croissance ; elle est aussi dans l'intérêt des salarié-e-s suisses car une plus grande prospérité dans le monde bénéficie aussi à l'économie suisse, très tournée vers les exportations. La contribution de notre pays pour une globalisation économique plus juste passe par une politique extérieure qui s'active pour promouvoir les normes fondamentales du travail et le respect de l'environnement.

#### Travail.Suisse demande :

##### Engagement cohérent de la Suisse à l'OMC, à l'OIT et dans l'AELE

La Suisse doit s'engager à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour que les règles commerciales multilatérales n'aillent pas à l'encontre des normes du travail, d'accords environnementaux ou de la démocratie. A l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse doit promouvoir les normes fondamentales du travail et l'objectif du plein emploi et s'engager pour que d'autres institutions internationales, comme le Fonds monétaires international (FMI) et la Banque mondiale, les prennent en considération dans leurs politiques à l'égard des pays en développement. Dans le cadre de l'Association économique de

libre-échange (AELE), les accords de libre-échange qui sont signés avec des partenaires économiques doivent inclure dans un chapitre propre les questions du travail et de l'environnement et un mécanisme doit être institué pour en vérifier l'application.

à développer la solidarité syndicale par-dessus les frontières par le biais de l'action une heure de salaire par mois.

#### **Engagement plus ferme de la Suisse dans la révision des Principes directeurs de l'OCDE**

La Suisse doit s'engager, lorsque les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) sont en révision, à les rendre plus stricts pour le respect des droits de l'homme, du travail et de l'environnement. Le point de contact national suisse, qui traite les cas de violation de ces Principes, doit avoir plus de moyens pour ce faire et ne pas se contenter d'un pur rôle de médiation. Les entreprises suisses qui obtiennent des garanties contre les risques à l'exportation doivent déclarer avoir pris connaissance de ces principes et s'engager à les respecter partout dans le monde.

#### **Plus grande ouverture du marché et engagement pour les objectifs du Millénaire**

La Suisse est un des pays qui profitent le plus de la globalisation de l'économie. C'est pourquoi, elle ne doit pas seulement demander l'ouverture des marchés des autres pays mais aussi davantage ouvrir son marché aux produits pour lesquels les pays en développement sont compétitifs. La Suisse doit aussi s'engager davantage afin que les huit objectifs contre la pauvreté du Millénaire pour le développement soient atteints le plus vite possible.

#### **Soutenir les programmes de Brücke · Le Pont**

Avec le soutien des programmes de développement de son œuvre d'entraide Brücke · Le Pont, Travail.Suisse s'engage concrètement pour des conditions de travail dignes dans les pays du Sud. Les fédérations de Travail.Suisse s'engagent en particulier dans ce cadre auprès de leurs propres membres







# 1 Occupazione e salari adeguati per tutti

Travail.Suisse mira alla piena occupazione. Tutte le persone in età lavorativa devono aver diritto a un impiego, sia a tempo parziale sia a tempo pieno, che corrisponda alle loro capacità e ai loro interessi, a seconda delle preferenze. Il lavoro va retribuito mediante salari equi che sono da adeguare ogni anno al rincaro e agli aumenti generali di produttività. L'attività professionale, equamente retribuita, contribuisce in modo sostanziale al benessere di tutta la popolazione, aumenta la libertà di decisione dell'individuo e ne favorisce l'integrazione e la partecipazione nella società. Grazie al concetto di reddito di base incondizionato la richiesta «Occupazione e salari buoni per tutti» può essere perseguita in maniera innovativa anche dopo il 2015.

## 1.1 Salari adeguati e ripartizione più equa

Dal punto di vista economico, gli ultimi anni sono stati caratterizzati da tutta una serie di alti e bassi. Durante il boom economico, le aziende hanno conseguito risultati da record; rispetto a questi incrementi di produttività i salari tuttavia non sono affatto aumentati. Nel 2008 la forte crescita dell'economia elvetica è stata improvvisamente bloccata dalla crisi economica e finanziaria mondiale. La pressione sulle categorie inferiori è aumentata. Più del 10 per cento dei salariati percepiscono paghe minime e un dipendente su venticinque è un cosiddetto "working poor" che, nonostante un impiego a tempo pieno, non riesce ad arrivare alla fine del mese. Sotto forte pressione è anche il ceto medio che, malgrado la crescita dell'economia, volente o nolente deve continuare a lavorare a stipendi invariati. Sull'altro versante salariale invece, vale a dire su quello delle retribuzioni a dir poco smisurate dei dirigenti, non vi sono cambiamenti in vista. Il divario tra le paghe minime e quelle massime si sta allargando sempre di più e la maggior parte dei lavoratori è dalla parte dei perdenti.

Travail.Suisse mira a una ripartizione più equa ed esorta pertanto a esercitare pressione sugli stipendi eleva-

ti e non su quelli bassi. Tutti i lavoratori hanno diritto di beneficiare dell'aumento della produttività sotto forma di aumenti salariali generali.

### Travail.Suisse rivendica:

#### **Aumenti salariali generali per tutti**

È ora di finirla con i salari non trasparenti basati sul rendimento e caratterizzati da incentivi distorti, bonus esagerati e premi unici a breve termine. La crescita della produttività a livello nazionale deve portare ad aumenti per tutti. Per raggiungere questi obiettivi, l'incremento generale degli stipendi, che contribuisce all'aumento del livello salariale dei lavoratori in modo affidabile e duraturo, è la strada giusta da imboccare.

#### **Rafforzamento del ceto medio grazie ad aumenti salariali sostanziali**

Gli incrementi degli stipendi del ceto medio non si sono evoluti di pari passo con la crescita di produttività. A questo aspetto negativo, si aggiunge il rincaro che diminuisce sempre più il reddito disponibile. A prescindere da ciò, le persone con redditi medi hanno solo un diritto limitato a prestazioni di trasferimento da parte dello Stato. Nelle classi salariali medie urge pertanto recuperare terreno sotto forma di incrementi sostanziali degli stipendi.

#### **Salari minimi equi per tutti, differenziati secondo i settori e le regioni**

Le fasce salariali più basse sono sempre più sotto torchio. L'attività professionale però deve essere redditizia. Vanno aumentati soprattutto gli stipendi nei rami professionali a bassa remunerazione. Per evitare il dumping salariale e assicurare ai dipendenti mezzi a sufficienza per vivere dignitosamente si rendono necessari salari minimi regionali o validi per tutto il settore che vanno stabiliti in modo vincolante nel quadro di contratti collettivi di lavoro pattuiti tra le parti sociali o di contratti normali di lavoro a livello cantonale o nazionale.

### **Aumento degli stipendi nel settore delle cure**

Il lavoro nel settore delle cure è impegnativo e a causa dello sviluppo demografico acquisisce un'importanza sempre più importante nella nostra società. Le professioni nel settore sanitario, nella cura degli anziani, custodia di bambini ecc. richiedono conoscenze specifiche e un'elevata competenza sociale. Giorno per giorno, i dipendenti devono assumersi una grande responsabilità. Tuttavia, gli attuali salari non rispecchiano l'importanza fondamentale e i molteplici requisiti che deve soddisfare il personale occupato in questo ramo. Queste retribuzioni devono pertanto essere aumentate.

### **Salari dei dirigenti: ritorno alla normalità**

Nello studio annuale che Travail.Suisse svolge dal 2005 sugli stipendi dei manager, la federazione dei sindacati mette in luce lo sviluppo delle retribuzioni corrisposte ai dirigenti e il divario salariale che si sta allargando sempre più. Le esperienze degli ultimi anni hanno dimostrato che la sola sensibilizzazione non basta. Si rendono pertanto necessarie disposizioni legislative efficaci nell'ambito degli stipendi dei dirigenti nonché un'imposta sui bonus.

## **1.2 Occupazione per tutti**

Nel confronto internazionale, il mercato del lavoro flessibile svizzero rappresenta uno degli straordinari vantaggi derivanti dalla sua posizione, che non da ultimo contribuisce a mantenere il tasso d'occupazione relativamente elevato e la disoccupazione a livelli piuttosto bassi. Nonostante ciò, le crescenti richieste di disponibilità ad adeguarsi e di flessibilità poste ai lavoratori possono trasformarsi in un fardello per i diretti interessati. Sono soprattutto i disoccupati che corrono il rischio di perdere la loro competitività sul mercato del lavoro. Il costante perfezionamento e il recupero di una formazione iniziale diventano fattori sempre più importanti per soddisfare le esigenze in continua evoluzione del mondo del lavoro e per non perdere il proprio impiego. Un'ulteriore sfida da affrontare è lo sviluppo demografico il quale porterà a un radicale cambiamento nella struttura d'età della popolazione attiva e al quale si dovrà rispondere con

modelli di lavoro appropriati.

Travail.Suisse si impegna a favore di una politica occupazionale attiva e mira a un pieno impiego, nonché al mantenimento della concorrenzialità nel mondo del lavoro durante tutta la vita professionale. La politica economica deve fare in modo che la crescita economica porti alla creazione di buoni posti di lavoro per tutti.

### **Travail.Suisse rivendica:**

#### **3 giorni di perfezionamento obbligatorio per tutti all'anno**

Nella legge sulla formazione continua va integrato il diritto per tutti i lavoratori a tre giorni di perfezionamento obbligatorio all'anno, pagati dai datori di lavoro. Come dimostrato, la formazione continua, vale a dire l'apprendimento permanente, è lo strumento principale per rimanere competitivi sul mercato del lavoro durante tutta la vita professionale. I corsi di perfezionamento possono essere svolti sia all'interno dell'azienda sia da un gestore esterno.

#### **Recupero della formazione iniziale, validazione degli apprendimenti acquisiti**

Le persone che non hanno concluso una formazione professionale molte volte lavorano in condizioni precarie e sono colpiti più spesso dalla disoccupazione o dall'aiuto sociale. Per integrare queste persone in modo duraturo nel mercato occupazionale, va applicato in modo coerente lo strumento previsto dalla legge sull'assicurazione contro la disoccupazione: gli assegni di formazione. A questo proposito vanno tenuti maggiormente in considerazione i nuovi tipi di formazione, quali il tirocinio con certificato di formazione pratica biennale oppure la validazione degli apprendimenti acquisiti.

#### **Incentivare l'occupazione nei settori economici innovativi**

La politica economica elvetica va orientata coerentemente verso i settori economici innovativi, caratterizzati da un potenziale d'occupazione di elevata qualità, come ad esempio Cleantech. Per raggiungere questo scopo è necessaria una politica industriale attiva e la ricerca in Svizzera va ulteriormente incentivata.

