



Für Arbeit mit Zukunft

Positionen und Forderungen 2015–2019

Pour du travail ayant de l'avenir

Positions et revendications 2015–2019

Per un lavoro con futuro

Posizioni e rivendicazioni 2015–2019

Die Mitgliedsverbände von Travail.Suisse
Les fédérations affiliées à Travail.Suisse
Le federazioni aderenti a Travail.Suisse



Für Arbeit mit Zukunft

Positionen und Forderungen 2015–2019

Pour du travail ayant l'avenir

Positions et revendications 2015–2019

Per un lavoro con futuro

Posizioni e rivendicazioni 2015–2019

Verabschiedet vom Kongress von Travail.Suisse am 12. September 2015

Adopté par le Congrès de Travail.Suisse le 12 septembre 2015

Adottato dal Congresso di Travail.Suisse il 12 settembre 2015

Vorwort

Das am 18. Oktober 2015 gewählte Parlament hat die 50. Legislatur gestartet. Eine seiner ersten Aufgaben ist es, die Legislaturplanung des Bundesrates für die Periode 2015 bis 2019 zu genehmigen. Sie definiert die politischen Leitlinien und die Ziele, welche in den vier folgenden Jahren verfolgt werden sollen.

Es ist kein Zufall, dass der Kongress von Travail.Suisse auch alle vier Jahre und vor dem Start einer neuen Legislatur der Eidgenössischen Räte stattfindet. Ähnlich wie der Bund will Travail.Suisse mit einem Positionspapier aufzeigen, welche Positionen und Forderungen für die kommenden vier Jahre in den Vordergrund gestellt werden. Am 12. September 2015 war es wieder soweit: Die vorliegenden Positionen und Forderungen 2015-2019 wurden am Kongress unter dem Motto «Arbeit mit Zukunft!» intensiv diskutiert und verabschiedet.

Mit diesem Motto bringt Travail.Suisse zum Ausdruck, dass Arbeit mehr ist – mehr sein muss – als nur ein Broterwerb und dass wir der laufenden Entwertung der Arbeit entschieden entgegenzutreten wollen. Denn was sind die wiederkehrenden Angriffe auf AHV und andere Sozialwerke, die wiederholten Senkungen der Unternehmenssteuern in Milliardenhöhe zu Lasten der Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger, die rücksichtslose Steigerung der Rentabilität auf Kosten von hunderten oder tausenden von Arbeitsplätzen etc. anderes als eine Entwertung der Arbeit? Eine Entwertung der Arbeit, die letztlich die Zukunft der Arbeit zerstört. Mit den Positionen und Forderungen wollen wir diesen Entwicklungen Einhalt gebieten.

Zentral ist, dass die Arbeitnehmenden nicht von ihrer Arbeit zerstört werden. Viel zu viele Arbeitnehmende scheiden unfreiwillig aus der Arbeit aus. Sei es, weil die Arbeit sie kaputt oder krank macht, sei es, weil sie von den Unternehmen als zu alt ausgemustert werden und auf dem Arbeitsmarkt chancenlos bleiben. Die allermeisten Menschen wollen arbeiten. Vielen Arbeitnehmenden gibt die Arbeit auch Sinn und Inhalt. Deshalb dürfen auch wir als Gewerkschaften die Arbeit nicht nur als Bürde sehen und unser Ziel darf nicht sein, möglichst viele Arbeitnehmende möglichst früh aus dem «Gefängnis der Arbeitswelt» in die «Freiheit der Rente» zu führen. Vielmehr müssen wir für Arbeitsbedingungen kämpfen, die vereinbar sind mit unseren übrigen Bedürfnissen, mit unserem Privatleben, mit unserem Familienleben. Für Arbeitsbedingungen also, die uns nicht kaputt machen, sondern bei welchen wir gesund und fit bleiben. Während die Mitgliedsverbände in ihren Branchen sozialpartnerschaftlich mit den Arbeitgebern verhandeln, ist Travail.Suisse als Dachverband der Arbeitnehmenden auf nationaler Ebene sozialpartnerschaftlich aktiv.

Im vorliegenden Dokument hat der Kongress von Travail.Suisse seine Vorstellungen einer sozialen und prosperierenden Schweiz formuliert und dargelegt, mit welchen Forderungen er die Schweiz von Morgen mitgestalten will. Travail.Suisse will auch in den nächsten vier Jahren in den arbeitnehmerrelevanten Themen entscheidende Ideen und wichtige Beiträge liefern, um Veränderungen zugunsten der Arbeitnehmenden in der Schweiz herbeizuführen, für Arbeit mit Zukunft.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Préface

Elu le 18 octobre 2015, le parlement a entamé la 50ème législature. Une de ses premières tâches est d'approuver le programme de législature du Conseil fédéral pour la période 2015 à 2019. Il définit les lignes directrices politiques et les objectifs à poursuivre durant les quatre prochaines années.

Ce n'est pas un hasard que le congrès de Travail.Suisse a aussi lieu tous les quatre ans avant le début d'une nouvelle législature des chambres fédérales. Comme la Confédération, Travail.Suisse entend montrer par un papier document quelles positions et exigences seront prioritaires ces quatre prochaines années. Sous le slogan «Pour du travail ayant de l'avenir», les présentes positions et revendications 2015–2019 ont été abondamment discutées et adoptées au congrès le 12 septembre 2015.

Avec ce slogan, Travail.Suisse exprime l'idée que le travail est plus – doit être plus – qu'un gagne-pain et que nous voulons catégoriquement contrer la dévalorisation actuelle du travail. Les attaques récurrentes contre l'AVS et les autres assurances sociales, les baisses répétées des impôts sur les entreprises à hauteur de plusieurs milliards à charge des salarié-e-s, la hausse impitoyable de la rentabilité au détriment de centaines ou de milliers de places de travail (etc.) constituent une dépréciation du travail, une dévalorisation du travail qui en fin de compte détruit l'avenir du travail. Avec nos positions et revendications, nous voulons mettre le holà à ces développements.

Il est essentiel que les travailleurs et travailleuses ne se laissent pas détruire par leur travail. Beaucoup trop d'employé-e-s quittent involontairement leur emploi, que ce soit parce que le travail les use ou les rend malade, ou parce que les entreprises les considérant comme trop vieux les éliminent et qu'ils restent sans perspectives sur le marché du travail. La plupart des personnes veulent travailler. Le travail procure un sens et un contenu à de nombreux employé-e-s. Raison pour laquelle comme syndicat, nous ne devons pas seulement considérer le travail comme un fardeau et notre objectif ne doit pas être de sortir un maximum de travailleurs et travailleuses aussi tôt que possible de la «prison du monde du travail» pour les conduire vers la «liberté de la rente». Nous devons surtout lutter pour des conditions de travail compatibles avec nos autres besoins, avec notre vie privée, avec notre vie de famille. Donc pour des conditions de travail qui ne nous usent pas, mais qui nous gardent en bonne santé et en forme. Alors que les associations membres négocient un partenariat social avec les employeurs de leurs branches, Travail.Suisse en tant qu'organisation faîtière des travailleurs et travailleuses est active au niveau national.

Le congrès de Travail.Suisse a formulé sa conception d'une Suisse sociale et prospère dans le présent document et expliqué avec quelles revendications il veut façonner la Suisse de demain. Ces quatre prochaines années, nous voulons continuer à livrer des idées décisives et des contributions importantes sur les thèmes pertinents pour les employé-e-s, afin de provoquer des changements qui leur soient favorables pour un travail d'avenir.

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse

Prefazione

Il Parlamento eletto il 18 ottobre 2015 ha dato il via alla 50esima legislatura. Uno dei suoi primi compiti sarà quello di approvare il programma di legislatura del Consiglio federale per il periodo dal 2015 al 2019. Quest'ultimo definisce le linee direttrici politiche e gli obiettivi da seguire nei prossimi quattro anni.

Non è un caso che il congresso di Travail.Suisse si svolge ogni quattro anni, prima dell'inizio di una nuova legislatura delle Camere federali. In analogia alla Confederazione, Travail.Suisse illustra con il suo documento di posizione quali saranno le posizioni e rivendicazioni prioritarie nel corso dei successivi quattro anni. In occasione del congresso del 12 settembre sono state discusse in maniera approfondita e approvate le posizioni e rivendicazioni 2015-2019 all'insegna dello slogan «Per un lavoro con futuro!».

Con questo slogan, Travail.Suisse vuole fare capire che il lavoro rappresenta di più – deve rappresentare di più – di un semplice sostentamento e che è ben determinata ad opporsi all'attuale svalutazione del lavoro con tutti i mezzi a sua disposizione. Perché cosa sono altrimenti i ripetuti attacchi nei confronti dell'AVS e delle altre assicurazioni sociali, le ricorrenti riduzioni miliardarie delle imposte sulle imprese a discapito dei salariati, lo spietato aumento della redditività a spese di centinaia o migliaia di posti di lavoro ecc. se non una svalutazione del lavoro? Una svalutazione che in ultima analisi distrugge il futuro del lavoro. Le nostre posizioni e rivendicazioni hanno lo scopo di porre un freno a questi sviluppi.

È fondamentale che il lavoro non sia logorante. Sono troppe le persone costrette a lasciare involontariamente il mondo del lavoro. Sia per l'attività faticosa e logorante che svolgono, sia perché vengono scartate dalle imprese per motivi d'età, rimanendo senza opportunità sul mercato del lavoro. La maggior parte di loro vuole lavorare. L'attività professionale dà senso e contenuto alla vita di molti lavoratori. Per questo motivo, anche noi sindacati non dobbiamo considerarla solo un onere. Il nostro obiettivo non è quello di liberare più lavoratori possibile dal «carcere del mondo del lavoro» per condurli alla «libertà della pensione». Dobbiamo piuttosto lottare per condizioni occupazionali conciliabili con le altre nostre esigenze, con la vita privata e quella familiare. Per condizioni di impiego, dunque, che non ci logorino, ma che ci permettano di rimanere in buona salute e in forma. Mentre i sindacati associati conducono negoziazioni con i datori di lavoro nei settori in cui operano, Travail.Suisse è attiva a livello nazionale come associazione mantello dei lavoratori nel quadro del partenariato sociale.

Nel presente documento, il congresso di Travail.Suisse ha formulato le proprie visioni di una Svizzera sociale e prospera e ha illustrato le rivendicazioni con cui intende contribuire a costruire un nuovo futuro nel nostro paese. Anche nei prossimi quattro anni continueremo a proporre idee decisive e a contribuire alla realizzazione di cambiamenti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera negli ambiti di loro interesse, sempre fedeli al nostro slogan «Per un lavoro con futuro».

Adrian Wüthrich, presidente di Travail.Suisse

Inhaltsverzeichnis

Beschäftigung und gute Löhne für alle	8
Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt	10
Berufs- und Familienleben besser vereinbaren	14
Verlässliche Sozialpolitik	18
Die Bildung zukunftsfähig machen und die Zukunft durch Bildung ermöglichen	23
Gerechte Steuerpolitik und starker Service public	27
Starke Jugend	30
Umweltprobleme lösen und Arbeitsplätze schaffen	31
Migrationspolitik: freien Personenverkehr beibehalten und Integration stärken	32
Engagement in Europa und weltweit	35

Sommaire

Un emploi et des salaires corrects pour tous	38
De bonnes conditions de travail et un marché du travail fort	41
Rendre l’activité professionnelle et la vie de famille plus compatibles	44
Politique sociale fiable	48
Proposer une formation d’avenir et façonner l’avenir par la formation	53
Politique fiscale équitable et service public fort	58
Une jeunesse forte et renforcée	60
Maîtriser les défis environnementaux en créant des emplois	61
Politique de migration: maintenir la libre-circulation et renforcer l’intégration	63
Engagement en Europe et dans le monde	65

Sommario

Occupazione e salari equi per tutti	70
Buone condizioni di lavoro e un mercato del lavoro solido	73
Conciliare meglio la vita professionale con quella familiare	76
Una politica sociale affidabile	80
Offrire una formazione adatta al futuro e rendere il futuro accessibile attraverso la formazione	85
Una politica fiscale equa e un servizio pubblico forte	89
Una gioventù forte	92
Risolvere i problemi ambientali e creare posti di lavoro	93
Politica migratoria: mantenere la libera circolazione e rafforzare l’integrazione	94
Impegno in Europa e nel mondo	97

Beschäftigung und gute Löhne für alle

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

Gute Löhne und mehr Verteilungsgerechtigkeit

Die vergangenen Jahre standen ganz im Zeichen der Unsicherheit im Nachgang der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Schweiz konnte die internationale Krise zwar relativ gut überstehen und hat bereits Mitte 2010 das Vorkrisenniveau wieder erreicht. Aber die gedämpfte Wirtschaftsentwicklung im Euroraum und die starke Aufwertung des Schweizer Frankens haben insbesondere die Exportwirtschaft vor grosse Herausforderungen gestellt. Der Druck auf die unteren Lohnkategorien hat sich verschärft. Über 10 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten zu Tiefstlöhnen, ein beträchtlicher Teil davon zählt zu den Working Poor, deren Lohn

trotz Vollzeitpensum nicht zum Leben ausreicht. Auf der anderen Seite der Lohnskala, bei den explodierenden Managerlöhnen, ist keine Wende in Sicht. Noch immer öffnet sich die Lohnschere zwischen den Mitgliedern der Konzernleitungen und den Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen weiter. Travail.Suisse will mehr Verteilungsgerechtigkeit. Es ist gesamtgesellschaftlich ungesund, wenn die hohen Einkommen dauernd stärker steigen als die tiefen Einkommen. Alle Arbeitnehmenden sollen angemessen von den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritten in Form von generellen Lohnerhöhungen profitieren.

Travail.Suisse fordert:

Generelle Lohnerhöhungen für alle

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

Arbeitnehmenden von den Produktivitätssteigerungen profitieren. Prioritär und bevorzugt sind generelle Lohnerhöhungen. Als Ergänzung zu generellen Lohnerhöhungen sind individuelle Lohnerhöhungen akzeptabel, sofern deren gerechte Verteilung gewährleistet ist. Von intransparenten Leistungslöh-

nen mit verzerrenden Anreizen, über-rissenen Boni und nicht nachhaltigen Einmalzahlungen ist abzusehen. Nur reguläre Lohnerhöhungen garantieren eine nachhaltige Lohnentwicklung und führen zu einem konsolidierten Rentenanspruch.

Gute Mindestlöhne für alle

Die unteren Löhne geraten immer mehr unter Druck. Arbeit muss sich aber lohnen. Insbesondere müssen die Löhne in den Tiefstlohnbranchen aufgewertet werden. Um den Arbeitnehmenden ein anständiges Auskommen zu sichern, braucht es Mindestlöhne. Deren Höhe kann unterschiedlich sein, um die

spezifischen Gegebenheiten je nach Ausbildung, Branche oder Region zu berücksichtigen. Heute ist nur die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz durch Mindestlöhne geschützt. Um diesen Schutz zu verbessern, sind weitere Gesamtarbeitsverträge auszuhandeln und bestehende GAV allge-

meinverbindlich zu erklären. Dort wo der Abschluss eines GAV nicht möglich ist, sind Mindestlöhne über kantonale oder nationale Normalarbeitsverträge festzulegen oder den Kantonen die Kompetenz einzuräumen, verbindliche Mindestlöhne zu verordnen.

Managerlöhne sollen Beitrag an die Gesellschaft leisten

Mit der seit 2005 jährlich durchgeführten Managerlohnstudie zeigt Travail.

Suisse die Entwicklung der Managerlöhne und die sich stetig öffnende

Lohnschere auf. Die Abzockerinitiative ist eine Scheinlösung und weiterge-

hende Beschränkungen sind politisch nicht mehrheitsfähig. Für Travail.Suisse ist klar, dass die hohen Managerlöhne

auch einen Zusatznutzen für die Gesellschaft haben müssen. Steuertransparenz und eine Solidaritätsabgabe der

hohen Einkommen an die Gesellschaft sind dafür das Minimum.

Beschäftigung für alle

Der schweizerische Arbeitsmarkt ist im internationalen Vergleich sehr flexibel. Das ist ein wichtiger Standortvorteil der Schweiz und ist mit einer hohen Beschäftigungs- und einer tiefen Arbeitslosenquote verbunden. Allerdings nehmen die atypischen-prekären Arbeitsverhältnisse zu (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse, Temporärarbeit, Arbeit auf Abruf, Scheinselbstständigkeit u.ä.). Die steigenden Forderungen nach stetiger Anpassungsbereitschaft und Flexibilität können für die Erwerbstätigen zu einer Bürde werden. Während Jugendliche mit befristeten Anstellungen oder Praktika nur unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert werden, drohen den älteren Arbeitnehmenden eine Dequalifizierung

und der Verlust der Arbeitsmarktfähigkeit. Stetige Weiterbildung oder das Nachholen einer Erstausbildung werden deshalb immer wichtiger, um den sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt nachkommen zu können. Die Verantwortung dafür darf nicht einseitig auf die Arbeitnehmenden abge-schoben werden.

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:

Mehr Nachholbildung für Erwachsene (siehe auch Seite 24)

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Damit stellen sie ein leicht auszuschöpfendes Potenzial

im Zusammenhang mit dem zunehmendem Fachkräftemangel dar. Travail.Suisse fordert, dass der Zugang zur Nachholbildung erleichtert wird, indem die Verbundpartner die Information und Beratung der ausbildungslosen Personen verbessern. Zudem müssen die finanziellen Hürden abgebaut werden, indem die Kantone das Stipendienwe-

sen an die Bedürfnisse von Erwachsenen ohne Erstabschlüsse anpassen und mit der Sozialhilfe harmonisieren. Es braucht weiter ein Commitment der Verbundpartner zur Förderung von ausbildungslosen Personen mit einer klar quantifizierten Zielvorgabe sowie die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.

Förderung und Begleitung junger Erwachsener beim Eintritt in die Arbeitswelt

Aufgrund der Entwicklung im Arbeitsmarkt und veränderter Anforderungen seitens der Unternehmen müssen Jugendliche vielfältigere und neuartige Kompetenzen erwerben. Die Bildung und namentlich die duale Ausbildung müssen deshalb ständig den neuen Realitäten angepasst werden, damit angehende Berufsleute optimal auf die Arbeitswelt vorbereitet sind.

Arbeitgeber schätzen bei Arbeitnehmenden auch Erfahrungen, die

diese ausserhalb des Berufs erworben haben, beispielsweise mit einem Freiwilligeneinsatz bei einem Verein oder einer Organisation. Travail.Suisse befürwortet eine bessere Anerkennung und die verdiente Aufwertung dieser informellen Bildung.

Auch die berufliche Selbstständigkeit ist für die Beschäftigung in der Schweiz wichtig und geniesst einen hohen Stellenwert. Eine solche Berufslaufbahn eröffnet sich für die Jugendlichen,

wenn sie eine qualitativ gute Ausbildung erhalten und Initiative und Innovationsgeist erleben. Die Verwirklichung dieses Berufswegs ist jedoch komplex und wird durch mangelnde Investitionsbereitschaft und eine aufwändige Bürokratie erschwert. Solche Initiativen müssen als zusätzliche Möglichkeit zur beruflichen Entwicklung von Jugendlichen stärker von Institutionen unterstützt werden.

Beschäftigung in innovativen Wirtschaftszweigen fördern

Die schweizerische Wirtschaftspolitik muss konsequent auf innovative Wirtschaftszweige mit qualitativ hohem Beschäftigungspotenzial ausgerichtet

werden. Dazu braucht es eine aktive Industriepolitik, die Möglichkeit der Zuwanderung von Fachkräften und Spezialisten, eine konstante Förderung

des Forschungsstandortes Schweiz sowie eine Integration in den europäischen Forschungs- und Bildungsraum.

Älteren Arbeitnehmenden Sorge tragen – Altersdiskriminierung bekämpfen

Die älteren Arbeitnehmenden stellen zusammen mit den Frauen das grösste nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial dar. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel werden die älteren Arbeitnehmenden verstärkt in den Fokus geraten. Es braucht neben alternativen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit von Funktionswechseln auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement und eine angemessene Erholung, damit die Arbeitnehmenden auch tatsächlich bis zum gesetzlichen Pensionsalter arbeitsfähig und gesund bleiben. Nach wie vor erfolgt der grösste

Teil der vorzeitigen Pensionierungen aus gesundheitlichen Gründen. Travail.Suisse stellt sich gegen Altersdiskriminierung. Diese zeigt sich beispielsweise, indem die älteren Arbeitnehmenden im Falle einer Arbeitslosigkeit viel schwieriger den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt finden und folglich auch bei den Ausgesteuerten überproportional vertreten sind. Entscheidende Bedeutung kommt hier einer Bildungspolitik zu, die zugunsten der älteren Arbeitnehmenden bereits in der Mitte des Erwerbslebens (d.h. kurz nach dem 40. Lebensjahr) beginnt. Ebenso braucht

es eine obligatorische Laufbahnberatung und eine stärkere Förderung der Weiterbildung, um die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden zu erhalten. Zu prüfen ist weiter ein spezifischer Altersschutz (z.B. längere Pausen, mehr Ruhezeiten, bezahlter Neuorientierungsurlaub), welcher sich analog dem Jugendschutz ins Arbeitsgesetz integrieren liesse, sowie eine generelle Verstärkung des Kündigungsschutzes für über 50-jährige Arbeitnehmende.

Klare Regeln für Praktika

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

eine wichtige Integrationshilfe für Jugendliche in den Arbeitsmarkt sein. Zu oft werden Praktikantinnen und Praktikanten aber als billige Arbeitskräfte eingesetzt. Travail.Suisse fordert klare Regeln für Praktika sowie ein Verbot von Gratispraktika. Der Ausbildungs-

charakter muss über klare Lernziele und eine zuständige Betreuungsperson sichergestellt werden und die Befristung und Bezahlung muss klar geregelt sein. Es muss vermieden werden, dass bestehende Einstiegsstellen durch Praktika ersetzt werden.

Gute Arbeitsbedingungen und starker Arbeitsmarkt

Travail.Suisse will faire, stabile und berechenbare Arbeitsbedingungen, die neben der Arbeit genügend Platz lassen für andere Lebensbereiche. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist zu verbessern. Eine Planbarkeit der Arbeitszeit und ausreichend Erholungszeit sind entscheidend für den Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden und ermöglichen Freiräume zur eigenen Lebensgestaltung. Travail.Suisse wird sich gegen eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen durch vermehrten Konkurrenzdruck wehren. Die Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes sind vermehrt zu stärken und der Sozialpartnerschaft muss eine zentrale Rolle zukommen.

Anständige Arbeitszeitregelungen

Die Belastungen in der Arbeitswelt nehmen ständig zu. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Parallelität von Aufgabenerledigung («Multitasking»), ständige Arbeitsunterbrechungen durch Telefonate und E-Mails sowie das Verschwimmen von klaren Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verursachen Druck und Stress bei den Arbeitnehmenden. Diese zunehmende Belastung birgt die Gefahr von Gesundheitsproblemen, die langfristig die 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 eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und genügend (Frei-)Zeit zur Erholung. Der Trend zu immer mehr geleisteten Überstunden muss gebrochen werden. Der Arbeitsanfall muss in der Regel in der vereinbarten Arbeitszeit zu vollbringen sein. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind konsequent bezüglich den Realitäten der Teilzeitarbeitenden zu überprüfen und anzupassen

Travail.Suisse fordert:

Beibehalten der Arbeitszeiterfassung

Die Dokumentationspflicht ist ein wichtiges Instrument zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und damit ein wichtiger Pfeiler der Schweizer Arbeitsgesetzgebung. Ohne Arbeitszeiterfassung ist die Kontrolle der Schutzbestimmungen (tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit-

ten, Pausenregelungen, Nacht- und Wochenendarbeit usw.) nicht mehr möglich. Insbesondere ist auch der Arbeitgeber auf eine Dokumentation der Arbeitszeit angewiesen, wenn er seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden wahrnehmen will. Auch in Bezug auf die stetige Zunah-

me der Überstunden zeigt sich die Wichtigkeit der Dokumentation der Arbeitszeit. Ohne Arbeitszeiterfassung ist der Nachweis von Überstunden nicht möglich, was jede Kompensation oder Bezahlung ausschliesst.