### **Aver cura dei lavoratori più anziani**

A causa dello sviluppo demografico, il numero dei lavoratori anziani è in costante aumento. Prima che questi dipendenti arrivino all'età pensionabile prevista dalla legge, il loro potenziale va sfruttato nel miglior modo possibile. A questo scopo sono indispensabili offerte di formazione e di perfezionamento per i lavoratori meno giovani. Per raggiungere questo obiettivo bisogna

porre l'accento su modelli di lavoro innovativi che consentono di offrire ai dipendenti più anziani maggior tempo di riposo, l'opportunità di lasciare l'attività professionale in modo graduale o di adeguare le esigenze professionali alle loro possibilità. Travail.Suisse esamina inoltre la possibilità dell'obbligo da parte dei datori di lavoro all'impiego di un determinato numero di lavoratori più anziani o al versamento di una tassa.

## **2 Migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare il mercato del lavoro**

Travail.Suisse mira a condizioni di lavoro sicure e prevedibili che al di là degli impegni professionali lascino abbastanza spazio per dedicarsi ad altre attività. Un numero sufficiente di giorni di vacanza e tempo libero sono fattori importanti perché contribuiscono in modo determinante al mantenimento della salute e del benessere e offrono abbastanza spazi per organizzarsi. Travail.Suisse si oppone con fermezza al deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della crescente pressione concorrenziale. Le strutture del mercato occupazionale svizzero vanno inoltre maggiormente rafforzate.

### **Travail.Suisse rivendica:**

#### **Più ferie per tutti**

L'obiettivo di Travail.Suisse è di vincere la votazione sull'iniziativa popolare "6 settimane di vacanza per tutti". La crescente pressione sul posto di lavoro rappresenta un problema serio che può essere risolto soltanto concedendo più giorni di ferie ai salariati. Questa soluzione è giusta perché i lavoratori avrebbero la possibilità di ristabilire l'equilibrio, di riposarsi e dedicarsi alla famiglia e ad altre attività. Considerando la produttività in netto aumento, più vacanze sono del tutto meritate.

### **2.1 Regolamentazioni dell'orario di lavoro**

Negli ultimi anni la pressione sui salariati, la frenesia sul posto di lavoro, la costante reperibilità e le crescenti esigenze in termini di flessibilità sono aumentate ulteriormente. Tutti questi fattori portano a un crescente sovraccarico, maggiore stress e non da ultimo a problemi di salute che nuociono all'efficienza a lungo termine dei dipendenti. Allo stesso tempo si può constatare un crescente deterioramento delle condizioni lavorative che si manifesta sotto forma di impieghi a tempo determinato, nonché di contratti su chiamata e temporanei in aumento.

Travail.Suisse si oppone alla progressiva precarizzazione delle condizioni d'impiego e alla disponibilità assoluta, vale a dire ventiquattro ore su ventiquattro, dei lavoratori e si adopera in favore di più vacanze e tempo libero.

#### **I rapporti di lavoro flessibili vanno disciplinati in modo sensato**

I rapporti di lavoro flessibili sono da disciplinare in modo tale da garantire ai dipendenti una pianificazione ragionevole e a lungo termine della vita quotidiana e un reddito adeguato e regolare. Il lavoro su chiamata va regolamentato a livello legale e deve rimanere un'eccezione. Gli interventi a breve termine devono essere remunerati con un rispettivo indennizzo. Anche il lavoro domenicale e notturno deve rimanere un'assoluta eccezione. Va inoltre combattuta l'estensione degli orari d'apertura a discapito del personale di vendita.

#### **Pari opportunità di lavoro a tempo parziale**

Il lavoro a tempo parziale è da equiparare a quello a tempo pieno sia per quanto riguarda la protezione delle assicurazioni sociali, sia per le opportunità di perfezionamento e carriera.

Questa forma d'impiego deve essere resa accessibile anche in campi d'attività molto impegnativi in stessa misura, sia alle donne che agli uomini. Il tasso d'occupazione a tempo parziale deve ammontare se possibile almeno al 50%.

## 2.2 Rafforzamento strutturale del mercato del lavoro svizzero

Per l'economia elvetica gli accordi bilaterali tra la Svizzera e l'UE sono da considerarsi importati e in generale positivi. La libera circolazione delle persone ha determinato una forte crescita dell'economia svizzera e ha dato la possibilità alle imprese di creare nuovi posti di lavoro. Nel 2009 sono state rafforzate ulteriormente le misure di accompagnamento relative alla libera circolazione delle persone. I risultati dei controlli effettuati presso i datori di lavoro dimostrano che queste misure per la tutela delle condizioni occupazionali sono indispensabili e assai efficaci per far fronte al dumping salariale.

Travail.Suisse si impegna affinché nel quadro dell'apertura del mercato del lavoro svizzero gli strumenti volti a combattere il dumping salariale siano applicati in modo coerente e create ulteriori strutture per impedire il degrado delle condizioni d'impiego.

### Rivendicazione di Travail.Suisse:

#### Attuazione coerente delle misure di accompagnamento sulla libera circolazione

Per combattere il dumping salariale si rendono necessari più salari minimi vincolanti stabiliti nel quadro di contratti collettivi o contratti normali di lavoro. In vista dell'estensione della libera circolazione delle persone alla Croazia è indispensabile un ulteriore rafforzamento delle misure di accompagnamento, ad esempio tramite l'introduzione di una responsabilità solidale dell'imprenditore generale nei confronti dei suoi subappaltatori. Nel quadro dei lavori in corso sull'applicazione delle misure di accompagnamento, Travail.Suisse si impegna in favore di provvedimenti efficaci contro i falsi indipendenti, un inasprimento delle sanzioni e più mezzi per il finanziamento dei controlli. Il Comitato di Travail.Suisse è incaricato di elaborare un documento di posizione sulla libera circolazione del-

le persone e sull'ulteriore sviluppo delle misure d'accompagnamento.

#### Contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale per il personale a prestito

Dall'introduzione della libera circolazione delle persone e della conseguente possibilità dei prestatori di personale di reclutare manodopera all'estero, il numero di lavoratori temporanei ha registrato una forte crescita. Il tasso d'infrazioni nell'ambito del personale a prestito è aumentato sensibilmente. L'obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per gli impieghi temporanei è importante soprattutto per tutelare i lavoratori interessati che finora non erano sottoposti a un CCL. I contratti collettivi di lavoro attuali non devono però essere messi a rischio dall'obbligatorietà generale.

#### Rafforzare la partecipazione in Svizzera

La legge sulla partecipazione in Svizzera non è altro che una tigre di carta sdentata. I diritti dei lavoratori sono insufficienti. A differenza delle commissioni aziendali europee, i dipendenti in Svizzera non vengono coinvolti. È pertanto fondamentale che la Svizzera adotti la direttiva europea in materia. Le norme dell'UE relative ai Comitati d'impresa europei vanno integrate nel Codice delle obbligazioni.

## 2.3 Garantire i diritti sindacali e rafforzare il partenariato sociale

Il coinvolgimento dei partner sociali offre un importante contributo a soluzioni costruttive per l'ulteriore sviluppo della piazza economica svizzera. Per un partenariato sociale efficiente sono necessari associazioni padronali e sindacati forti. Un altro elemento centrale è rappresentato dalle condizioni quadro per svolgere in modo più efficace il lavoro sindacale. In questo ambito vi è necessità d'intervento.

Travail.Suisse rivendica un miglioramento delle condizioni quadro sindacali in Svizzera e una valorizzazione del partenariato sociale. In concreto, i sindacati devono ottenere la possibilità di esercitare i loro diritti e i rappresentanti dei lavoratori vanno coinvolti tempestivamente nella ricerca di una soluzione.

## Rivendicazione di Travail.Suisse

### Garantire la libertà sindacale e migliorare la protezione contro il licenziamento

Il diritto di organizzarsi sindacalmente è legittimo, ma in Svizzera molto spesso ha conseguenze negative per i rappresentanti sindacali. Le leggi e i contratti collettivi devono essere stabiliti in modo tale da impedire che si verifichino casi di discriminazione a causa del lavoro sindacale. In concreto, sulla base della rispettiva direttiva dell'OIL si richiede che sia introdotta la possibilità di annullamento della disdetta abusiva e pertanto il diritto al reimpiego dei rappresentanti sindacali interessati.

### Ampliare i diritti di cogestione

Le normative sulla formazione delle rappresentanze dei lavoratori all'interno delle aziende sono troppo complesse e i diritti di cogestione insufficienti. Il

sostegno ai membri delle commissioni aziendali deve essere rafforzato e la legge sulla cogestione sottoposta a una revisione. Per non escludere i rappresentanti sindacali svizzeri nella cogestione a livello dei Comitati d'impresa europei, la Svizzera deve adottare le rispettive norme europee.

### Rafforzare il partenariato sociale

Nei vari discorsi viene lodato a più non posso il partenariato sociale. In realtà i partner sociali vengono ignorati sempre di più. Questa partnership costruttiva a livello politico, settoriale e aziendale va assicurata, curata e promossa. Nelle commissioni federali va garantita un'adeguata rappresentanza di tutte le associazioni mantello. A livello settoriale deve invece essere ampliato il margine d'intervento di queste ultime e soprattutto semplificate le procedure per la dichiarazione d'obbligatorietà generale dei contratti collettivi di lavoro.

## 3 Elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare

La vita professionale deve influire il meno possibile sulla vita familiare. Tutti, a prescindere dalla loro appartenenza sessuale, hanno bisogno di condizioni quadro adeguate per poter realizzare il desiderio di avere figli e all'occorrenza poter assistere e curare i propri familiari. Travail.Suisse rivendica pertanto un'elevata conciliabilità tra la vita professionale e quella familiare, al fine di non dover rimandare sempre più il desiderio di fondare una famiglia. La conciliazione tra questi due ambiti di vita è una premessa fondamentale affinché le madri e i padri possano ripartirsi gli impegni a livello professionale e familiare e in modo da avere più libertà nella pianificazione della loro vita. Questa autonomia è il fattore fondamentale che consente di stabilire la sicurezza e la fiducia necessarie per realizzare il desiderio di avere un bambino. Per far fronte a questo problema demografico, Travail.Suisse attribuisce grande importanza a un'elevata conciliabilità tra vita professionale e vita familiare.

### 3.1 Conciliabilità tra compiti assistenziali/di cura e attività professionale

Nel momento in cui si diventa genitori, la scelta dello stile di vita è piuttosto limitata. Quando ci sono bambini piccoli da accudire e/o familiari da assistere e curare è assai difficile conciliare questi impegni con quelli professionali. Dopo la nascita dei bambini sono soprattutto le donne a sacrificarsi e dedicarsi alla famiglia, riducendo il tempo di lavoro oppure rinunciando completamente al proprio impiego. Molti uomini invece non sono in grado di assumersi il loro ruolo di padre come se lo immaginavano alla nascita dei propri figli, non da ultimo anche perché sono assai rari i casi di persone che ottengono un congedo di paternità retribuito. A causa della scarsità di occupazioni a tempo parziale la ricerca di un posto si fa piuttosto ardua e diventa addirittura impossibile a livelli dirigenziali, sia per il sesso forte che per quello debole.