GAV-Pflicht für Sonntagsarbeit

Bereits heute arbeiten über eine Million Arbeitnehmende in der Schweiz regelmässig oder gelegentlich am Sonntag. Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass Sonntagsarbeit die Ausnahme bleibt, und stellt sich klar gegen weitergehende Liberalisierungen der Sonn-

tagsarbeit, die politisch insbesondere über den Bereich des Detailhandels initiiert werden. Für Travail.Suisse ist es bei allen Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit unabdingbar, dass der Arbeitnehmerschutz gewährt bleibt. Für Sonntagsarbeit sind daher zwingend

sozialpartnerschaftlich vereinbarte und allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vorzuschreiben. Ebenso ist ein effektiver Zuschlag für dauernde Sonntagsarbeit zwingend vorzusehen.

Recht auf Teilzeitarbeit, die Vollzeitarbeit gleichgestellt ist (siehe auch Seite 15)

Teilzeitarbeit ist zwar bereits heute relativ stark verbreitet. Es fehlt jedoch ein eigentliches Recht auf Teilzeitarbeit bei wechselnden Lebensumständen (z.B. Familiengründung, Weiterbildung, Pflege von älteren Angehörigen usw.). Ausserdem sind Teilzeitarbeitende nicht nur mit einer Lohneinbusse, sondern oftmals auch mit einem Karriereverzicht

und einem eingeschränkten Zugang zu Informationen und Weiterbildungen konfrontiert. Auch die Benachteiligung der Teilzeitarbeitenden in den Sozialversicherungen ist noch nicht behoben. Travail.Suisse setzt sich ein für ein Recht auf Teilzeitarbeit, insbesondere auch in anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten und für Kaderstellen, sowie für

die Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitarbeit. Teilzeitarbeitnehmende sollen Karriere machen können. Umgekehrt darf Arbeitnehmenden, die ihr Vollzeitpensum nicht reduzieren wollen, keine Teilzeitarbeit aufgezwungen werden. Überstunden sind für Teilzeitleistenden im Verhältnis zum Pensum zulässig.

Flexible Arbeitsverhältnisse vernünftig regeln

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

kären Arbeitsverhältnissen ist einzudämmen. Arbeit auf Abruf muss die Ausnahme bleiben und es braucht klar definierte Mindestarbeitszeiten und deren Entschädigung. Die Ankündigungsfrist von 2 Wochen zur Arbeits-

planung muss eingehalten werden; bei Nichteinhalten müssen die kurzfristigen Einsätze über eine gesetzliche Abrufentschädigung von mindestens 25 Prozent verteuert werden.

Stärkung der Strukturen des schweizerischen Arbeitsmarktes

Die bilateralen Verträge sorgen für geregelte Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU und sind für die Schweizer Wirtschaft äusserst wichtig. Sie ermöglichen eine hohe wirtschaftliche Verflechtung zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU). So gehen 60 Prozent der schweizerischen Exporte in den EU-Raum und mehr als 75 Prozent der Importe stammen von dort. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz hängen von den wirtschaftlichen Beziehungen mit der EU

ab. Mit den flankierenden Massnahmen bestehen starke Instrumente zur Kontrolle des Arbeitsmarktes und zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Dennoch sind die flankierenden Massnahmen laufend anzupassen und zu verbessern, um wirksam gegen Lohndumping vorzugehen. Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarktes die Instrumente zur Bekämpfung von Lohndumping konsequenter angewandt und weitere Strukturen

geschaffen werden, die eine Verwilderung der Arbeitsbedingungen verhindern.

Der Einbezug der Sozialpartner leistet einen wichtigen Beitrag an 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 wir-

kungsvoll ausgeführt werden kann. Dort besteht Handlungsbedarf. Travail.Suisse fordert, dass die gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz verbessert werden und die Sozialpartnerschaft aufgewertet wird. Konkret müssen Gewerkschaftsrechte ausgeübt werden können und Arbeitnehmervertreter frühzeitig in die Lösungsfindung einbezogen werden.

Travail.Suisse fordert:

Sozialpartnerschaft stärken

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

Auf Branchenebene muss der Handlungsspielraum der Sozialpartner erweitert werden. Insbesondere die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen muss vereinfacht werden. Dazu braucht es eine Senkung des Arbeitgeberquorums, resp. eine Ausnahmeregelung davon.

Denkbar ist auch eine Lockerung der Quoren zugunsten qualitativer Kriterien. Ausserdem braucht es die Möglichkeit, eine Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse präventiv, d.h. ohne vorgängigen Lohnmissbrauch, erlassen zu können.

Flankierende Massnahmen konsequent umsetzen und punktuell ausbauen

Nur mit einer konsequenten Umsetzung der flankierenden Massnahmen kann der Grundsatz «In der Schweiz werden Schweizer Löhne bezahlt» eingehalten werden. Zur Bekämpfung von Lohndumping insbesondere in den Grenzregionen braucht es mehr verbindliche Mindestlöhne in Gesamt-

und Normalarbeitsverträgen. Eine Vereinfachung und Beschleunigung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie ein «präventiver» Erlass von Normalarbeitsverträgen bei absehbarem Missbrauch sind notwendig. Ebenso müssen die Kontrollmechanismen verstärkt werden.

Die 2013 eingeführten Massnahmen zur Scheinselbstständigkeit und zur Solidarhaftung des Generalunternehmers bezüglich seiner Subunternehmen müssen genau evaluiert und der Bedarf für weitere Anpassungen analysiert werden.

Keine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Im Rahmen der Diskussion über die Zuwanderung drohen neue Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Travail.Suisse stellt sich klar gegen die Wiedereinführung des Saisonier-

statuts und lehnt die Förderung von Kurzaufenthaltern sowie die Kopplung von Aufenthalt und Arbeitsvertrag ab. Solche, dem ehemaligen Saisonierstatut ähnlichen Arbeitsverhältnisse

schaffen eine grosse Abhängigkeit der Arbeitnehmenden von ihren Arbeitgebern, öffnen die Tür für legalisiertes Lohndumping und erhöhen die Gefahr von Schwarzarbeit.

Vielfalt und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt

Die gesellschaftliche Entwicklung hat einen positiven Einfluss auf die Chancengleichheit im Arbeitsmarkt: Vielfalt gilt heute in der Berufswelt als eine wertvolle Qualität. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Her-

kunft, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderungen sind allerdings nach wie vor Realität. Travail.Suisse bekämpft jede Art von Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Die Akteure der Berufswelt müssen zu deren Besei-

tigung geeignete Präventions- und Informationsmassnahmen ergreifen. Der Bund hat mit Sanktionsmassnahmen sicherzustellen, dass bei der Einstellung und am Arbeitsplatz keine Diskriminierungen vorkommen.

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den Detailhandel

Der Detailhandel stellt mit rund 320 000 Beschäftigten den zweitgrössten

Beschäftigungsbereich der schweizerischen Volkswirtschaft dar. Gleichzeitig

ist der Detailhandel eine Tieflohnbranche mit teils prekären Arbeitsbedin-

gungen. Um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden im Detailhandel nachhaltig zu verbessern, fordert Travail.Suisse einen Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den gesamten Detailhandel. Darin sollen branchenweite Mindestlöhne ebenso wie Höchstarbeitszeiten vereinbart werden. Selbstverständlich sind dabei bereits

existierende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen weiterhin einzuhalten.

Travail.Suisse lehnt jede weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten ab. Der Detailhandel ist eine Tieflohnbranche mit teils prekären Arbeitsbedingungen. Weitere Ausdehnungen oder gar die Abschaffung von klaren Ladenöffnungszeiten verschlechtern

die Arbeitsbedingungen der Angestellten, sind aus volkswirtschaftlicher Perspektive unnötig und beschleunigen die unerwünschte Verdrängung von zentrumsnahen Läden durch grosse Einkaufszentren auf der grünen Wiese.

Mitwirkung in der Schweiz stärken

Das Mitwirkungsgesetz in der Schweiz ist ein zahnloser Papiertiger. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Bildung von betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen sind kompliziert und die Mitbestimmungsrechte ungenügend. Travail.Suisse fordert

eine Stärkung der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben, so dass diese nicht nur angehört werden, sondern auch mitbestimmen können. Um die Arbeitnehmervertretungen oder die einzelnen Mitarbeitenden besser unterstützen zu können, muss der Zugang

der Sozialpartner zu den Betrieben vereinfacht werden. Ebenso ist der Zugang von Schweizer Arbeitnehmenden in die europäischen Betriebsräte zu verbessern.

Sozialplanpflicht auch für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

Mit der Einführung der Sozialplanpflicht auf Anfang 2014 ist in der Schweiz eine wichtige Gesetzeslücke im Bereich des Arbeitnehmerschutzes geschlossen worden. Die neue Regelung gilt

allerdings nur für Grossunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Travail.Suisse fordert, dass bei Massenentlassungen, die nicht in Zusammenhang mit einem Konkurs- oder Liquidations-

verfahren stehen, auch bei mittleren Unternehmen (50–249 Beschäftigte) eine Sozialplanpflicht eingeführt wird.



Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden muss verstärkt werden.

Il faut renforcer la participation des salarié-e-s.

La partecipazione dei collaboratori deve essere rafforzata.

Berufs- und Familienleben besser vereinbaren

Heute arbeiten in der Mehrheit der Schweizer Haushalte mit Kindern beide Eltern. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt bleibt aber für die Familien unbefriedigend. Die meisten Paare leben das sogenannte «modernisierte bürgerliche Modell», bei dem der Vater weiterhin vollzeitleich erwerbstätig ist und die Mutter Teilzeit arbeitet. Negative Punkte für die Vereinbarkeit sind auf dem Arbeitsmarkt die anhaltenden Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern, eine zu wenig weit gehende Familienpolitik und nicht genügend Teilzeitstellen für Männer, die einen Teil der Haus- und Familienarbeit übernehmen wollen. Die Frage der Betreuung von Angehörigen (Kinder und Betagte) wird angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften künftig noch an Bedeutung gewinnen. Sie muss zu einer Aufgabe des Service public werden. Schliesslich ist die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und an der Volkswirtschaft zu fördern, was einen besseren Schutz von jungen Frauen, Schwangeren und Müttern bedingt.

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen

Der Verfassungsgrundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» ist auch mehr als 30 Jahre nach dessen Verankerung noch immer nicht Realität. Bereits bei der ersten Anstellung nach der Sekundarbildung verdienen junge Frauen durchschnittlich 7 Prozent weniger als junge Männer mit gleichwertiger Qualifikation und Ausbildung (d.h. 280 Franken monatlich). Diese Kluft vertieft sich im Laufe der Jahre und ist ein Hindernis für eine aktivere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt. Deshalb ist es Zeit, die rechtlichen Bestimmungen im Bereich der Lohnungleichheit zu ergänzen: Wie bei der Gefahrenanalyse am Arbeitsplatz müssen auch in dieser Frage die Unternehmen dafür verantwortlich sein, das Gesetz einzuhalten und dies zu belegen.

Aufgrund der Besonderheiten des Schweizer Arbeitsmarkts (hohe Wochenpensen, fehlende Betreuungsplätze für Angehörige, teure bestehende Lösungen) entscheiden sich die meisten Familien

dafür, dass ein Elternteil nur Teilzeit arbeitet, meistens die Mutter. Dies benachteiligt die Frauen bei der beruflichen Entwicklung und führt im schlimmsten Fall zu prekären Situationen im Rentenalter. Die Teilzeitarbeit ist deshalb besser zu stellen und besser zwischen Frauen und Männern aufzuteilen. Parallel dazu dürfen die Unternehmen die Teilzeitstellen nicht als Deckmantel für eine moderne Form der Arbeit auf Abruf missbrauchen oder Arbeitnehmenden diese Arbeitsform aufdrängen, die dies nicht wollen.

Durch die neuen Kommunikationstechnologien verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben immer stärker. Es gibt immer mehr Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten. Dafür wird von den Teilzeitarbeitenden erwartet, dass sie fast immer gut erreichbar sind. Väter und Mütter sind dadurch besonders gefordert. Eine klare Abgrenzung zwischen der Zeit für die Arbeit und der Zeit für die Familien muss möglich sein.