Quando i famigliari più anziani hanno bisogno di cure, le famiglie prestano assistenza gratuita e non riconosciuta.

Anche in questo caso sono soprattutto le donne a doversi sacrificare. Un terzo delle prestazioni assistenziali per adulti non vengono retribuite (economie domestiche private e lavoro volontario istituzionalizzato).

Di conseguenza, i bisogni di una famiglia variano a seconda dell'età dei figli e dei famigliari. Una pianificazione del lavoro appropriata deve tenere conto delle fasi di vita di una famiglia e se possibile non avere conseguenze negative, né per gli uomini, né per le donne.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Attuare l'uguaglianza salariale**

Quindici anni dopo l'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi, le divergenze e discriminazioni salariali sono rimaste praticamente invariate. Le disuguaglianze salariali devono essere motivate esclusivamente da criteri oggettivi (p. es. formazione, responsabilità). Va pertanto promosso in tutte le aziende l'utilizzo del software Logib dell'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo. Questo strumento permette alle imprese di controllare autonomamente l'applicazione della parità salariale nella propria azienda.

Per un'attuazione più tempestiva della parità salariale vanno promosse iniziative (p. es. dialogo sulla parità salariale) basate sul partenariato sociale, senza escludere la possibilità di introdurre nuove misure a livello legislativo o di attribuire ulteriori competenze alle autorità esistenti. Inoltre, vanno sostenute le attuali certificazioni poiché un marchio (p. es. equal salary) rende visibile gli sforzi di un'azienda nell'ambito della parità salariale, facendo di questa impresa un modello da seguire.

##### **Migliorare le possibilità di lavoro a tempo parziale per tutti**

Il lavoro a tempo parziale contribuisce in modo sostanziale al miglioramento della conciliazione tra vita professionale e vita familiare e diminuisce lo stress causato dal doppio onere. Per questo motivo Travail.Suisse rivendica per tutti i genitori attivi e a tutti i livelli gerarchici la possibilità di lavorare a tempo parziale. Ciò vale in particolar modo anche per gli impieghi di grande responsabilità e per i dirigenti. Inoltre, tutti i modelli occupa-

zionali e di lavoro flessibili a sostegno della conciliabilità tra vita familiare e vita professionale vanno promossi.

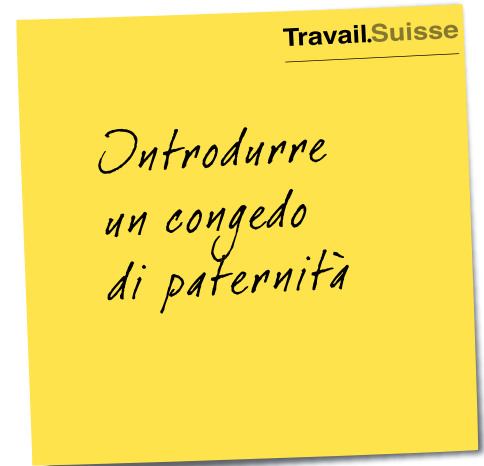
Un contributo in questa direzione rappresenta l'agenda digitale «magenda» di Travail.Suisse la quale permette alle aziende di mantenere il loro personale femminile anche in caso di gravidanza. L'agenda facilita la pianificazione e fornisce soprattutto consigli e informazioni pratiche in merito a nuovi modelli di lavoro.

##### **Introdurre un congedo di paternità retribuito e flessibile di almeno 20 giorni**

Il congedo di paternità federale è un primo passo verso l'introduzione di un reale congedo parentale retribuito. Gli uomini che diventano padri devono essere presenti dai primi istanti al fine di stabilire un legame con il proprio bambino e occuparsi della famiglia durante l'assenza dovuta al parto delle madri e alla successiva ripresa. È solo in questa maniera che possono aiutare in modo efficace la propria compagna. I neopadri devono ottenere la possibilità di usufruire del loro congedo di paternità durante il primo anno di vita del bambino e in modo flessibile, a seconda delle loro necessità.

##### **Assistere bambini e persone anziane come parte del servizio pubblico**

Lo Stato ha il dovere di organizzare, finanziare e garantire un'assistenza di buona qualità ai bambini e agli anziani a lungo termine e su tutto il territorio nazionale. Questo compito fa parte del servizio pubblico, come ad esempio il mantenimento delle strade o la messa a disposizione dei trasporti pubblici al fine di consentire alle cittadine e ai cittadini lo svolgimento di una professione confacente alle loro capacità e attese, senza essere costretti a spaccarsi in due tra professione e famiglia. Allo stesso tempo è opportuno riflettere su come possa essere migliorato il riconoscimento a livello pubblico delle prestazioni fornite tra le mura domestiche. Un'alternativa potrebbe essere un incentivo finanziario da destinare a famiglie che curano i propri parenti oppure la validazione degli apprendimenti acquisiti grazie a questo tipo di lavoro. In futuro, va introdotto un sistema di prestazioni misurabili e criteri precisi, prendendo spunto dai Cantoni



che già prevedono incentivi di questo tipo.

Con l'entrata in vigore del concordato HarmoS saranno armonizzati gli orari delle lezioni e le attività di accoglienza complementari alle famiglie. Questi istituti di assistenza, che rientrano nella sfera di competenza dei Cantoni e dei Comuni, devono essere adeguati al fabbisogno. Se però si decide di attendere fino al momento della scolarizzazione, gran parte del fabbisogno non si manifesterà più poiché i genitori avranno già provveduto a trovare alternative più o meno appropriate. Il settore prescolare va pertanto subordinato alla Confederazione affinché il fabbisogno di posti di assistenza da parte delle famiglie possa essere coperto sin dal principio e durante un arco di vari anni, anche al termine del programma nazionale d'incentivazione per la custodia di bambini complementare alla famiglia.

#### **Introduzione del congedo parentale**

I bisogni e le esigenze dei giovani genitori perdurano anche dopo la nascita dei figli. La cura dei bambini piccoli richiede molto tempo. In relazione all'impegno professionale di entrambi i genitori ciò rende necessaria una certa flessibilità. Il congedo di maternità e di paternità di 20 giorni viene pertanto incontro ai bisogni delle famiglie dopo la nascita del bambino. A tutte le famiglie va inoltre offerta la possibilità di prendere un congedo parentale retribuito, finanziato sulla base del modello di finanziamento relativo al congedo di maternità di 24 settimane. Per far valere questo diritto anche per i padri, va garantita una parte di questo congedo anche a loro e pertanto vietata la trasferibilità alle madri. Bisogna quindi concedere ai padri e alle madri 12 settimane di congedo parentale ciascuno, da prendere nei primi quattro anni di vita del bambino e prima che inizi ad andare all'asilo.

#### **3.2 Promuovere la vita di famiglia durante la formazione**

In Svizzera il desiderio di avere bambini è a livelli costantemente elevati. Questo vale anche per le donne con titoli di studio superiori, anche se la percentuale per queste donne si mantiene al di sotto della media. Gran parte di esse (40 per cento) rimangono addirittura senza figli. Dal momento che il periodo degli

studi si allunga sempre più e un numero crescente di giovani opta per una formazione universitaria, è indispensabile sostenere la maternità e paternità delle persone in formazione.

Per queste persone la creazione di una famiglia attualmente comporta numerose difficoltà. Non tutti gli istituti di formazione oggi offrono possibilità di assistenza adeguate e programmi di studio per adempiere gli obblighi familiari. La frequentazione di corsi di perfezionamento è estremamente difficile anche per le donne sulle quali molto spesso tra l'attività professionale e gli obblighi domestici grava un doppio carico.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **Flessibilizzare i programmi di studio per genitori in formazione**

I programmi di studio devono essere in sintonia con le esigenze della vita familiare. Per raggiungere tale scopo vanno creati cicli di studio che possono essere frequentati anche a tempo parziale. Inoltre, deve essere concessa la possibilità dello studio modulare, di interromperlo e all'occorrenza allungarlo.

##### **Custodia di bambini gratuita per genitori in formazione**

Tutti gli istituti di formazione finanziati dallo Stato (università, scuole professionali, scuole professionali ecc.) devono mettere a disposizione strutture di custodia adeguate. La custodia di bambini di persone che diventano genitori durante gli studi o di padri e madri che seguono una prima formazione professionale o corsi di perfezionamento deve essere messa a disposizione a titolo gratuito.

#### **3.3 Permettere alle madri di mantenere o riprendere l'attività professionale**

Sono soprattutto le donne a ridurre il loro orario di lavoro dopo la nascita dei figli, il che molto spesso si ripercuote negativamente sul reddito, sul perfezionamento e sulla carriera. Dopo che le donne hanno interrotto per vari anni l'attività professionale, trovano grandi difficoltà nel trovare un posto di lavoro che corrisponda al loro potenziale e alle conoscenze acquisite al di fuori del mercato occupazionale. Se a causa



della loro situazione familiare (divorzio, separazione, vedovanza) non si vedono costrette a iscriversi a un Ufficio regionale di collocamento, non lo fanno spontaneamente. Certi Cantoni informano sulle offerte di formazione soltanto in casi di emergenza (p. es. quando si rende necessario inoltrare una domanda di assistenza sociale). Nonostante questo problema interessi soprattutto le donne, anche gli uomini che si ritirano provvisoriamente dal mondo del lavoro per dedicarsi alla propria famiglia possono esserne colpiti.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Sostegno al perfezionamento di casalinghe o casalinghi che non esercitano un'attività lucrativa tramite la concessione di buoni di formazione**

A causa dei rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro, la ripresa dell'attività professionale normalmente richiede grandi investimenti nel perfezionamento. Per un reinserimento efficiente nel mercato occupazionale, a donne e a uomini

non attivi va concesso in via provvisoria l'accesso a informazioni, consulenze e corsi adeguati. Per persone con redditi medio-bassi tuttavia ciò non è sostenibile finanziariamente. I buoni di formazione sono un ottimo strumento per ravvivare l'offerta di cicli formativi a tutti i livelli. Questo approccio va integrato nella nuova legge sul perfezionamento.

##### **Informazioni e sostegno di persone che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro**

A donne e uomini che dopo un'interruzione per motivi familiari desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro vanno garantiti aiuti sotto forma di informazioni e consulenze professionali riconosciute. Queste misure consentono di analizzare le competenze individuali di modo che gli interessati possano svolgere corsi formativi o di perfezionamento in base al loro potenziale e aumentare a lungo termine le loro chance sul mercato del lavoro.

Il progetto «Expérience ReProf» di Travail.Suisse mira a trovare i metodi giusti in questo ambito.