Travail.Suisse fordert:

Umsetzung der Lohnungleichheit

Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten sollen verpflichtet werden, alle 3 Jahre die Lohnungleichheit nachzuweisen. Dies muss, wie vom Bundesgericht anerkannt, mit einem statistischen Analyseverfahren erfolgen, das auf der Beziehung zwischen einer abhängigen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen beruht, um Zusammenhänge quantitativ zu beschreiben (Regressi-

onsanalyse). Ausserdem sind häufige interne Kontrollen einzuführen. Die Unternehmen müssen die Ergebnisse in ihrem Jahresbericht veröffentlichen und eine aktuelle externe Analyse vorlegen, wenn die mit der Kontrolle beauftragten Behörden oder die tripartiten Kommissionen dies verlangen. Wenn die Diskriminierung den statistischen Toleranzwert von 5 Prozent

überschreitet, müssen sie die diskriminierten Personen informieren. Ausserdem sind abschreckende Sanktionen vorzusehen, wenn sich bei der zweiten Kontrolle keine deutlichen Verbesserungen zeigen. Dies kann zum Beispiel eine Busse sein, die dreimal so hoch ist wie der Gesamtbetrag der ermittelten Lohndiskriminierungen.

Aufwertung der Löhne in der «Care Economy» (Krippen, Pflege usw.)

Die «Care»-Arbeit¹ wird angesichts der laufenden demografischen Alterung der Bevölkerung an Bedeutung gewinnen. Betreuungsarbeit in der Familie muss durch eine Aufwertung auf mehreren

Ebenen gefördert werden. Die soziale Sicherheit all jener ist zu verbessern, die auf eine Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise verzichten, weil sie sich um betagte Angehörige kümmern. In der

«Care Economy» müssen die Löhne angehoben werden, und es braucht zwingend Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit Minimallöhnen.

Recht auf Teilzeitarbeit, die Vollzeitarbeit gleichgestellt ist (siehe auch Seite 11)

Teilzeitarbeit ist zwar bereits heute relativ stark verbreitet. Es fehlt jedoch ein eigentliches Recht auf Teilzeitarbeit bei wechselnden Lebensumständen (z.B. Familiengründung, Weiterbildung, Pflege von älteren Angehörigen usw.). Ausserdem sind Teilzeitarbeitende nicht nur mit einer Lohneinbusse, sondern oftmals auch mit einem Karriereverzicht

und einem eingeschränkten Zugang zu Informationen und Weiterbildungen konfrontiert. Auch die Benachteiligung der Teilzeitarbeitenden in den Sozialversicherungen ist noch nicht behoben. Travail.Suisse setzt sich ein für ein Recht auf Teilzeitarbeit, insbesondere auch in anspruchsvollen Tätigkeitsgebieten und für Kaderstellen, sowie für

die Gleichstellung der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitarbeit. Teilzeitarbeitnehmende sollen Karriere machen können. Umgekehrt darf Arbeitnehmenden, die ihr Vollzeitpensum nicht reduzieren wollen, keine Teilzeitarbeit aufgezwungen werden. Überstunden sind für Teilzeitstellen im Verhältnis zum Pensum zulässig.

Klarere Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit

Die Arbeitszeit muss auch bei neuen Arbeitsmodellen mit freier Einteilung der Arbeitszeit klar von der Zeit für die Familie und das Privatleben getrennt bleiben. Für jedes Arbeitsmodell ist die Arbeitszeiterfassung nötig und zu gewährleisten. Zudem müssen die

Unternehmen allen Mitarbeitenden eine zweckmässige Arbeitsinfrastruktur und zweckmässige Arbeitsinstrumente zur Verfügung stellen. Falls sie Heimarbeit vorschlagen, darf diese nur den kleineren Teil der Wochenarbeitszeit betreffen, um die Integration im Unterneh-

men zu erleichtern. Die Unternehmen müssen Massnahmen treffen, die für die Arbeitnehmenden genügend Ruhezeit an einem Stück gewährleisten. Sie sorgen dafür, dass die Arbeitnehmenden nicht rund um die Uhr verfügbar sein müssen.

Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (siehe auch Seite 20)

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

nate alte Babys noch gesuchter als Krippenplätze allgemein. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Travail.Suisse fordert nach Ablauf von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 24

Wochen Elternzeit. Je 12 davon sind für jeden Elternteil reserviert und flexibel einsetzbar. Die Elternzeit muss vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden und wird auch über die EO entschädigt.

Betreuung von Angehörigen fördern

Ein ausreichendes Betreuungsangebot beeinflusst die Erwerbsbeteiligung der Frauen positiv. Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2012 des Bundesamts für Statistik hat gezeigt, dass 155 000 Personen zwischen 15 und 64 Jahren nicht oder nicht so viel wie gewünscht arbeiten können, weil es an Betreuungsplätzen für Kinder oder Erwachsene fehlt. Fast ebenso viele Personen (158 000) haben ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben, weil sie ein Kind betreuen.

Diese Situation – von der meistens Frauen betroffen sind – verstärkt den Fachkräftemangel und beeinträchtigt die Altersvorsorge, was langfristig zu Armut und Abhängigkeit von staatlichen Leis-

tungen führen kann. Der Wert der unbezahlten direkten Arbeit (Pflege, Betreuung, Präsenz, Koordination) und indirekten Arbeit (Hausarbeit und logistische Arbeit), die in den Familien für Angehörige geleistet wird, beläuft sich auf gegen 100 Milliarden Franken pro Jahr. Dies entspricht den jährlichen Kosten der Arbeit, die im sekundären Sektor verrichtet wird (Industrie und Gewerbe). «Care»-Arbeit stärkt soziale Bindungen und soll durch grosszügigere Entschädigungen gefördert werden. Denn diese Mehrkosten werden durch Einsparungen kompensiert, da andernfalls höhere Investitionen in eine entsprechende Infrastruktur und in bezahlte Arbeitsstunden erforderlich sind.

¹ Gemäss der Definition des Eidg. Büro für Gleichstellung ist die «Care»-Arbeit so definiert:

«Der englische Begriff Care umfasst mehr als Betreuung oder Pflege. Care bedeutet, sich – unbezahlt oder bezahlt – um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern.» Die «Care»-Arbeit kann direkt (direkte Pflege, Betreuung, Erziehung; Verantwortung für Betreuungsaufsicht und Überwachung der betreuungsbedürftigen Person; Planung der Arbeit verschiedener Betreuungspersonen und -institutionen) oder indirekt sein (Hausarbeit, die im Zusammenhang mit der Betreuung von Abhängigen anfällt).

Travail.Suisse fordert:

Aufbau einer schweizerischen Informations- und Serviceplattform für den «Care»-Bereich

Als Sohn, Tochter, Schwiegersohn oder Schwiegertochter können grundsätzlich alle Arbeitnehmenden von der Situation betroffen sein, dass sie neben ihrer Erwerbstätigkeit eines Tages betagte Angehörige unterstützen müssen. Das von Travail.Suisse lancierte Projekt soll den Informationsbedarf dieser «pflegenden Angehörigen» decken. Es soll die Arbeitnehmenden gleich zu Beginn ihrer «Care»-Arbeit dafür sensibilisieren, wie sie bezahlte Arbeit und Betreuung von Angehörigen am besten vereinbaren können. Die Sozialpartner unterstützen dieses kostenlose Angebot ebenfalls.

Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur als Aufgabe des Service public (siehe auch Seite 20 und 29)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit beider Elternteile nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

Aktuelle und künftige finanzielle Situation von pflegenden Angehörigen verbessern

Der Bund muss ein Programm zur Förderung der Pflege durch Angehörige anstossen. Dieses soll Elemente wie die Schulung der Familienangehörigen, deren Anstellung über die Spitex wie auch die Unterstützung von den Lebensumständen angepassten Wohnformen enthalten. Auf finanzieller Ebene sind nach dem Vorbild des Freiburger Modells Taggelder für Personen einzuführen, die Familienangehörige pflegen. Gedacht sind diese als finanzielle Anerkennung, die zwar ein Einkommen nicht ersetzen kann, aber symbolisch wichtig ist. Pflegende Angehörige, die ihr Arbeitspensum reduzieren müssen, um Familienmitglieder zu betreuen, sollen eine direkte staatliche Entschädigung an ihre Pensionskasse erhalten, die mindestens dem Arbeitgeberanteil entspricht. Das in der AHV bestehende Modell der Betreuungsgutschriften ist zu flexibilisieren (Distanz zum Wohnort des Angehörigen mehr als 30 km, auch Fälle von leichter Hilflosigkeit).

Noturlaub zur Betreuung und Unterstützung von Angehörigen (siehe auch Seite 20 und 29)

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Pflegebedarf zunehmen. Partner, erwachsene Söhne und Töchter sind damit vermehrt in die Pflege ihrer Eltern involviert. Anders als früher stehen künftig auch die Töchter dabei voll im Erwerbsleben. Es braucht deshalb im Arbeitsgesetz eine Regelung, welche pflegende Angehörige im Notfall entlastet: Es soll ihnen das Recht zustehen, bei Bedarf dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Als Vorbild kann die Regelung zum Fernbleiben bei kranken Kindern im Arbeitsgesetz dienen.

Diskriminierung von jungen Frauen und Müttern bekämpfen

Immer häufiger sind junge Frauen ebenso gut oder besser ausgebildet als ihr Partner. Mehr als die Hälfte der Diplome von Universitäten und Fachhochschulen gehen heute an Frauen. Deshalb gibt es immer mehr Familien, bei denen beide Elternteile berufstätig sein wollen, ebenso steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter. Doch trotz des Fachkräftemangels ist festzustellen, dass Frauen bei der Stellensuche benachteiligt sind, weil die Gefahr besteht, dass sie Kinder haben wollen. Wenn sie zudem eine Schwangerschaft ankündigen, werden sie zu häufig nach der 16-wöchigen Sperrfrist, die nach der Geburt gilt, entlassen. Ein solches Vorgehen wird häufig nicht bekannt und ist schwer zu belegen, verstösst aber gegen das Gesetz. Schliesslich müssen Personen, die ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben und Angehörige gepflegt haben, finanziell unterstützt und beruflich begleitet werden, damit sie im Arbeitsmarkt wieder Fuss fassen können.

Travail.Suisse fordert:

Keine Benachteiligung bei der Stellensuche wegen Mutterschaft

Das Gleichstellungsgesetz verbietet zwar jegliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der Familiensituation. Doch für die Betroffenen ist es sehr schwierig, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen. Dies zeigte bereits die Wirksamkeitsanalyse des Gleichstellungsgesetzes durch den Bund 2006. Deshalb braucht es eine staatliche Behörde nach dem Modell des Datenschutzbeauftragten, die Untersuchungen durchführen und Massnahmen ergreifen kann. Eine solche Behörde würde systematische Kontrollen von Benachteiligungen, die Arbeitnehmende melden, ermöglichen.

Erwerbstätige Frauen bei Mutterschaft besser schützen

Das Gesetz schützt Frauen heute während 16 Wochen nach der Geburt vor einer Kündigung. Weil die Frauen dem Arbeitsplatz fernbleiben müssen, wenn ein Kind zur Welt kommt, sind sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Die Unternehmen bestrafen die Frauen, indem sie ihnen nach einem ersten Kind kündigen, um einen zweiten Mutterschaftsurlaub oder andere Absenzen wegen Familienpflichten zu vermeiden (beispielsweise bei kranken Kindern). Deshalb ist der Kündigungsschutz nach der Geburt von 16 auf 26 Wochen zu verlängern.

Konzept zur Finanzierung der Begleitung von Frauen und Männern, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen

Der Wiedereinstieg von Personen, die mehrere Jahre vom Arbeitsmarkt abwesend waren, muss erleichtert, begleitet und finanziert werden. Travail.Suisse fordert, dass der Bund dazu ein spezifisches Konzept erarbeitet. Dieses muss folgenden Massnahmenkatalog umfassen: erleichterte Zugangsbedingungen für arbeitsmarktliche Massnahmen im Rahmen des AVIG für Personen, die aus familiären Gründen die Erwerbsarbeit aufgegeben haben, sowie ein System mit Ausbildungsgutscheinen. Die Kantone müssen die Begleitung direkt finanzieren, d.h. über eigene Auskunftstellen oder private Beratungsdienste für Frauen, und dem Bund darüber Rechenschaft ablegen.