## 4 Favorire l'accesso alla formazione invece che inibirlo!

Lo scopo di Travail.Suisse è di fare sì che tutti i bambini e adulti in Svizzera, a prescindere dalla loro età, dal loro sesso o dalla loro provenienza sociale o etnica possano accedere alla formazione. Una politica dell'istruzione rivolta al futuro deve mirare a trasmettere a tutti i bambini e giovani una buona cultura generale e mettere a loro disposizione un sistema di formazione che permetta agli adulti di acquisire nuove conoscenze e riqualificarsi durante tutta la loro vita professionale. L'istruzione non apre soltanto le porte a nuove frontiere, ma è anche il presupposto per adeguarsi in modo rapido alle esigenze in continua evoluzione sia della società che dell'economia. La Svizzera ha bisogno di lavoratrici e lavoratori ben istruiti. Gli enti pubblici devono pertanto mettere a disposizione anche in futuro le risorse finanziarie necessarie per raggiungere questi obiettivi.

### 4.1 Pari opportunità invece di selezione nella scuola dell'obbligo

Oggi è la provenienza sociale a decidere sul successo formativo dei bambini. Molto spesso la scuola non è capace di compensare le diverse opportunità iniziali e venire in sostegno dei bambini in base alle loro capacità e alle loro doti. Nonostante le ottime prestazioni scolastiche, troppo spesso i figli di famiglie a basso reddito finiscono per ritrovarsi a livelli inferiori che limitano il loro futuro percorso formativo.

Nonostante la diminuzione degli studenti, sono necessari ulteriori investimenti nel settore del sostegno alla prima infanzia e nella scuola dell'obbligo al fine di realizzare fondamenta solide sui cui costruire la formazione del futuro di tutti i bambini.



#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Promuovere modelli scolastici integrativi**

L'obiettivo è di far diventare la norma i modelli scolastici integrativi durante tutto il periodo formativo. Va inoltre tenuta in considerazione l'individualità dei bambini e vanno sostenute le loro doti. I bambini che hanno difficoltà nell'apprendimento e nelle lingue vanno sostenuti con misure mirate. Alle scuole devono infine essere messe a disposizione le risorse personali e tecniche necessarie affinché siano in grado di svolgere questo compito assai impegnativo.

In casi difficili va consultato il Servizio psicologico scolastico. Se si rende necessario il trasferimento in una scuola privata, va chiarito chi deve assumersi la responsabilità per il collocamento e finanziamento.

##### **Acquisizione precoce della lingua nazionale e sostegno alla prima infanzia**

I bambini che parlano una lingua diversa devono ottenere la possibilità di imparare il rispettivo idioma nazionale già prima della loro scolarizzazione. Inoltre, per i figli di famiglie svantaggiate, deve essere potenziato il sostegno alla prima infanzia. Sono indispensabili un maggior numero di strutture di custodia collettiva diurna, gruppi di gioco e altre prestazioni che promuovono lo sviluppo dei bambini in funzione dell'età e che coinvolgono i genitori.

##### **Incentivare la formazione dei genitori**

La scuola richiede ai genitori cooperazione e concede il diritto di partecipare. In molti genitori questi fattori suscitano nuove attese ed esigenze. Padri e madri di famiglie immigrate molto spesso hanno un modo di vedere le cose diverso dal nostro, sia per quanto riguarda la scuola che per il suo ruolo. Tutti loro devono pertanto essere informati in modo mirato sugli obiettivi del nostro sistema di formazione e sulle possibilità di decisione che hanno a disposizione. Le manifestazioni informative devono essere rese obbligatorie. Inoltre vanno adottate sanzioni adeguate in caso di assenze.

#### **4.2 Rafforzare la formazione professionale**

La formazione duale scuola-lavoro è un modello molto valido. Due terzi dei giovani che portano a termine un apprendistato riescono a inserirsi in modo duraturo e con successo nel mondo del lavoro. La formazione professionale non soltanto istruisce la maggior parte dei giovani, ma porta anche molti di loro con spiccate doti pratiche a un diploma professionale. Gli strumenti fondamentali in questo contesto sono il cosiddetto Case Management, il tirocinio con certificato di formazione pratica e l'accompagnamento individuale. Inoltre, la formazione professionale può offrire ad apprendisti molto abili un'istruzione interessante e numerose prospettive.

Travail.Suisse auspica una vasta offerta di apprendistati affinché tutti i giovani possano svolgere un tirocinio interessante. Se necessario vanno previsti interventi statali come ad esempio l'istituzione di fondi per posti d'apprendistato oppure obblighi diretti per i datori di lavoro in rapporto alla formazione professionale. Oltre a ciò bisogna evitare che i crescenti requisiti scolastici impediscano ai giovani meno abili di accedere a una formazione professionale.

Inoltre, l'orientamento verso la pratica va maggiormente rafforzato e la formazione professionale superiore avvicinata ulteriormente al mercato del lavoro.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Rafforzare la cultura generale durante il tirocinio**

Durante l'apprendistato si deve dare più importanza alla cultura generale. Per potersi muovere senza problemi nell'attuale mercato occupazionale in rapida evoluzione è indispensabile che i lavoratori dispongano di ampie conoscenze generali, di modo che anche in futuro la formazione professionale rimanga un'opzione interessante per giovani con ottime capacità lavorative.

##### **Sfruttare le opportunità offerte dal tirocinio con certificato di formazione pratica**

Il tirocinio biennale con certificato di formazione pratica si è affermato positivamente. L'accompagnamento individuale

degli apprendisti si è dimostrato uno strumento efficace per portare a termine con successo il tirocinio. Queste persone devono poter accedere direttamente a un apprendistato che conduce all'attestato federale di capacità (AFC). Per coloro che non riescono ad accedervi direttamente va sviluppata un'offerta facilmente accessibile affinché possano conseguire il livello AFC anche in età adulta.

#### **Lotta alla discriminazione nell'assegnazione dei posti di apprendistato**

Negli anni a venire, il numero delle persone che terminano la scuola dell'obbligo diminuirà. Allo stesso tempo è in aumento la percentuale di giovani con un passato migratorio. Se la Svizzera, malgrado gli sviluppi demografici, intende disporre anche in futuro di un numero sufficiente di specialisti, bisogna sfruttare il potenziale di tutti i giovani. Da una parte sono chiamate in causa le associazioni di categoria e i sindacati che devono sensibilizzare i loro membri contro la discriminazione nell'assegnazione dei posti d'apprendistato. Dall'altra parte, i formatori e i responsabili del personale nelle aziende devono applicare procedure di selezione eque, come auspicato dal progetto di Travail.Suisse «Zukunft statt Herkunft» (L'avvenire prevale sull'origine).

#### **Posizionare meglio la formazione professionale superiore**

La formazione professionale superiore offre la possibilità di qualifiche superiori a basso costo orientate alle aziende e alla pratica e rivolte a specialisti e dirigenti. Questi attestati e queste formazioni vanno posizionati in modo più adeguato nel contesto occupazionale e formativo svizzero ed europeo (p. es. tramite titoli quale "professional bachelor"). Gli studenti iscritti in scuole professionali superiori non vanno inoltre penalizzati con quote d'immatricolazione più elevate di quelle previste nelle Università.

#### **4.3 Dare la possibilità ad adulti senza formazione iniziale di svolgere un tirocinio**

Come dimostrato dallo studio di Travail.Suisse «Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz»

(Costi sociali per la mancanza di una formazione in Svizzera), gli adulti senza formazione iniziale percepiscono salari decisamente più bassi e dipendono più spesso dagli incentivi statali. Per questo motivo Travail.Suisse rivendica l'accesso a una formazione anche a queste persone. Ci guadagnerebbe da una parte la società perché questa misura porterebbe a uno sgravio a lungo termine degli enti pubblici e dall'altra anche l'economia la quale avrebbe finalmente la possibilità di coprire il suo fabbisogno di manodopera qualificata.

Anche alle persone adulte con difficoltà di lettura, scrittura e aritmetica o conoscenze linguistiche insufficienti va concessa la possibilità di colmare le loro lacune di formazione.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **Ampliare la formazione di recupero**

L'offerta della formazione di recupero va allargata e monitorata sistematicamente. Soprattutto per quanto riguarda le professioni tecniche e artigianali deve essere recuperato terreno nell'introduzione di procedure di validazione. Nell'assistenza sociale e nell'assicurazione contro la disoccupazione va data la precedenza all'istruzione di persone senza formazione iniziale rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro.

##### **Promuovere l'acquisizione di competenze di base**

In Svizzera, 800.000 persone soffrono di dislessia e analfabetismo. A questi adulti va data la possibilità di imparare a leggere, scrivere, far di conto e imparare a studiare nonché a utilizzare un computer e Internet. Queste misure devono essere fissate nella legge sul perfezionamento. Lo Stato è chiamato a mettere a disposizione i mezzi finanziari necessari per la realizzazione di questi progetti.

##### **Partecipazione ai costi per corsi linguistici da parte dei datori di lavoro**

Per poter muoversi autonomamente nel mercato del lavoro e adempiere ai propri obblighi nei confronti delle autorità nella vita quotidiana, i migranti devono padroneggiare una lingua nazionale. Alle persone immigrate con conoscenze linguistiche insufficienti va data la possibilità di frequentare corsi di lingua che,

su presentazione di una prova delle ore frequentate, devono essere cofinanziati dai datori di lavoro.

#### **4.4 Offerte flessibili nella formazione e nel perfezionamento per tutti**

In un mondo del lavoro in rapida evoluzione, per le persone attive è di fondamentale importanza acquisire nuove conoscenze per rimanere aggiornati in ogni momento. Il perfezionamento serve da una parte al mantenimento della competitività sul mercato occupazionale e dall'altra consente di perfezionarsi o di riorientarsi professionalmente. Sono soprattutto i lavoratori più anziani a dover acquisire nuove conoscenze e a riqualificarsi per non essere costretti a lasciare troppo presto il mercato del lavoro.

In futuro la necessità di perfezionarsi professionalmente e conseguire diplomi aumenterà ulteriormente. Al fine di garantire questi obiettivi, per Travail.Suisse sono indispensabili cicli formativi flessibili e compatibili con gli obblighi familiari e incentivi finanziari da parte dei datori di lavoro.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **Perfezionamento obbligatorio di tre giorni per tutti**

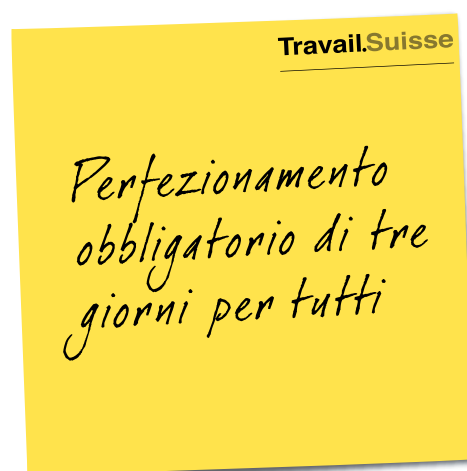
Nella legge sul perfezionamento vanno fissati tre giorni obbligatori di perfezionamento per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori finanziati dai datori di lavoro. Di queste misure beneficerebbe da una parte il personale meno qualificato, il quale altrimenti non ne avrebbe accesso, e dall'altra anche i dipendenti più anziani e quelli con contratti a tempo parziale nei quali molto spesso i datori di lavoro investono meno risorse.

##### **Sfruttare le capacità di migranti ben qualificati**

In qualità di Paese di immigrazione, la Svizzera deve promuovere la validazione di apprendimenti acquisiti per migranti altamente qualificati di modo che questi ultimi possano conseguire un titolo di studio di livello secondario II (p. es. apprendistato) o terziario (p. es. scuola universitaria). Devono inoltre ottenere la possibilità di svolgere un mestiere adeguato alle loro qualifiche.

##### **Cicli di formazione flessibili a tutti i livelli**

I cicli di formazione e di perfezionamento devono essere disposti in modo tale da consentire alle persone adulte di svolgere una formazione accanto alla vita professionale e familiare, mentre per i cicli di studio a livello terziario vanno trovate alternative che permettano di frequentare i rispettivi corsi a tempo parziale e con interruzioni.



## 5 Protezione sociale e previdenza professionale di qualità

Travail.Suisse mira a una protezione sociale di qualità durante tutta la vita. Buone prestazioni delle assicurazioni sociali garantiscono sicurezza e stabilità e impediscono che sempre più persone siano escluse dalla società. L'efficacia della sicurezza sociale è un presupposto importante per un sistema economico efficiente. Oltre a rendite e indennità giornaliere soddisfacenti, una protezione sociale di qualità deve implicare anche l'integrazione completa nel mondo del lavoro. A causa dell'evoluzione demografica è necessario che tutte le cerchie sociali abbiano accesso al mercato occupazionale e lavorino a buone condizioni. La previdenza professionale va inoltre adeguata agli sviluppi della società. Riorganizzare e non smantellare è il percorso da seguire.

### 5.1 Garantire protezione sociale e autodeterminazione in caso di disoccupazione

La disoccupazione, le malattie e gli infortuni comportano rischi esistenziali per i lavoratori. Grazie a soluzioni assicurative complete (assicurazioni contro la disoccupazione, l'invalidità e gli infortuni) gli interessati hanno diritto a indennità giornaliere e rendite che permettono una vita autonoma. Questa possibilità deve essere garantita anche in futuro.

Nell'ambito delle assicurazioni sopra citate, Travail.Suisse si batterà con tutti i suoi mezzi per fermare il crescente smantellamento delle prestazioni e per garantire a lungo termine i mezzi finanziari necessari.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### No a un risanamento dell'AI a spese degli interessati

Nell'ambito dell'AI va introdotto l'obbligo per i datori di lavoro d'impiegare persone parzialmente abili all'attività professionale. I datori che non daranno seguito a questo impegno dovranno essere tenuti a corrispondere un contributo finanziario più elevato. Eventuali deficit rimanenti vanno colmati con ricavi supplementari. Infine, è necessario

rinunciare alla diminuzione delle rendite AI.

##### Rafforzare l'assicurazione contro gli infortuni

L'assicurazione contro gli infortuni è un modello di successo. La Suva, quale offerente più importante ed efficiente, va rafforzata e deve mantenere e ampliare il proprio numero di assicurati rispetto alle compagnie private, orientate soprattutto ai profitti. L'accesso alla parte sovraobbligatoria dell'assicurazione contro gli infortuni va concesso anche alla Suva. Il guadagno assicurato nell'assicurazione infortuni non deve essere diminuito e il grado d'invalidità minimo non va aumentato.

##### No allo smantellamento delle assicurazioni sociali a spese di Cantoni e Comuni

In futuro le revisioni delle assicurazioni sociali devono garantire che i costi non siano trasferiti sistematicamente nell'assistenza sociale e nelle prestazioni complementari e pertanto esternalizzati a Cantoni e Comuni.

##### Un'assistenza sanitaria di qualità e alla portata di tutti

Un'assistenza sanitaria buona, con prestazioni mediche di qualità anche nell'assicurazione di base, ha il suo prezzo. Tuttavia, i premi delle casse malati crescono costantemente e gravano pesantemente sui bilanci delle economie domestiche di molti lavoratori. Si rende pertanto necessario un sistema di riduzione dei premi ben dotato che sia in grado di garantire l'accessibilità dell'assistenza sanitaria anche a persone con stipendi bassi. Inoltre, bisogna creare la trasparenza necessaria sulle spese amministrative affinché possano essere contenute il più possibile.

### 5.2 Maggiore integrazione nel mondo del lavoro

Alla maggior parte della popolazione la professione dà senso e identità alla vita e rappresenta un valore proprio. Il numero di persone che a causa di malattia, infortunio o disoccupazione nel

corso della loro vita vengono escluse dal mondo del lavoro aumenta di giorno in giorno. Affinché rimanga una situazione temporanea e la maggior parte di esse trovi una nuova occupazione, oltre a buone indennità per la perdita di guadagno, sono necessari anche più investimenti per la reintegrazione nel mondo del lavoro. Per raggiungere questi obiettivi sono indispensabili offerte di sostegno, di formazione e lavoro che permettano ai diretti interessati di rimanere parti integranti della società. Migliorando la cooperazione tra le varie istituzioni coinvolte in questi processi, bisogna garantire che le esigenze di queste persone siano poste al centro dell'attenzione.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Al: messa a disposizione di un numero sufficiente di impieghi per persone parzialmente abili al lavoro**

Attraverso l'introduzione di un contributo integrativo obbligatorio da parte dei datori di lavoro, nel contesto dell'assicurazione d'invalidità deve essere garantito il numero necessario di impieghi per integrare le persone aventi diritto alle prestazioni dell'Al. Un datore di lavoro può prestare il contributo integrativo offrendo almeno due impieghi e mezzo su 100 posti di lavoro a persone disabili oppure corrispondendo un importo a destinazione vincolata per la creazione di rispettive occupazioni.

##### **AD: nuove vie per un'integrazione sostenibile**

Oggi la mancanza di una formazione professionale è la causa principale della persistente disoccupazione. A chi è disoccupato di lunga durata e privo di una formazione professionale vanno concessi il tempo e le risorse necessarie per recuperare un attestato di capacità. A questo proposito bisogna tenere maggiormente in considerazione lo strumento degli assegni di formazione, le nuove opportunità di validazione degli apprendimenti acquisiti e il tirocinio con certificato di formazione pratica. Travail.Suisse rivendica che ogni anno vengano concluse 1000 formazioni iniziali nel quadro dell'AD. Inoltre, in generale Travail.Suisse si adopera per il miglioramento della tutela di persone disoccupate e verifica in quale modo si possa

rafforzare l'AD e migliorare il sostegno ai disoccupati che esauriscono il diritto alle indennità e reintegrarli nel mercato del lavoro regolare.

##### **Politica lungimirante: investire in un accesso ottimale alla vita professionale**

Una situazione particolarmente disperata si presenta quando i giovani dopo la scuola dell'obbligo non trovano accesso a una formazione professionale e pertanto al mondo del lavoro (vedi lo studio di Travail.Suisse: «Die gesellschaftlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit» – I costi sociali della disoccupazione). Gli adolescenti e i giovani adulti con problemi scolastici e sociali devono essere sostenuti e accompagnati in modo mirato nel momento in cui passano dalla scuola alla vita professionale. Per raggiungere questo scopo sono indispensabili misure quali l'intensificazione del case management, la collaborazione interistituzionale con finanziamento congiunto di formazione professionale, assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione invalidità e aiuto sociale nonché un accesso a bassa soglia per il conseguimento di un attestato.

#### **5.3 Una politica familiare e assegni per i figli degni del proprio nome**

Grazie all'iniziativa di Travail.Suisse «Più giusti assegni per i figli» si è fatto un importante passo avanti sia a favore dei bambini che dei genitori in Svizzera. Gli incentivi minimi fissati nella legge pari a 200 franchi (assegno per i figli) e 250 franchi (assegno di formazione) sono ancora troppo bassi rispetto alle spese e ai costi che deve sostenere una famiglia. Travail.Suisse si impegna pertanto per la creazione di una base costituzionale forte al fine di garantire una politica familiare efficiente e studiata nei minimi dettagli.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Aumentare gli assegni familiari minimi**

Gli assegni familiari non rispondono alle esigenze poste dagli elevati costi che devono sostenere le famiglie per i propri figli. Per questo motivo gli assegni minimi per i bambini e per la loro formazione necessitano di un massiccio aumento.

Travail.Suisse

*Aumentare gli  
assegni familiari  
minimi*

Travail.Suisse rivendica un assegno minimo per ogni bambino pari a 350 franchi e 500 franchi per la formazione.

#### **Articolo costituzionale sulla politica familiare**

Una politica familiare efficiente deve fondare su un articolo costituzionale che stabilisce una partecipazione più attiva da parte della Confederazione per quanto riguarda le misure per la protezione della famiglia e per il sostegno della conciliazione tra vita familiare e professionale.

#### **5.4 Previdenza per la vecchiaia: riorganizzazione adeguata ai bisogni**

In Svizzera la previdenza per la vecchiaia fonda sulle solide basi del primo pilastro e deve rimanere così anche in futuro. L'AVS va tuttavia continuamente adeguata agli sviluppi sociali, per i quali vanno cercate costantemente nuove soluzioni. Tra il 2020 e il 2040 l'assicurazione vecchiaia e superstiti dovrà affrontare spese più elevate perché le annate con alti tassi di natalità raggiungeranno l'età pensionabile (baby boomer). Visto che il numero delle persone attive in Svizzera rispetto ad altri Paesi rimarrà quasi certamente stabile, nella maggior parte dei casi si tratta di un problema passeggero.

Per superare il blocco politico nell'AVS si rendono necessarie soluzioni equilibrate che includono un'età pensionabile flessibile anche per redditi medio-bassi e un automatismo che sia in grado di garantire il finanziamento delle future rendite AVS. Per rendere più oggettiva la discussione e scacciare lo spettro della bancarotta del primo pilastro è indispensabile fissare già in anticipo i casi in cui l'AVS dovrà ottenere entrate supplementari.