Personen, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind, sind beim Wiedereinstieg zu unterstützen.

Il faut soutenir dans leur réinsertion les personnes qui ont quitté le marché du travail pour des raisons familiales.

Occorre sostenere il reinserimento delle persone uscite dal mondo del lavoro per motivi familiari.

Verlässliche Sozialpolitik

Eine gute soziale Sicherheit ist ein entscheidender Faktor der Lebensqualität für alle Arbeitnehmenden in der Schweiz. Nur wer sich auf ein tragfähiges und gut funktionierendes Netz der sozialen Absicherung verlassen kann, ist vor Mittellosigkeit bei Lohnausfall, vor gesellschaftlichem Ausschluss bei Erwerbsunfähigkeit, vor Unvereinbarkeit von Familie und Beruf oder vor einem unwürdigen Lebensabend geschützt. Der Druck auf dem Arbeitsmarkt steigt. Ein Erwerbsleben ohne Brüche ist heute eher die Ausnahme als die Regel. Die Sozialpolitik muss deshalb mit guten Leistungen bei Erwerbsausfall verhindern, dass die Arbeitnehmenden in prekäre Arbeit getrieben werden. Sozialpolitik muss aber auch dazu beitragen, dass alle, die Probleme mit der Integration in den Arbeitsmarkt haben, die notwendige Förderung und Begleitung erfahren. Angesichts der demografischen Entwicklung ist es eine weitere Aufgabe der Sozialpolitik, ein funktionierendes Zusammenleben der Generationen zu unterstützen und die Renten auch bei zunehmender Zahl von Bezügerinnen und Bezüger zu sichern.

Soziale Sicherheit und Selbstbestimmung bei Erwerbsausfall garantieren

Gesundheitliche Probleme und Arbeitslosigkeit sind für Arbeitnehmende existenzielle Risiken. Um trotzdem ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, braucht es ausgebaute Versicherungslösungen, die den Betroffenen Taggelder und Renten garantieren. Die Sozialhilfe als letztes Netz muss durch ein nationales Gesetz gestärkt werden.

Travail.Suisse fordert:

Gute Absicherung bei Krankheit und Unfall

Die Unfallversicherung funktioniert heute gut und ist finanziell gesund. Massgeblich dazu beigetragen hat die Suva, welche vor allem Beschäftigte im industriellen und gewerblichen Sektor versichert. Nach diesem Vorbild sollte auch eine obligatorische Krankentaggeldversicherung eingeführt werden. Die Arbeitnehmenden sollen im Krankheitsfall gleich gut geschützt sein wie bei Unfall.

Arbeitslosenversicherung gezielt ausbauen

Eine gut ausgebaute Arbeitslosenversicherung ist das notwendige Gegenstück zum liberalen Schweizer Arbeitsmarkt. Mit der letzten Revision der Arbeitslosenversicherung wurden die Leistungen jedoch eingeschränkt. Insbesondere reagiert das Gesetz nicht befriedigend auf die Situation von jungen Arbeitslosen, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und auch von älteren Arbeitslosen. Travail.Suisse fordert vom Bundesrat eine vertiefte Analyse dieser negativen Wirkungen der Reform und Vorschläge, die eine gezielte Integration dieser Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt erlauben. Insbesondere muss der Taggeldanspruch für junge, nach einer schulischen Ausbildung arbeitslose Menschen erhöht werden. Zudem ist dafür zu sorgen, dass diese während der Wartefrist bereits Zugang zu den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen haben.

Entschuldung der Invalidenversicherung ohne Leistungsabbau

Die Entschuldung der Invalidenversicherung ist auf gutem Weg. Die Zeit der Defizite ist vorbei. Auf weitere einschneidende Massnahmen muss verzichtet werden. Im Gegenteil: Heute sind die IV-Renten so bescheiden, dass sie immer öfter mit Ergänzungsleistungen aufgebessert werden müssen. Das ist zu korrigieren. Statt ständig neue Eingliederungsmassnahmen zu beschliessen, soll die Energie auf eine gelingende Umsetzung der beschlossenen Massnahmen verwendet werden.

Nationales Sozialhilfegesetz mit Lastenausgleich anstatt Demontage der Sozialhilfe

Die Sozialhilfe muss als tragfähiges letztes soziales Netz erhalten bleiben. Um einen kantonalen oder regionalen Flickenteppich zu verhindern, braucht es ein nationales Sozialhilfegesetz, welches die Leistungen harmonisiert. Nur ein nationales Gesetz erlaubt zudem einen fairen Lastenausgleich zwischen Stadt und Land sowie zwischen den einzelnen Regionen und verhindert das Abschieben und die Ausgrenzung der Betroffenen zu einem anderen Zahler.

Dauerhaftes Armutsmonitoring

Im Rahmen des nationalen Programms zur Prävention und Bekämpfung von Armut muss vom Bundesrat ein dauerhaftes Armutsmonitoring eingerichtet werden, welches über die Ursachen der Armut in der Schweiz und über die Wirkung der getroffenen Massnahmen regelmässig informiert. Da sie oft auch als Erwachsene von Armut betroffen bleiben, ist ein besonderes Augenmerk auf die Armutsgefährdung von Kindern und Jugendlichen zu legen.

Förderung und Begleitung anstatt Druck für eine bessere Integration in die Arbeitswelt

Die Integration in die Gesellschaft geschieht auch heute oft über den Arbeitsmarkt. Viele Menschen sind im Verlauf ihres Lebens einmal vom Zugang zu Erwerbsarbeit ausgeschlossen, sei es auf Grund von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Auch junge Erwachsene haben beim Einstieg in die Arbeitswelt Hürden zu überwinden. Damit die Betroffenen ihren Weg in die Arbeit finden, braucht es mehr Förderung und Begleitung anstatt wie heute Druck.

Travail.Suisse fordert:

Ausbildungsoffensive für Erwachsene in der sozialen Sicherheit

Verschiedene von Travail.Suisse in Auftrag gegebene Studien zeigen ein beträchtliches Potenzial von Erwachsenen, die eine Ausbildung nachholen können. Eine bessere Ausbildung schützt nachhaltig vor einem Ausschluss aus dem Erwerbsleben. Deshalb muss im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, aber auch der IV und der Armutsbekämpfung das Nachholen eines Ausbildungsabschlusses mit einer gezielten Unterstützung an die Lebenshaltungskosten gekoppelt werden. Dabei sind sowohl junge Erwachsene als auch Personen ab 40 mit zu berücksichtigen.

Koordiniertes und aktives Vorgehen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Die Verantwortlichen der IV, der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe kontaktieren im Rahmen der Interinstitutionellen Zusammenarbeit koordiniert für ihre Klienten potenzielle Arbeitgeber. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Schaffung von Arbeitsplätzen für Teilleistungsfähige und Langzeitarbeitslose.

Neue Wege zur Schaffung von überbetrieblichen Arbeitsplätzen

Heute werden die Eingliederungsziele der IV nicht erreicht, weil die Arbeitgeber zu wenige Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt anbieten. Trotz eines koordinierten Vorgehens dürfte es schwierig sein, bei den einzelnen Betrieben ohne Verpflichtung genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Neue Wege sind deshalb gefragt: Die Wirtschaft muss verpflichtet werden, einen Teil der Arbeitsplätze auf überbetrieblicher Ebene zu schaffen. So können sich auch die in der Schweiz verbreiteten KMU beteiligen. Als Vorbild können Lehrbetriebsverbünde in der Berufsbildung dienen. Die Angebote sollen von der Arbeitslosenversicherung, IV und Sozialhilfe begleitet und zertifiziert werden.



Weil es für Menschen mit Behinderung zu wenig Arbeitsplätze gibt, müssen diese auf überbetrieblicher Ebene geschaffen werden.

Comme il n'y a pas assez de places de travail pour les personnes handicapées, il faut en créer via de nouvelles conditions-cadres.

Dato che per le persone disabili sono a disposizione solo pochi posti di lavoro, questi ultimi devono essere creati a livello interaziendale.

Zeitgemässe Familienpolitik und Zusammenleben der Generationen

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

Bleibt die Schweiz gegenüber den Familien geizig, wird der Preis hoch sein: Entweder verzichten viele Frauen auf Kinder oder viele Mütter beteiligen sich wenig oder gar nicht am Arbeitsmarkt. Fehlende Jugend und fehlende Fachkräfte sind die Folge. Beides ist schlecht in einer alternden Gesellschaft.

Travail.Suisse fordert:

Familienzulagen erhöhen

Die heutigen Familienzulagen werden den hohen Kinderkosten nicht gerecht. Während die direkten Kinderkosten weiter angestiegen sind (942 Franken bei einem Kind, 1507 Franken bei zwei Kindern), stagnieren die Familienzulagen auf tiefem Niveau. Travail.Suisse fordert Kinderzulagen von 350 Franken und Ausbildungszulagen von 500 Franken pro Kind. Ergänzend dazu sollen die hohen Fremdbetreuungskosten für Kinder steuerlich stärker berücksichtigt werden.

Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen einführen

Immer noch erhalten die meisten Väter nach der Geburt eines Kindes nur ein bis zwei Tage Urlaub. Das entspricht nicht mehr den heutigen gesellschaftlichen Gegebenheiten. Immer mehr Väter wollen ihre Verantwortung wahrnehmen und beim Start ins Familienleben präsent sein. Sie sehen in einem Vaterschaftsurlaub einen wesentlichen Bestandteil einer zeitgemässen Familienpolitik. Die Präsenz der Väter nach der Geburt eines Kindes ist unerlässlich für einen guten Start ins Familienleben. Es ist Zeit für einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen. Die Kosten sind tragbar und können aufgrund der rückläufigen Zahl von Militärdiensttagen über längere Frist kostenneutral aus der Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden.

Elternzeit für Väter und Mütter von Kindern im Vorschulalter schaffen (siehe auch Seite 15)

Das Leben mit Kleinkindern ist betreuungsintensiv. Deshalb ist es für Eltern in der ersten Zeit oft schwierig, ihr berufliches Engagement mit den Familienaufgaben zu vereinen. Zudem sind Krippenplätze für 3 bis 4 Monate alte Babys noch gesuchter als Krippenplätze allgemein. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Travail.Suisse fordert nach Ablauf von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub 24 Wochen Elternzeit. Je 12 davon sind für jeden Elternteil reserviert und flexibel einsetzbar. Die Elternzeit muss vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden und wird auch über die EO entschädigt.

Noturlaub zur Betreuung und Unterstützung von Angehörigen (siehe auch Seite 16)

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Pflegebedarf zunehmen. Partner, erwachsene Söhne und Töchter sind damit vermehrt in die Pflege ihrer Eltern involviert. Anders als früher stehen künftig auch die Töchter dabei voll im Erwerbsleben. Es braucht deshalb im Arbeitsgesetz eine Regelung, welche pflegende Angehörige im Notfall entlastet: Es soll ihnen das Recht zustehen, bei Bedarf dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Als Vorbild kann die Regelung zum Fernbleiben bei kranken Kindern im Arbeitsgesetz dienen.

Rahmengesetz für Betreuungsinfrastruktur als Service public (siehe auch Seiten 16 und 29)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit aller Eltern nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

Junge Eltern bei der Vereinbarkeit von Ausbildung und Betreuungspflichten unterstützen

Viele junge Paare verschieben den Kinderwunsch auf später. Grund dafür sind auch längere Ausbildungszeiten. Das Alter bei Geburt des ersten Kindes steigt ständig. Häufig bleibt der Kinderwunsch gänzlich unerfüllt. Die gesellschaftliche Folge ist eine Verschärfung der demografischen Alterung. Die Familiengründung ist heute für Menschen in Ausbildung mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Damit es künftig besser möglich ist, Ausbildung und Betreuungspflichten zu vereinbaren, müssen Ausbildungsprogramme für Eltern flexibilisiert werden und während der Ausbildung soll Anspruch auf kostenlose Kinderbetreuung bestehen.