La previdenza professionale assume un ruolo altrettanto importante per molte lavoratrici e molti lavoratori. Per rafforzarne la fiducia è necessaria una semplificazione del secondo pilastro e più trasparenza, soprattutto per quanto riguarda la ripartizione delle eccedenze degli assicuratori sulla vita. Il tasso di conversione e l'interesse minimo vanno stabiliti in modo tale da poter garantire anche in futuro il sistema di capitalizzazione.

#### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

##### **Garantire le rendite AVS con norme fiscali**

Mediante un meccanismo automatico va fissato già in anticipo nella Costituzione che se il primo pilastro cala (norma fiscale) al di sotto di un certo valore soglia (p. es. 50 per cento delle spese annuali) quest'ultimo deve ottenere ricavi supplementari. Il livello del fondo AVS rispecchia i reali sviluppi demografici, economici e finanziari ed è fondamentale per quanto riguarda il pagamento delle rendite. I ricavi supplementari devono essere riscossi fino a quando il livello del fondo è di nuovo nettamente superiore al valore soglia. Travail.Suisse prende in considerazione il lancio di un'iniziativa in favore di un tale automatismo nel finanziamento dell'AVS. Per generare eventuali entrate supplementari necessarie è prevista l'imposta sul valore aggiunto che, come fonte appropriata di finanziamento, andrebbe a completare quella principale attualmente garantita dai contributi versati dai lavoratori e datori di lavoro.

##### **Età pensionabile flessibile nell'AVS**

Per soddisfare le esigenze dei lavoratori più anziani in base all'attuale mercato occupazionale e alla loro situazione di salute è necessaria l'introduzione di un'età pensionabile flessibile per tutti. Prima di discutere su un eventuale incremento dell'età pensionabile, bisogna garantire che il pensionamento flessibile sia finanziariamente sostenibile anche per persone con redditi medio-bassi.

##### **Rafforzare il partenariato sociale nel secondo pilastro**

Bisogna far sì che gli assicuratori privati si ritirino immediatamente come gestori delle fondazioni di previdenza del secondo pilastro e che questo compito sia trasmesso a istituti di previdenza organizzati dai partner sociali. In un primo tempo deve essere modificata la "legal quote", che regola la ripartizione delle eccedenze degli assicuratori sulla vita nell'ambito del secondo pilastro, in modo tale che questi avanzi non siano utilizzati per uno scopo diverso da quello previsto, ma accreditati effettivamente ai lavoratori.

### **Deduzione di coordinamento ridotta per lavoratori a tempo parziale**

Oggi chi lavora a tempo parziale è svantaggiato rispetto agli altri occupati per quanto riguarda la previdenza professionale. L'intera deduzione di coordinamento riduce il salario assicurato e con esso la rendita al momento del pensionamento. Per impedire che ciò avvenga, la deduzione di coordinamento per i lavoratori a tempo parziale va adeguata in proporzione al loro tasso d'occupazione. Per migliorare la posizione dei lavoratori con stipendi bassi, va inoltre presa in considerazione un'ulteriore diminuzione o abolizione della soglia d'entrata e della deduzione di coordinamento.

### **No a una riduzione generale del tasso di conversione**

Travail.Suisse si dichiara contraria a una diminuzione generale del tasso di conversione, senza misure d'accompagnamento.

Nel momento in cui si determina il tasso di conversione va tenuto conto della minore aspettativa di vita media delle persone con redditi bassi al fine di impedire che questi lavoratori finanzino i dipendenti con una speranza di vita e redditi decisamente più elevati.

### **Regolamentazione AVS indipendente dallo stato civile**

Le diverse prestazioni dell'AVS differiscono a seconda dello stato civile. La rendita per coniugi ad esempio non equivale al doppio di due rendite singole ma è limitata a un importo massimo. Nell'ambito dell'AVS le persone sposate beneficiano tuttavia anche di certi vantaggi, come ad esempio l'esonero dal pagamento di contributi per coniugi senza attività lucrativa, rendite per vedove e maggiorazioni di rendite. Nel quadro di una visione d'insieme, va pertanto studiato il modo con cui l'AVS possa essere svincolata dallo stato civile.

## 6 Finanze sane e una politica fiscale equa

Travail.Suisse rivendica finanze statali sane al fine di preservare la sicurezza sociale e altre prestazioni federali, nonché condizioni quadro favorevoli al lavoro e all'occupazione. Questo obiettivo non va soltanto raggiunto con un rigido controllo delle spese o misure di risparmio, ma anche grazie a ricavi supplementari. Va perseguita una politica fiscale più equa che non favorisca ancora di più i redditi elevati e le imprese a spese dei redditi medio-bassi. I progetti di legge attuali e futuri, che agevolano a livello fiscale le imprese e sfavoriscono pertanto le persone con redditi medio-bassi, vanno dunque combattuti con tutti i mezzi.

### **6.1 Finanze federali sane ed efficienti**

Le finanze statali in Svizzera hanno subito solo pochi danni durante la crisi economica 2008-2009. La quota d'incidenza della spesa pubblica è la più bassa di tutti i Paesi dell'OCSE e l'indebitamento elvetico (41 per cento del PIL) è nettamente inferiore alla

media UE (66,5 per cento del PIL). In futuro bisogna far sì che la situazione finanziaria dello Stato rimanga sana per continuare a coprire l'ingente fabbisogno finanziario, soprattutto per quanto riguarda le prestazioni statali, l'infrastruttura, la formazione e la ricerca.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **No a un nuovo programma di risparmio**

La situazione finanziaria elvetica (livello del debito pubblico, quota d'incidenza della spesa pubblica, debito rispetto al PIL) non rende necessari nuovi programmi di risparmio. Da oramai sette anni consecutivi, i conti presentano risultati ben al di sopra delle aspettative, non soltanto a causa della persistente sottovalutazione dei ricavi, ma anche per il vigilante controllo delle spese. I futuri preventivi dovranno pertanto essere più realistici. Un nuovo programma di risparmio metterebbe a rischio la crescita economica e porterebbe a una riduzione dei posti di lavoro.



### **Allentare il freno all'indebitamento**

La crisi finanziaria ha dimostrato che il freno all'indebitamento limita eccessivamente il margine di manovra congiunturale dello Stato nelle fasi di recessione e inibisce la crescita quando la congiuntura inizia nuovamente a riprendersi. Questo meccanismo va esaminato e allentato senza mettere in discussione la necessità di una riduzione dell'indebitamento in tempi di boom economico.

### **No a un esame dei compiti dominato da obiettivi finanziari rigidi**

Il modo con cui la Confederazione affronta l'analisi delle mansioni è fondamentalmente sbagliato perché avviene in base a obiettivi finanziari rigidi (stabilizzazione della quota d'incidenza della spesa pubblica sotto il limite del 40 per cento). Questo modo di procedere mette in questione l'incremento di compiti fondamentali quali la ricerca, la formazione e lo sviluppo delle infrastrutture.

### **Necessari ricavi supplementari**

Per il finanziamento di nuove infrastrutture e prestazioni del servizio pubblico volte a garantire il benessere di famiglie o persone anziane in Svizzera, si rendono necessari ulteriori ricavi. Per raggiungere questo scopo, Travail.Suisse rivendica l'aumento dell'imposta sulle imprese, l'introduzione di una tassa federale di successione o l'imposizione degli utili sui capitali.

### **Frenare la speculazione monetaria**

Travail.Suisse segue con attenzione la discussione sulla riforma della politica monetaria lanciata dall'associazione "Modernizzazione monetaria" che in vista di un rafforzamento dell'influenza esercitata dalla Confederazione in questo campo mira a una modifica dell'articolo 99 della Costituzione federale. L'obiettivo è di limitare o sopprimere la possibilità da parte delle banche commerciali di generare moneta che possa portare a utili ingiustificati e a una speculazione controproducente per l'economia.

## **6.2 Una politica fiscale equa**

Nel 2008 la Riforma II dell'imposizione delle imprese ha portato a uno sgravio fiscale delle aziende. La riforma a livello federale dell'imposizione delle famiglie allevia i nuclei familiari con redditi medio-alti. Nonostante queste agevolazioni messe in atto da poco, si stanno già prendendo in esame nuove modifiche di legge che in caso di approvazione favorirebbero le imprese e le fasce salariali elevate, facendo pressione soprattutto sui redditi bassi. Questa tendenza va fermata.

### **Rivendicazioni di Travail.Suisse:**

#### **Basta agevolazioni fiscali alle imprese**

Tutti i nuovi progetti di legge volti allo sgravio fiscale delle aziende vanno respinti perché nel confronto internazionale l'imposizione sulle imprese in Svizzera è già assai contenuta. Se nel quadro delle negoziazioni la Svizzera dovesse oltre a ciò introdurre il codice di condotta dell'UE in materia di imposizione sulle imprese, le entrate fiscali dei Cantoni diminuirebbero.

#### **No a un'aliquota unica sul valore aggiunto**

Un'aliquota unica sul valore aggiunto e la sospensione della maggior parte delle disposizioni d'eccezione vanno respinte poiché porterebbero a uno spostamento inaccettabile dell'onere sulle economie domestiche con redditi medio-bassi e soprattutto sulle famiglie con bambini. La redistribuzione non è una soluzione appropriata perché porterebbe a un effetto soglia indesiderato, dissipando gran parte dei risparmi effettuati, a causa dell'onere amministrativo che andrebbe a crearsi.

## 7 Un servizio pubblico forte!

Travail.Suisse rivendica un servizio pubblico forte, affidabile, adattabile e il quale garantisca a lungo termine infrastrutture e prestazioni statali di qualità alla popolazione e su tutto il territorio nazionale, alle medesime condizioni e a un prezzo ragionevole. La maggior sfida per il servizio pubblico consiste nell'assicurare che l'interesse pubblico e generale a lungo termine prevalga sulla ricerca dei profitti a breve termine e che gli stipendi e le condizioni di lavoro non subiscano peggioramenti anche nei settori liberalizzati. Infine, sono indispensabili ulteriori mezzi per garantire le nuove esigenze poste dall'invecchiamento demografico.

### 7.1 A tutela di un servizio pubblico forte che poggia su solide basi finanziarie

Un servizio pubblico forte è essenziale per lo sviluppo sociale ed economico di tutta la Svizzera. In una società democratica il servizio pubblico riveste una funzione d'importanza essenziale: crea i presupposti fondamentali per il consenso della società e un'economia prospera. Anche se lo Stato non deve fornire necessariamente le prestazioni da solo, deve per lo meno garantire le infrastrutture e i servizi indispensabili. Le nuove esigenze legate all'evoluzione demografica rafforzano l'importanza del servizio pubblico nell'ambito della custodia dei bambini e delle persone anziane.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

#### **Cura di persone anziane e custodia di bambini complementare alla famiglia: compiti del servizio pubblico!**

A causa dell'invecchiamento della popolazione e per conciliare meglio la vita familiare con quella professionale, il servizio pubblico in futuro assumerà un ruolo più importante nella cura degli anziani e nella custodia di bambini. Va promossa l'assistenza degli anziani a casa e ampliata anche in avvenire l'offerta di strutture di custodia per l'infanzia complementari alla famiglia (asili nido, custodia complementare alla

scuola). Queste misure richiedono ulteriori risorse finanziarie, ma in compenso creeranno nuovi posti di lavoro.

#### **Mantenere il monopolio statale per la scolarità obbligatoria**

Una scuola obbligatoria abbandonata alla concorrenza porterebbe a una situazione di disparità e selezione. Vanno pertanto combattute le iniziative a livello cantonale che rivendicano una sovvenzione statale per le scuole private. Queste ultime possono assumere soltanto un ruolo complementare e in nessun caso beneficiare di sovvenzioni finanziate con mezzi pubblici.

#### **La sicurezza deve rimanere un compito chiave dello Stato**

Il monopolio della forza è una caratteristica dello Stato moderno, che deve porre limiti chiaramente definiti al trasferimento dei compiti di polizia a imprese private. L'uso di questo potere non può essere trasmesso in nessun caso a imprese di sicurezza private, il cui il personale non dispone della formazione necessaria, e neppure va formato per questi scopi. Per impedire il trasferimento di un crescente numero di compiti di polizia a imprese di sicurezza private va aumentato sensibilmente l'organico della polizia.

#### **Assistenza sanitaria di qualità per tutti**

L'assistenza sanitaria fa parte del servizio pubblico. Gli sforzi volti a contenere l'evoluzione dei costi devono essere rafforzati, soprattutto limitando l'offerta degli ospedali nell'ambito di impianti molto costosi (p. es. l'elevata densità di tomografi e RME computerizzati). Questa limitazione non può e non deve però spianare la strada a una medicina a due velocità. Per garantire la qualità delle cure e l'accesso all'assistenza medica per tutta la popolazione, vanno migliorate le condizioni di lavoro e aumentati gli stipendi dei dipendenti della sanità pubblica e dei medici di famiglia.

### 7.2 No alle privatizzazioni e obbligo di CCL nei settori liberalizzati

Non è dimostrato che il mercato sia in grado di fornire le prestazioni del servi-

zio pubblico in modo più efficiente e a costi più contenuti. Il bilancio delle privatizzazioni dei servizi pubblici nei Paesi dell'UE è ad esempio negativo: i prezzi diminuiscono soltanto nei settori in cui il mercato è caratterizzato da una forte concorrenza (settore delle telecomunicazioni), tuttavia a spese dell'occupazione, degli stipendi e delle condizioni di lavoro. In altri rami, quali la ferrovia o la Posta, i prezzi salgono, mentre la qualità delle prestazioni tende a diminuire. La Svizzera deve prendere atto di questo bilancio negativo e rinunciare a qualsiasi privatizzazione dei servizi pubblici. La liberalizzazione di altri servizi pubblici è in compenso accettabile, ma soltanto a patto di condizioni ben definite.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Mantenere le infrastrutture in mano pubblica e rinunciare alle privatizzazioni**

Per garantirne a lungo termine la manutenzione, le principali infrastrutture (rete elettrica, postale, ferroviaria, idrica e delle telecomunicazioni) devono rimanere

di dominio pubblico. A causa di una propensione al risparmio a breve termine, la loro privatizzazione porterebbe a una trascuratezza nella manutenzione, il che si riverserebbe su caratteristiche essenziali quali la qualità e la sicurezza. Le imprese appartenenti allo Stato o detenute in maggioranza da quest'ultimo (p. es. La Posta svizzera, FFS, Swisscom e i produttori e distributori di energia elettrica) non devono essere in nessun caso privatizzate al fine di garantire il mantenimento di un controllo democratico e di una logica del servizio pubblico e non della mera ricerca dei profitti.

##### **CCL di categoria nei settori liberalizzati**

Nei settori pubblici le cui prestazioni non vengono fornite direttamente dallo Stato, è indispensabile un contratto collettivo di lavoro (CCL) valido per tutte le imprese del settore. Altrimenti i nuovi concorrenti non sottoposti a un CCL eserciterebbero troppa pressione sui salari e sulle condizioni di lavoro. Come dimostrato dalle esperienze all'estero, non è sufficiente fissare salari minimi.

## 8 Politica climatica ed energetica favorevole all'occupazione

Travail.Suisse rivendica la necessità di metodi di produzione ecocompatibili e lo sviluppo di energie rinnovabili perché ciò consentirebbe di conservare le basi naturali della vita, favorire l'innovazione e creare un numero considerevole di nuovi posti di lavoro, tutti fattori fondamentali per lo sviluppo economico futuro della Svizzera. A causa del graduale esaurimento dell'energia fossile non rinnovabile, è inoltre più importante che mai che la Svizzera punti su fonti rinnovabili (acqua, sole, biomassa, legno, vento) per garantire anche in avvenire l'approvvigionamento di energia e dipendere meno dall'estero.

### 8.1 Contributo fondamentale in favore di nuovi posti di lavoro qualificati e duraturi

La futura politica climatica ed energetica deve porsi obiettivi ambiziosi per quanto

riguarda la riduzione dei gas serra entro il 2020. Questa riduzione va realizzata soprattutto in Svizzera poiché contribuisce alla creazione di decine di migliaia di nuovi posti di lavoro nel nostro Paese e combatte allo stesso tempo il riscaldamento climatico. La politica energetica, che in parte coincide e completa la politica climatica, deve porre l'accento su forti risparmi d'energia e su uno sviluppo sostenibile delle fonti d'energia rinnovabili.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Riduzione del 30 per cento delle emissioni di gas serra entro il 2020, soprattutto in Svizzera**

Ponendosi un obiettivo più ambizioso dell'UE per quanto riguarda le emissioni di gas serra, la Svizzera sarà in grado di sviluppare tecnologie più pulite,

Travail.Suisse

*Creare nuovi posti di lavoro con energie rinnovabili*

venendo così a sostegno dell'innovazione e facendo del nostro Paese di nuovo il leader in materia di efficienza energetica e sviluppo delle forme d'energia rinnovabili. Effettuando queste riduzioni soprattutto in Svizzera, il nostro Paese potrà creare più posti di lavoro e liberarsi in tempi più brevi dalle fonti d'energia fossile. Ciò ci permetterà di risparmiare miliardi di franchi all'anno sulle importazioni.

#### **Tassa sul CO2 anche sui carburanti**

Il traffico stradale è l'unico settore in cui le emissioni di CO2 stanno ancora aumentando. Per far fronte a questo problema va introdotta una tassa sul CO2 sui carburanti che spingerebbe i consumatori all'utilizzo dei trasporti pubblici e che contribuirebbe a sua volta alla creazione di nuovi posti di lavoro. Per le regioni periferiche e montane, dove la scelta del mezzo di trasporto è limitata, vanno tuttavia previste misure di compensazione. Oltre a ciò devono essere ammortizzati gli effetti della tassa sui redditi bassi.

#### **Sostenere l'iniziativa Cleantech**

Va sostenuta l'iniziativa Cleantech il cui scopo è di coprire a partire dal 2030 il fabbisogno di energia del Paese almeno per la metà tramite fonti rinnovabili. Ciò permetterebbe di creare decine di migliaia di posti di lavoro grazie a investimenti massicci nell'efficienza energetica e lo sviluppo di forme di energia rinnovabili.

#### **Risparmiare energia elettrica e incrementare la produzione di corrente rinnovabile**

La diminuzione del consumo d'energia fossile si concretizza anche attraverso l'aumento del consumo di energia elettrica rinnovabile per ricaricare il crescente numero di pompe di calore come anche di auto e biciclette elettriche. In primo luogo, va aumentata in modo massiccio la produzione di corrente a partire da energie rinnovabili, soprattutto il fotovoltaico e la biomassa. In secondo luogo, va diminuito il consumo di energia elettrica sulla base di forme di energia non rinnovabili attraverso disposizioni di consumo più rigorose e l'eliminazione di dispositivi, come i riscaldamenti a resistenza elettrica, il cui consumo è spropositato.

#### **Abolire il plafond che riguarda la remunerazione per l'immissione di energia a copertura dei costi**

Il tetto di spesa relativo alla remunerazione per l'immissione di energia a copertura dei costi (RIC) impedisce lo sviluppo delle fonti rinnovabili, in particolare modo quello del fotovoltaico. La decisione del Parlamento d'incentivare le energie rinnovabili incrementando il supplemento da 0,6 a 0,9 centesimi per chilowattora è del tutto insufficiente. Questa misura non basta per favorire i numerosi impianti fotovoltaici e gli altri progetti in lista d'attesa in favore dell'energia elettrica rinnovabile. Soltanto abolendo il plafond relativo alla remunerazione per l'immissione di energia sarà possibile incentivare in modo efficace la produzione di energia rinnovabile e di conseguenza rafforzare la piazza economica svizzera e creare numerosi posti di lavoro.



## 9 Condizioni per una nuova politica migratoria

Travail.Suisse rivendica una politica migratoria che continui a dare la precedenza a cittadini dell'UE in base all'Accordo sulla libera circolazione delle persone. Tuttavia, a causa dell'evoluzione demografica in Svizzera e nell'UE è evidente che il mercato svizzero del lavoro in futuro dovrà aprirsi di più a extracomunitari ed extracomunitari. Per impedire conflitti tra la politica migratoria da una parte e la politica del mercato occupazionale, della formazione, dello sviluppo e dell'integrazione dall'altra, questa liberalizzazione deve essere messa in atto nel rispetto di condizioni rigorose.

### 9.1 Pianificare il fabbisogno di manodopera extracomunitaria

L'evoluzione demografica in Svizzera e nell'Unione Europea in futuro richiederà un allentamento della politica migratoria per lavoratori extracomunitari. L'Ufficio federale di statistica prevede un saldo migratorio di circa 20.000 persone all'anno. Queste proiezioni sono troppo conservatrici e non corrispondono alla media degli ultimi anni che è di gran lunga più elevata (saldo migratorio di 43.100 nel 2005; 49.400 nel 2006; 83.200 nel 2007; 103.400 nel 2008; 74.600 nel 2009). Per evitare una carenza di manodopera qualificata e meno qualificata, è indispensabile avere un'idea della quantità di lavoratori che mancano e stabilire condizioni chiare in merito al reclutamento.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Creazione di una commissione di pianificazione per il fabbisogno di personale straniero**

Tenendo in considerazione gli sviluppi demografici, in certi settori economici bisognerà attendersi una carenza di manodopera. Per questo motivo va istituita una commissione di pianificazione che ha il compito di valutare il fabbisogno a medio termine di manodopera a seconda delle categorie e determinare la politica per quanto riguarda i contingenti di lavoratori provenienti da Stati non membri dell'UE/AELS (vedi punto 9.1.2).