Zukunftsfähige Altersvorsorge

Mit der Reform der Altersvorsorge 2020 stehen wir vor einer Weichenstellung in der Alterssicherung. Travail.Suisse will, dass die erste und zweite Säule weiterhin ein stabiles Fundament der Sozialen Sicherheit bilden. Sie sollen zusammen reformiert werden. In den nächsten Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Auch bei mehr Rentnerinnen und Rentnern und mit einer längeren Lebenserwartung brauchen die Leute nicht weniger zum Leben. Die Renten müssen deshalb auch unter dem demografischen Druck ohne Wenn und Aber gesichert werden. Eine Erhöhung des Rentenalters über 65 ist angesichts der Probleme von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt ein Hohn. Zuerst muss die Wirtschaft den Tatbeweis erbringen, dass sie auf die älteren Arbeitnehmenden setzt. Eine moderate Zusatzfinanzierung der AHV und des BVG schränkt die Lebensqualität der Bevölkerung weit weniger ein als Rentenkürzungen und Rentenaltererhöhungen. Ein bis zwei zusätzliche Mehrwertsteuerprozente sollten uns eine sichere und tragfähige Altersvorsorge wert sein.

Travail.Suisse fordert:

Rentenkürzungen und Rentenalter über 65 sind nicht verhandelbar

Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 ist das heutige Rentenniveau eine rote Linie, die nicht unterschritten werden darf. Das Verfassungsziel der Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung ist für viele Rentnerinnen und Rentner bereits mit den heutigen Leistungen nicht oder nur knapp erreicht. Rentenkürzungen liegen deshalb weder in der AHV noch in der beruflichen Vorsorge drin. Eine allfällige Senkung des Mindestumwandlungssatzes muss für alle Versicherten voll kompensiert werden. Auch Rentenaltererhöhungen über 65 hinaus sind tabu. Die Wirtschaft muss mit ihrer Anstellungspraxis zuerst dafür sorgen, dass Personen überhaupt bis 65 auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Zudem müssen vor einer Rentenaltererhöhung bei den Frauen neben einer sozial abgedeckten flexiblen Pensionierung und der besseren Versicherung von Teilzeitarbeit auch bereits wirksame gesetzliche Massnahmen für die Lohngleichheit von Mann und Frau beschlossen worden sein.

Flexibles Rentenalter auch für Personen mit bescheidenen Einkommen möglich machen

Heute können sich hauptsächlich Gutverdienende flexibel pensionieren lassen. Um den heutigen Realitäten im Arbeitsmarkt und den individuell sehr unterschiedlichen Lebens- und Gesundheitssituationen Rechnung zu tragen, braucht es ein flexibles Rentenalter für alle. Es muss daher sichergestellt werden, dass eine flexible Pensionierung auch für bescheidene Einkommen finanziell tragbar ist.

Finanzierung der AHV sicherstellen

Aufgrund der demografischen Entwicklung muss mit steigenden Kosten in der Altersvorsorge gerechnet werden. Die erforderliche zusätzliche Finanzierung im Umfang von ein bis zwei Lohn- oder Mehrwertsteuerprozenten ist jedoch tragbar und beeinträchtigt die Lebensqualität der Arbeitnehmenden und Rentnerinnen und Rentner weit weniger als Rentenkürzungen oder Rentenaltererhöhungen. Als Ergänzung zur bestehenden Finanzierung über Lohnprozente soll die Mehrwertsteuer leicht angehoben werden. Eine sichere Finanzierung ist darüber hinaus auf die Zuwanderung von jüngeren Arbeitnehmenden angewiesen.

Bessere Versicherung von Teilzeitarbeit durch Abschaffung des Koordinationsabzugs

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

später mit einer tiefen Rente vorlieb nehmen. Travail.Suisse fordert deshalb

die Abschaffung des nicht mehr zeitgemässen Koordinationsabzugs in der

beruflichen Vorsorge.

Vertrauen schaffen durch Ombudsstelle 2. Säule

Die berufliche Vorsorge ist sehr komplex geworden. Das führt bei vielen versicherten Arbeitnehmenden zu einem Gefühl der Ohnmacht. Travail.Suisse fordert

deshalb die Schaffung einer Ombudsstelle 2. Säule, an welche sich die einzelnen Versicherten bei Streitigkeiten und Unklarheiten wenden können. In die

Trägerschaft der Ombudsstelle sollen die Pensionskassen und Sozialpartner eingebunden werden. Die Ombudsstelle soll auch Empfehlungen machen können.

Schutz der Versicherten vor Abzockerei der Lebensversicherer

Mit den Lebensversicherungsgesellschaften sind gewinnorientierte Akteure in der beruflichen Vorsorge tätig. Dank der laschen Regelung zur Überschussbeteiligung («Legal Quote») und dank

überhöhten Risikoprämien fliessen heute jährlich weit über eine halbe Milliarde Franken Versicherungsgelder den Versicherern anstatt den Versicherten zu. Damit wird das Vertrauen in die zweite

Säule weiter untergraben. Travail.Suisse fordert eine schärfere Regelung der Legal Quote und eine drastische Senkung der Risikoprämien.

Ergänzungsleistungen als zentrale Leistung zur Armutsbekämpfung und Pflegefinanzierung stärken

Wer im Alter oder neben einer IV-Rente zu wenig Geld hat, um zu leben, hat als Schutz vor Armut Anrecht auf Ergänzungsleistungen. Diese Errungenschaft darf nicht aufs Spiel gesetzt werden. Wegen den Baby-Boomern wird es mehr Rentnerinnen und Rentner geben, welche

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

Pflegefinanzierung gestärkt werden. Der finanzielle Mehrbedarf muss dabei unter stärkerem Einbezug des Bundes sichergestellt werden. Die längst fällige Anpassung der Mietzinszuschüsse bei den EL an die erhöhten Wohnungsmieten ist unverzüglich an die Hand zu nehmen.

Stärkung der Altersvorsorge für pflegende Angehörige

Pflegende Angehörige, die ihr Arbeitspensum reduzieren müssen, um Familienmitglieder zu betreuen, sollen eine direkte staatliche Entschädigung

an ihre Pensionskasse erhalten, die mindestens dem Arbeitgeberanteil entspricht. Das in der AHV bestehende Modell der Betreuungsgutschriften ist

zu flexibilisieren (Distanz zum Wohnort des Angehörigen mehr als 30 km, auch Fälle leichter Hilflosigkeit).

Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich durfte an seinem ersten Kongress Bundesrat Alain Berset als Ehrengast begrüssen.

Le président de Travail.Suisse, Adrian Wüthrich, a pu saluer en tant qu'hôte d'honneur le Conseiller fédéral Alain Berset.

Nel corso del suo primo congresso, il presidente di Travail.Suisse Adrian Wüthrich ha avuto l'onore di dare il benvenuto al Consigliere federale Alain Berset.



Die Bildung zukunftsfähig machen und die Zukunft durch Bildung ermöglichen

Die Bildung ist eine ganz wichtige Basis für die persönliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Auf's Ganze gesehen verfügt die Schweiz heute über ein effizientes und gut funktionierendes Bildungssystem. Insbesondere der gute Mix von allgemeinbildenden und berufsbezogenen Bildungswegen macht eines seiner Stärken aus. Die Bildung steht allerdings vor neuen Herausforderungen, die angepackt werden müssen. In den nächsten Jahren kommen zum Beispiel die geburtenstarken Jahrgänge ins Pensionsalter. Dadurch entstehen in den meisten Berufen Lücken, die neben dem generellen Fachkräftemangel geschlossen werden müssen. Diese Situation erfordert von der Bildungspolitik vermehrte Anstrengungen zur optimalen Ausnutzung des Bildungspotenzials, und zwar bezogen auf alle Generationen und Bildungsniveaus. Besonders bedeutsam ist, dass die Berufsbildung für Erwachsene gestärkt und die Weiterbildung vor allem auch für wenig qualifizierte Personen zugänglich wird. Ebenso wichtig ist aber auch das Bekenntnis der Arbeitgeber zum Werkplatz Schweiz und zu guten Gesamtarbeitsverträgen. Diese bilden eine Grundlage dafür, dass Jugendliche sich auf eine Berufslehre einlassen.

Die berufliche Grundbildung stärken

Der allgemeinbildende und der berufsbezogene Bildungsweg stehen in einem Wettbewerbsverhältnis zueinander. Dieser ist zum Teil durch falsche Bilder verzerrt. Es ist daraufhin zu arbeiten, dass die Berufswahl weniger durch Statusdenken und soziale Herkunft als durch Talent und Motivation beeinflusst wird. Die Berufsbildung hat heute insgesamt ein gutes Niveau. Sie darf allerdings nicht aufhören,

notwendige Reformschritte in Gang zu bringen. Insbesondere hat die Berufsbildung die Aufgabe, die richtigen Wege zu finden, neben der Fachkompetenz die Allgemeinbildung in der Berufsbildung zu stärken. Eine erfolgreiche berufliche Karriere hängt immer mehr auch ab von fachübergreifenden Kompetenzen wie Sprachkenntnissen, Sozialkompetenzen und interkulturellen Kompetenzen.

Travail.Suisse fordert:

Berufswahlvorbereitung in der Volksschule intensivieren

Statusdenken und soziale Herkunft dürfen nicht entscheidend sein für die Berufswahl. In der Volksschule ist deshalb die Vorbereitung auf die Berufswahl zu intensivieren. Diese soll einerseits die breite Palette der Möglichkeiten wie

auch die Durchlässigkeit des Bildungssystems aufzeigen. Andererseits soll sie den Kindern und Jugendlichen ermöglichen, ihre besonderen Talente und ihre Motivation besser zu entdecken. Zudem sind die Möglichkeiten von Schnupper-

kursen, die Angebote an Berufsmessen und Kontakte mit Firmen zu optimieren. Schliesslich sind die Lehrkräfte besser auf diese Aufgabe vorzubereiten und die Zusammenarbeit mit den Berufsberatungen ist zu verstärken.

Optimale Berufswahl durch gleiche Startchancen ermöglichen

Nicht alle Kinder haben die gleichen Startchancen. Die Frühförderung von Kindern ist ein wichtiges Mittel, ungleiche Startchancen zu korrigieren und damit die Möglichkeit der Chancengleichheit zu erhöhen. Es ist in den

Volksschule daran zu arbeiten, dass Kinder und Jugendliche aus benachteiligten sozialen Kreisen ihren initialen Rückstand aufholen können. Da zudem die Eltern einen wichtigen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, sind

sie schon frühzeitig mit dem heutigen Bildungssystem zu konfrontieren und in die Berufswahl einzubinden, so dass sie ihre Kinder nicht mit überholten Bildern beeinflussen.

Allgemeinbildung stärken

Damit die Lehre attraktiv bleibt, hat die Berufsbildung die Allgemeinbildung und den Zugang zu den Fremdsprachen zu verbessern. Mehr wöchentliche Schulstunden sind aber nicht die

richtige Lösung, weil darunter die Nähe zum Ausbildungsbetrieb leiden würde. Vielmehr müssen innovative Modelle wie Blockkurse, Praktika in anderen Betrieben, bilingualer Unterricht oder

Sprachaufenthalte während oder nach der Lehre ausgebaut und stärker propagiert und gefördert werden. Diese sollen allen interessierten Jugendlichen offenstehen.

Eine gute Lehrzeit ermöglichen und unterschiedliche Anschlusswege schaffen

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

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

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

Die Berufsbildung für Erwachsene fördern

Um im heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist es wichtig, über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu verfügen. Das gilt für junge Menschen, aber auch für Erwachsene. Das Berufsbildungssystem muss daher seinen heute vor allem auf die Jugendlichen ausgerichteten Fokus erweitern und vermehrt den Berufseinstieg, den Berufswechsel und den Wiedereinstieg von erwachsenen Personen in den Blickpunkt rücken. Die Anforderungen im Arbeitsmarkt verändern sich so schnell, dass

die Berufsbildung durch ihr System mithelfen muss, dass die Arbeitnehmenden aller Altersstufen die Veränderungen bewältigen können. Das Berufsbildungsgesetz sieht grundsätzlich die Möglichkeit von Nachholbildungen für erwachsene Personen vor, insbesondere auch über eine Validierung von langjährigen Berufserfahrungen. Diese Möglichkeiten müssen besser gefördert und genutzt werden, auch von den Sozialpartnern zum Beispiel über Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen.