Queste commissioni dovranno includere anche le parti sociali. La loro presenza rafforzerà il consenso della popolazione per un aumento dei contingenti di persone provenienti da Stati al di fuori dell'UE/AELS.

##### **Più manodopera proveniente da Paesi extracomunitari se necessario**

Anche se con l'Accordo sulla libera circolazione delle persone, la politica d'immigrazione continua a dare la precedenza a persone provenienti da Stati appartenenti all'UE/AELS, vanno aumentati i contingenti per i professionisti di Paesi extracomunitari affinché in Svizzera non venga a mancare personale qualificato. Queste misure devono però essere adottate senza che ne derivino delle conseguenze per i Paesi in via di sviluppo. Vanno pertanto previste prestazioni di compensazione, come ad esempio un impegno più forte da parte della Confederazione a sostegno degli istituti di ricerca in questi Paesi.

##### **Condizioni per il reclutamento di manodopera poco qualificata da Paesi non comunitari**

In futuro aumenterà anche il fabbisogno di manodopera straniera poco qualificata, soprattutto a causa dell'invecchiamento della popolazione. Se questa richiesta non può essere soddisfatta interamente con lavoratori provenienti da Paesi comunitari, si dovranno concedere permessi di dimora anche a extracomunitari poco qualificati nel rispetto delle seguenti condizioni: regolamentazione dei cosiddetti "sans papiers", p. es. con cinque anni di dimora e attività professionale in Svizzera; rigorosi controlli delle condizioni occupazionali e salariali prima dell'impiego e direttamente presso il datore di lavoro; formazione e perfezionamento di persone straniere disoccupate e poco qualificate.

##### **Contributo dei datori di lavoro per la formazione e i giovani professionisti**

Mentre un'apertura del mercato del lavoro a lavoratori extracomunitari tornerrebbe utile alle imprese, questa manovra rischia di indebolire la formazione e il perfezionamento del personale e dei giovani professionisti in Svizzera. Per

impedire che si concretizzi una situazione del genere, i datori di lavoro che reclutano manodopera nell'UE vanno obbligati, in compenso, a creare posti d'apprendistato o a sostenere un fondo per la formazione.

### 9.2 Integrazione per tutti

Con la globalizzazione dell'economia, che porta a un incremento della concorrenza nonché a una crescente individualizzazione e migrazione, la coesione sociale si indebolisce. Per questo motivo la politica d'integrazione per gli stranieri è da conglobare in una politica d'integrazione per tutti. Le relative misure vanno applicate sia sulle cittadine e sui cittadini svizzeri che sulle persone straniere a seconda delle loro esigenze, del livello di formazione, delle lacune linguistiche e professionali e non da ultimo delle competenze acquisite, che vanno rivalorizzate per il bene comune.

#### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

##### **Legge quadro per la coesione sociale**

La concentrazione di tutte le questioni inerenti all'integrazione in una legge quadro è necessaria per favorire l'avvicinamento tra i cittadini svizzeri e gli stranieri e per la percezione dell'integrazione quale processo di adeguamento reciproco. In tal modo si potrebbero unificare in una politica sociale globale gli obiettivi relativi alle pari opportunità e all'integrazione nei principali ambiti, quali la famiglia, la parità tra uomo e donna, i giovani, la vecchiaia e la migrazione. Inoltre, Travail.Suisse considera l'introduzione di doveri civici, applicabili sia ai cittadini svizzeri sia a quelli stranieri. Questi ultimi rafforzerebbero la coesione sociale perché gli stranieri si sentirebbero maggiormente integrati in Svizzera e gli svizzeri a loro volta otterrebbero un'immagine più positiva dell'integrazione. Questi impegni potrebbero ad esempio essere prestati nell'ambito della protezione dell'ambiente, in campo sociale o nel settore delle cure.

##### **Diritto di voto alle straniere e agli stranieri con permesso di domicilio**

Gli stranieri che dispongono di un permesso di domicilio si sono integrati molto bene nel nostro Paese, soprattutto a livello comunale. Per integrarli ancora meglio nella vita sociale devono poter partecipare alle decisioni su temi che li interessano direttamente e pertanto va loro concesso almeno il diritto di voto a livello comunale.

##### **Legislazione contro la discriminazione**

Prevenire la discriminazione equivale a sostenere l'integrazione. Nonostante nel nostro Paese la discriminazione sia un dato di fatto, la Svizzera tuttora non ha una legislazione globale per far fronte a questo fenomeno. Abbiamo pertanto bisogno di disposizioni di diritto civile che permettano di punire i casi di discriminazione sul posto di lavoro, a scuola, per l'accesso agli apprendistati ecc. e che avrebbero anche il vantaggio di cambiare il modo di pensare in generale.

##### **Incrementare i mezzi finanziari**

La migrazione in corso e la sua promozione per impedire che in futuro si verifichi una carenza di personale richiedono un aumento dei mezzi finanziari a favore dell'integrazione. A questo scopo sono da investire più mezzi per rispondere alle varie esigenze, quali la copertura dei costi per l'informazione, il lancio e il finanziamento di progetti di partecipazione locali, corsi di lingua o corsi di perfezionamento per interpreti interculturali.

# 10 Impegno in Europa e nel mondo

Travail.Suisse rivendica un impegno da parte della Svizzera in Europa e nel mondo perché soltanto imboccando questa strada potremo influire sullo sviluppo dell'Europa e sul processo di globalizzazione. Ciò ci consente inoltre di dare il nostro contributo a favore della pace e della sicurezza.

## 10.1 Rapporti CH-UE: considerare altre opzioni oltre alla via bilaterale

I rapporti tra la Svizzera e l'UE devono garantire un accesso ottimale delle nostre imprese al mercato dell'Unione Europea al fine di mantenere e creare, nell'interesse dei lavoratori, nuovi posti di lavoro nel nostro Paese. Si pensa che in futuro la via bilaterale percorsa finora non permetterà più di accedere al mercato dell'UE senza una perdita della sovranità poiché l'Unione Europea vincola l'ulteriore sviluppo degli accordi bilaterali all'accettazione della normativa comunitaria da parte della Svizzera. Inoltre, con gli accordi bilaterali, i lavoratori in Svizzera non hanno accesso alle normative dell'UE in materia di diritto sociale e del lavoro. Per questi motivi dobbiamo prendere in considerazione altre opzioni per disciplinare i futuri rapporti tra la Svizzera e l'Unione Europea.

### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

#### Aprire immediatamente il dibattito sui nostri rapporti con l'UE

Dobbiamo lanciare il dibattito sui futuri rapporti e l'adesione della Svizzera all'UE. Più attendiamo e più corriamo il rischio di dover negoziare da una posizione svantaggiata. Un fatto del genere, come l'accordo con gli USA su UBS, non si deve più ripetere!

#### Prediligere lo SEE agli accordi bilaterali

La via bilaterale porterà a una graduale perdita della sovranità. Pertanto bisogna dare la priorità allo Spazio economico europeo che, per quanto riguarda gli accordi bilaterali, garantisce all'economia svizzera un accesso più completo al mercato dell'UE e alle normative comunitarie concernenti il diritto sociale e del lavoro.

#### Condizioni ben definite nella discussione sull'adesione all'UE

Nel caso in cui nei prossimi anni dovesse sorgere la discussione politica su una possibile adesione all'UE, Travail.Suisse si impegnerà per gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e in particolar modo in favore di una compensazione equa dell'imposta sul valore aggiunto e non da ultimo per lunghi termini transitori in rapporto all'adesione all'Euro.

## 10.2 Globalizzazione più equa

È necessaria una globalizzazione più equa affinché i lavoratori dei Paesi in via di sviluppo possano beneficiare dei vantaggi raggiunti grazie alla crescita ed è anche nell'interesse dei salariati svizzeri poiché un mondo più prospero torna utile anche all'economia elvetica fortemente proiettata verso le esportazioni. Il nostro Paese contribuisce a una globalizzazione più equa perseguendo una politica estera a sostegno delle norme fondamentali del lavoro e nel rispetto dell'ambiente.

### Rivendicazioni di Travail.Suisse:

#### Impegno coerente della Svizzera in seno a OMC, OIL e AELS

In seno all'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) la Svizzera deve battersi affinché le regole commerciali multilaterali non violino le norme di lavoro, gli accordi ambientali o la democrazia. All'interno dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il nostro Paese ha il dovere di promuovere le fondamentali norme di lavoro e il pieno impiego e adoperarsi affinché altri istituti internazionali, come ad esempio il Fondo monetario internazionale (FMI) e la Banca mondiale, applichino queste norme alle loro politiche nei confronti dei Paesi in via di sviluppo. Nell'Associazione europea di libero scambio (AELS) gli accordi di libero scambio firmati con i partner economici devono disciplinare le questioni inerenti al lavoro e all'ambiente in un capitolo a parte. Inoltre va adottato un meccanismo di monitoraggio per il controllo dell'attuazione.

**La Svizzera deve prodigarsi per la revisione delle linee guida dell'OCSE**

Nel quadro della revisione delle linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), la Svizzera deve adoperarsi affinché queste ultime trovino un'applicazione più rigorosa sia nell'ambito dei diritti umani e del lavoro che in quello della protezione dell'ambiente. Il Punto di contatto nazionale della Svizzera, il quale tratta i casi di violazione di questi principi, deve ottenere più mezzi e non accontentarsi soltanto di un semplice ruolo di conciliazione. Le imprese svizzere, che ottengono garanzie contro i rischi delle esportazioni, sono tenute a rispettare le linee guida dell'OCSE in tutto il mondo.

**Maggiore apertura del mercato e impegno per gli obiettivi del millennio**

La Svizzera è una delle nazioni che beneficia maggiormente della globalizzazione economica. Pertanto non può limitarsi a chiedere agli altri Paesi di aprire i propri mercati, ma deve dare il buon esempio, concedendo l'accesso al proprio mercato ai prodotti competitivi provenienti dai Paesi in via di sviluppo. Infine, la Svizzera deve fare tutto il possibile affinché gli otto obiettivi di sviluppo del millennio per sconfiggere la povertà siano raggiunti il più presto possibile.

**Sostenere i programmi di Brücke · Le Pont**

Nel quadro dei programmi di sviluppo dell'istituto assistenziale Brücke · Le Pont, Travail.Suisse si impegna concretamente per condizioni di lavoro dignitose nei Paesi del sud del mondo. Con l'iniziativa «un'ora di salario al mese», i sindacati di Travail.Suisse si adoperano anche tramite i propri membri per una solidarietà sindacale che non conosce confini.







Hopfenweg 21  
Postfach/C.p. 5575  
CH-3001 Bern  
Tel. 031 370 21 11  
Fax 031 370 21 09  
E-mail: [info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)  
[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)