Travail.Suisse fordert:

Mehr Nachholbildung für Erwachsene (siehe auch Seite 9)

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Damit stellen sie ein leicht auszuschöpfendes Potenzial

im Zusammenhang mit dem zunehmendem Fachkräftemangel dar. Travail.Suisse fordert, dass der Zugang zur Nachholbildung erleichtert wird, indem die Verbundpartner die Information und Beratung der ausbildungslosen Personen verbessern. Zudem müssen die finanziellen Hürden abgebaut werden, indem die Kantone das Stipendienwe-

sen an die Bedürfnisse von Erwachsenen ohne Erstabschlüsse anpassen und mit der Sozialhilfe harmonisieren. Es braucht weiter ein Commitment der Verbundpartner zur Förderung von ausbildungslosen Personen mit einer klar quantifizierten Zielvorgabe sowie die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.

Berufsbildung für Erwachsene zu einem Schwerpunkt machen

Zentral wichtig in den nächsten Jahren ist der Ausbau der Berufsbildung für Erwachsene. Die vorhandenen Wege sind mit einer gesamtschweizerischen Kampagne besser bekanntzumachen,

die Modularisierung der Ausbildungen ist zu verstärken und die finanziellen Unterstützungen sowohl in Bezug auf die Bildungskosten wie auch in Bezug auf die Lebenshaltungskosten sind

auszubauen. Über ein Commitment der Verbundpartner sollen dabei sowohl die gemeinsamen Ziele festgelegt wie auch die Erreichung der Ziele überprüft werden.

Eine Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende entwickeln

Um das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden in Zukunft optimal ausnüt-

zen zu können, sind für die Arbeitnehmenden ab 40 besondere Programme

vorzusehen. Es muss zum neuen Standard werden, dass in der Lebensmitte

eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen wird. Sie soll als Basis für die berufliche Laufbahnplanung für die zweite Hälfte des Arbeitslebens dienen. Personen ohne beruflichen Erstabschluss soll eine Nachholbildung

ermöglicht werden. Ebenso Personen, welche das Berufsfeld gewechselt haben oder in eine berufliche Sackgasse geraten sind. Notwendige Umschulungen für langjährige bzw. ältere Mitarbeitende sind durch Arbeitgeber

zu finanzieren und sind auch als obligatorische Elemente in die Sozialpläne aufzunehmen. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern soll mit Hilfe eines Bildungsgutscheins der optimale Wiedereinstieg vereinfacht werden.

Eine moderne Weiterbildungspolitik entwickeln

2017 tritt das neue Weiterbildungsgesetz in Kraft. Für Travail.Suisse sind vor allem drei Bestimmungen enorm wichtig: die Förderung der Grundkompetenzen, die Validierung von non-formalen und informellen Bildungsleistungen sowie die Bestimmung, dass die Betriebe die Weiterbildung ihrer

Mitarbeitenden begünstigen sollen. Die Umsetzung der drei Bestimmungen ist auf den starken Willen und das Engagement aller Betroffenen angewiesen. Ziel aller Massnahmen muss es sein, dass die Weiterbildung für alle möglich wird.

Travail.Suisse fordert:

Weiterbildungspolitik im Bereich der Grundkompetenzen entwickeln

Eine wichtige Funktion von Weiterbildung ist es, möglichen Dequalifizierungen vorzubeugen oder eingetretene Dequalifizierungen zu korrigieren. Bund und Kantone sind insbesondere aufgerufen, sich miteinander offensiv

dafür einzusetzen, dass Erwachsene, die bei den Grundkompetenzen Mühe bekunden, einfachen Zugang zu den notwendigen Kursen erhalten. Dazu sind einmal die nötigen Strukturen aufzubauen, ferner Sensibilisierungs- und

Motivationsmassnahmen vorzusehen, wobei vor allem die enge Zusammenarbeit mit Betrieben zu suchen ist. Und schliesslich sind die notwendigen finanziellen Mittel bereitzustellen.

Arbeitgeber haben die Weiterbildung zu begünstigen

Travail.Suisse fordert die Arbeitgeber auf, die vom Weiterbildungsgesetz stipulierte «Begünstigung der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden» konkret umzusetzen, in einem betrieblichen Aktionsplan festzuhalten und sozialpartnerschaftlich in Gesamtarbeitsverträgen zu konkretisieren. Alle Arbeitnehmenden sollen dabei ausdrücklich die Möglichkeit erhalten, regelmässig

ihre Kompetenzen und Kompetenzlücken zu erfassen. Das dabei entstehende Dossier kann die Basis bilden, um einerseits unabhängig oder in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber eine gezielte Weiterbildungsplanung zu machen. Travail.Suisse erwartet, dass die Arbeitgeber in den Mitarbeitergesprächen mit ihren Angestellten jährlich eine Weiterbildungsplanung vorsehen

und Weiterbildungsziele vereinbaren. Davon sollen alle – auch bildungsferne – Mitarbeitende und Teilzeitarbeitnehmende profitieren können. Zudem kann dieses Dossier auch die Tür öffnen zu einer Anerkennung der non-formalen und informellen Bildungsleistungen an einen formalen Abschluss.

Weiterbildungsabschlüsse gehören in den nationalen Qualifikationsrahmen

Um die Weiterbildung zu stärken, ist in Zukunft vorzusehen, Weiterbildungsabschlüsse (Zertifikate) unter bestimmten Bedingungen in den Nationalen

Qualifikationsrahmen der Berufsbildung aufzunehmen. Damit bekommen die Zertifikate einen grösseren Wert im Arbeitsmarkt, ihr Niveau kann im inter-

nationalen Kontext richtig eingeschätzt werden und die Anrechnung von non-formalen Bildungsleistungen an die formale Bildung wird erleichtert.

Eine Weiterbildungspolitik auch für das dritte Lebensalter

Rentner und Rentnerinnen sind eine wichtige Stütze der Gesellschaft. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Kinderbetreuung, bei der Pflege von

Angehörigen und als Helfer und Helferinnen bei Kultur-, Integrations- und Austauschprojekten. Travail.Suisse wird sich dafür einsetzen, dass die Förde-

rung der Weiterbildung sich nicht nur auf Personen im Erwerbsalter, sondern auch auf Personen im Rentenalter bezieht.

Höhere Berufsbildung aufwerten

Die arbeitsmarktnahen tertiären Ausbildungen der Höheren Berufsbildung werden in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. Sie sind die Voraussetzung für Karrieren auf der Basis eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ). Ihre Positionierung im nationalen und internationalen Bildungssystem ist durch unterschiedliche Massnahmen (Finanzierungen, Einordnung in den nationalen Qualifikationsrahmen, Marketing, internationale Absprachen) zu verbessern.

Travail.Suisse fordert:

Bessere Finanzierung der Vorbereitungskurse

Personen, welche eine Berufsprüfung oder Höhere Fachprüfung anstreben, sollen 50 Prozent der Kosten für die Vorbereitungskurse vom Bund zurückerhalten. Damit sollen die Freizügigkeit auch in der Höheren Berufsbildung umgesetzt, alle Studierenden in der Höheren Berufsbildung finanziell gleich behandelt und die Unterschiede zu den Studierenden an Hochschulen auf ein vertretbares Mass minimiert werden. Dabei ist sicherzustellen, dass Studierende, welche modular aufgebaute Vorbereitungskurse mit zulassungsrelevanten Zwischenprüfungen besuchen, nicht aus der finanziellen Unterstützung herausfallen.

Die Höheren Fachschulen anerkennen

«Höhere Fachschulen» gibt es im Berufsbildungssystem nicht mehr. Seit dem Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes gibt es nur noch eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge der höheren Fachschulen. Das schafft für die Höheren Fachschulen Probleme. Eine Anerkennung führt erstens vor allem bei grossen Schulen zu Einsparungen; zweitens werden die internationalen Beziehungen vereinfacht und drittens wird damit der Schutz des Namens «Höhere Fachschulen» verbessert.

Hochschulen reformieren

Durch das Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes HFKG besteht Raum, die Hochschulen in wichtigen Bereichen zu reformieren. Diese Chance ist zu packen.

Travail.Suisse fordert:

Die Mitwirkungsrechte der Dozierenden ausbauen

Bei der Akkreditierung einer Hochschule werden auch die Mitwirkungsrechte der Dozierenden überprüft. Diese sind bisher nur rudimentär ausgebaut und müssen deshalb an allen Hochschulen verstärkt werden.

Die Veradministration der Hochschulen ist zurückzufahren

Jedes Jahr verschlingt die Administration an den Hochschulen mehr Geld. Die Hochschulkonferenz muss hier Gegensteuer geben, Benchmarks definieren und die Finanzierung des Bundes an Einsparungen im Bereich der Administration binden.

Spezifische Nachwuchsförderung an Fachhochschulen schaffen

Die Qualität der Hochschulen hängt eng mit der Qualität der Lehrkräfte zusammen. Es ist deshalb überaus wichtig, dass alle Hochschultypen ihre typenspezifischen Rekrutierungswege kennen und optimal ausbauen. Den Fachhochschulen fehlen heute spezifische Nachwuchsförderungsprogramme. Um ihr Profil zu stärken, sind sie wie die universitären Hochschulen auf Wege angewiesen, die ihnen zu typenspezifischen Lehrkräften und Forschenden verhelfen.

Durchlässigkeit weiter erhöhen

Der Tertiärbereich muss durchlässiger werden. Der Zugang zum und die Durchlässigkeit im Tertiärbereich müssen erhöht werden. Das System muss so sein, dass Personen spätere Entwicklungen nachvollziehen oder

Fehlentscheide korrigieren können, ohne dass sie auf sinnlose Hindernisse treffen oder unnötige und zeitraubende Umwege machen müssen. Die Regeln der Anerkennung von Bildungsleistungen müssen sowohl für den Zugang als auch innerhalb des Tertiärsystems vereinfacht, vereinheitlicht und transparent werden.

Gerechte Steuerpolitik und starker Service public

Travail.Suisse fordert eine gerechte Steuerpolitik, die gut Verdienende und Unternehmen nicht noch weiter bevorzugt. Deshalb sind Projekte zu bekämpfen, die die Belastung der Unternehmen senken oder Steuersysteme auf Kosten der tiefen und mittleren Einkommen umbauen. Wichtig ist auch, gesunde Finanzen zu gewährleisten und damit die Grundlage für künftige Ausgaben und Investitionen sowie Leistungen des Service public zu sichern. Ein starker, zuverlässiger Service public mit qualitativ guten Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft ist auch unabdingbar für eine hohe Lebensqualität und die Standortattraktivität der Schweiz. Künftige Prioritäten im Service public sind zusätzliche Einnahmen zur Finanzierung neuer Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung und die Gewährleistung attraktiver Anstellungsbedingungen in Bereichen, in denen der Service public Leistungen in einem Wettbewerbsumfeld anbietet.

Gesunde Finanzen und faire Steuerpolitik

Die öffentlichen Finanzen der Schweiz sind gesund, mit niedriger Staatsquote und geringer Verschuldung. Statt zu sparen muss der Spielraum genutzt werden, um den namhaften künftigen Finanzierungsbedarf zu decken, der insbesondere bei den staatlichen Leistungen und der öffentlichen Infrastruktur sowie in Bildung und Forschung besteht. Ein Ziel der Steuerpolitik liegt darin, den Übergang zur Individualbesteuerung zu vollziehen, einerseits im Hinblick auf mehr Steuergerechtigkeit zwischen Frau und Mann und andererseits als Anreiz für eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die grösste Herausforderung in der Steuerpolitik betrifft jedoch die Umsetzung der Unternehmenssteuerreform III ohne wesentliche Steuereinsparungen und ohne Verschärfung des Steuerwettbewerbs auf Kosten des Service public.



Die obligatorische Volksschule muss Teil des Service public bleiben.
L'école obligatoire doit toujours faire partie du service public.
La scuola dell'obbligo deve continuare a fare parte del servizio pubblico.

Travail.Suisse fordert:

Den Spielraum nicht für Sparprogramme, sondern für Investitionen nutzen

Der finanzielle Spielraum des Bundes ist voll und ganz für Ausgaben und Investitionen zu nutzen, die den langfristigen Wohlstand der Schweiz garantieren. Aufgrund der Bevölkerungsentwicklung, aber auch der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Energiewende und der Mobilität sowie der Notwendigkeit, in Bildung und Forschung konkurrenzfähig zu bleiben, steht unser Land vor beträchtlichen Mehrausgaben und Investitionen. Vor diesem Hintergrund sind Sparprogramme abzulehnen. Die

Aufgabenüberprüfung des Bundes muss endlich gestoppt werden, da sie sich an starren Zielen orientiert und das gezwungenermassen überdurchschnittlich hohe Ausgabenwachstum in Schlüsselbereichen wie Forschung und Bildung infrage stellt.

Es braucht auch Mehreinnahmen

Zur Finanzierung der neuen Bedürfnisse, die für den Wohlstand der Schweiz unabdingbar sind (öffentliche Infrastruktur, Ausbau der Leistungen für die «Care Economy», erneuerbare Energie usw.) müssen zusätzliche Einnahmequellen gefunden werden. Im Vordergrund stehen die Einführung

einer schweizerischen Erbschaftssteuer sowie einer Kapitalgewinnsteuer.

Übergang zur Individualbesteuerung prüfen

In früheren Projekten zur Paar- und Familienbesteuerung war die Individualbesteuerung als mögliche Variante gehandelt worden, es gab aber keinen politischen Konsens dafür. Es ist an der Zeit, nochmals einen Anlauf zu nehmen. Weil dieses Besteuerungssystem positive Auswirkungen auf ein zweites Einkommen in einem Haushalt haben kann, würde es vielen Frauen einen Anreiz bieten, ihre Erwerbsarbeit zu behalten oder wieder eine Stelle

anzunehmen. Dies wird dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu entschärfen, der sich angesichts der Alterung der Bevölkerung künftig noch verstärken wird.

Mindeststeuersatz in der Unternehmenssteuerreform III

Es ist richtig, die kantonalen Steuerregimes aufzuheben, da diese den Verfassungsgrundsätzen der Steuergerechtigkeit und der Besteuerung aufgrund der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit widersprechen. Damit diese Steuerreform nicht einen ruinösen Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen nach sich zieht, der für Bund, Kantone und Gemeinden Steuerausfälle in Milliardenhöhe zur Folge hätte, braucht es einen Mindeststeuersatz für Unternehmensgewinne. Dieser Satz ist im Bereich von 17 Prozent anzusetzen, wenn erhebliche Steuerausfälle vermieden werden sollen. Alle anderen im Gesetzesentwurf vorgesehenen Steuersenkungen sind abzulehnen, da sie nichts mit der Abschaffung der kantonalen Steuerregimes zu tun haben. Die Kosten der Unternehmenssteuerreform III sind von den Unternehmen zu

tragen, da diese einen angemessenen Beitrag zum Service public leisten müssen (Infrastruktur, Bildung usw.). Auch die Unternehmen sind für ihre Tätigkeit auf gute Rahmenbedingungen mit einem funktionierenden Service public angewiesen. Die Unternehmenssteuerreform III wird vor dem Volk keine Chance haben, wenn die Bevölkerung die Kosten dafür tragen muss.

Starker Service public mit solider Finanzierung auch in Zukunft

Ein starker Service public ist unabdingbar für die gesellschaftliche, ökologische und nachhaltige Entwicklung der gesamten Schweiz. In einer demokratischen Gesellschaft hat der Service public eine wichtige Funktion: Er schafft die Grundbedingungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine florierende Wirtschaft. Der Staat muss zwar diese Leistungen nicht selber erbringen, er hat aber zumindest dafür zu sorgen, dass die notwendigen Infrastrukturen und Leistungen sowie gute Arbeits- und Lohnbedingungen im Service public vorhanden sind. Es ist dafür zu sorgen, dass die Verwaltung als Bestandteil des Service public in jenen Bereichen, in denen sie

Leistungen erbringt, über gute Rahmenbedingungen verfügt, damit sie im Interesse der gesamten Bevölkerung handeln kann. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören gute Arbeitsbedingungen und genügend finanzielle und personelle Mittel, um den ihr übertragenen Aufgaben nachzukommen. Durch die aktuelle Bevölkerungsentwicklung und damit verbundene neue Anforderungen erhält der Service public eine noch grössere Bedeutung, namentlich im Bereich der Betreuung von Kindern und älteren Menschen. Es ist auch darauf zu achten, dass der Service public nicht durch internationale Verhandlungen über diese Dienstleistungen geschwächt wird.

Travail.Suisse fordert:

Rahmengesetz für Betreuungsinfrastruktur als Service public (siehe auch Seite 16 und 20)

Aufgrund des Fachkräftemangels, der Alterung der Gesellschaft und des gestiegenen Bildungsniveaus ist die Erwerbstätigkeit aller Eltern nicht nur wünschbar, sondern sogar gesellschaftlich und wirtschaftlich notwendig. Dazu muss jedoch die Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit

und Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zum Service public werden. Travail.Suisse fordert, dass die heutige Anschubfinanzierung des Bundes zu einem Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur von Kindern und pflegebedürftigen älteren Menschen

umgebaut wird. Dabei sind die Kantone zu verpflichten, das notwendige Angebot bereit zu stellen und eine ausreichende Qualität zu gewährleisten. Die Finanzierung soll durch Bund, Kantone, Arbeitgeber und erschwingliche Elternbeiträge sichergestellt werden.

Service public aus internationalen Dienstleistungsabkommen ausklammern

Im Rahmen der WTO beteiligt sich die Schweiz an Verhandlungen über ein Dienstleistungsabkommen. Aufgrund der unklaren Abgrenzung zwischen staatlichen und privaten Leistungen und weil es sich um ein ausbaubares Abkommen handelt, besteht die Gefahr der Liberalisierung monopolistischer staatlicher Dienstleistungen. Selbst wenn die Schweiz keine Leistungen des Service public offeriert, arbeitet sie

an einer Entwicklung mit, bei der der Service public Teil der Verhandlungen werden kann. Das Abkommen wird ausserdem so formuliert, dass die Freigabe von Dienstleistungen für den freien Wettbewerb nicht rückgängig gemacht werden kann. Die Schweiz muss bei den Verhandlungen äusserst wachsam bleiben und klar signalisieren, dass sie jede Liberalisierung des Service public in der Schweiz über

ein internationales Übereinkommen von vornherein ausschliesst. Es gilt zu verhindern, dass die Schweiz durch internationale Engagements das Monopol der obligatorischen Volksschule aufweicht, Polizeiaufgaben an private Sicherheitsunternehmen überträgt oder Sektoren wie die Wasserversorgung dem Wettbewerb öffnet.

Staatliche Infrastruktur und Unternehmen bei der öffentlichen Hand belassen

Nur wenn die grundlegenden Infrastrukturen (Strom-, Post-, Telekommunikations- und Eisenbahnnetz, Wasserversorgung) bei der öffentlichen Hand bleiben, lassen sich Unterhalt

und Sicherheit langfristig gewährleisten. Unternehmen, die ganz oder teilweise der öffentlichen Hand gehören, wie die Post, die SBB, Swisscom oder Energieproduzenten und -verteiler, dürfen

auf keinen Fall privatisiert werden, damit weiterhin eine demokratische Aufsicht und ein leistungsfähiger Service public garantiert sind und nicht nur der Gewinn allein zählt.

Bildung, Gesundheit, Soziales, Sicherheit: solide Finanzierung der staatlichen Leistungen auch in Zukunft

In den Bereichen Volksschule, Bildung, Sicherheit, Gesundheit und Soziales, die für den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie von grundlegender Bedeutung sind, hat der Staat ein Monopol. Schlechtere Arbeitsbedingun-

gen und ein Abbau der Leistungen für die breite Bevölkerung sind in diesen Bereichen nur zu vermeiden, wenn auf Sparprogramme verzichtet wird. Ebenfalls wichtig ist, dass keine neuen Monopolaufgaben des Service public an

Privatunternehmen übertragen werden. Denn diese haben nicht die Dienstleistung an sich zum Ziel, sondern Gewinn und Wettbewerb.

Branchen-GAV in liberalisierten Sektoren, insbesondere in der Elektrizitätsbranche

In Sektoren des Service public, die nicht vom Staat erbracht werden, braucht es einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der für alle Unternehmen verbindlich ist. Andernfalls werden Löhne und Arbeitsbedingungen bei neuen Konkurrenten, die nicht dem GAV unterstehen, zu stark unter Druck geraten. Mindestlöhne allein reichen jedoch nicht. Ein

Branchen-GAV ist insbesondere im Sektor der Elektrizitätsproduktion und -verteilung notwendig, wo für 2017 eine vollständige Marktöffnung vorgesehen ist. In zwei weiteren Sektoren sind Branchen-GAV prioritär: Einerseits im Gesundheitswesen, wo sich die Arbeitsbedingungen aufgrund der steigenden Belastung zunehmend verschlechtern. Andererseits im Schienen-

güterverkehr, wo der Lohndruck mit der Marktöffnung stark wächst (Einsatz von italienischen Lokomotivführern zu Dumpinglöhnen auf gewissen Strecken).



Zuversicht setzt Chancengleichheit voraus!

Le préalable à la confiance est l'égalité des chances!

La fiducia richiede pari opportunità!

Starke Jugend

Die Jugend ist für die Gesellschaft von grösster Bedeutung. Kurzfristig sind die Jugendlichen die neue Kraft auf dem Arbeitsmarkt, den sie dann während Jahrzehnten prägen werden. Deshalb können die Bildung und der Übertritt in die Arbeitswelt nicht hoch genug gewichtet werden. Jugendliche leisten ausserdem einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag durch vielfältige Engagements in ihrer Freizeit, die das Zusammenleben fördern. Schliesslich wird die Jugend mittelfristig in alle gesellschaftlichen Bereiche vorstossen und politische, öffentliche, familiäre und berufliche Pflichten übernehmen. Deshalb ist es nicht nur wichtig, den Anliegen der Jugendlichen heute Gehör zu schenken, sondern auch, sie auf das Erwachsenenleben vorzubereiten, indem sie in alle Prozesse partizipativ einbezogen werden.

Travail.Suisse fordert:

Eine jugendpolitische Vision, die sich an Rechten und Bedürfnissen orientiert

Die Jugendlichen befinden sich an der Schnittstelle zwischen Kindheit und Erwachsenenwelt. In diesem Alter wird das Fundament für den gesamten Lebensweg und somit für die künftige Gesellschaft gelegt. Jugendlichen stehen verschiedene Rechte zu, etwa auf Bildung oder auf Gesundheit, damit dieser Prozess unter möglichst

optimalen Bedingungen verläuft. Diese Grundrechte müssen bekräftigt und im Alltag umgesetzt werden – mit einem besonderen Augenmerk auf Chancengleichheit für alle. Neben dieser Gesamtvision gilt es, die individuellen Bedürfnisse und Eigenheiten der Jugendlichen zu berücksichtigen. Im Bewusstsein, dass Chancengleichheit

nicht Gerechtigkeit bedeutet, ruft Travail.Suisse die Akteure der öffentlichen und der privaten Gesellschaft auf, für die spezifischen Bedürfnisse dieser Altersgruppe ein offenes Ohr zu haben und die zur Umsetzung erforderlichen Massnahmen zu ergreifen.

Verstärkte Beteiligung der Jugendlichen

Wenn wir die Jugend als die Personengruppe der 18- bis und 30-Jährigen definieren, gehören dazu in der Schweiz mehrere hunderttausend Personen. Das ist keine vernachlässigbare Zahl. Travail.Suisse ist überzeugt,

dass eine angemessene Vertretung der Jugendlichen in allen Bereichen, die sie direkt oder indirekt betreffen, wichtig ist. Durch eine Beteiligung in Entscheidungsgremien (Organisationen, Kommissionen, Politik usw.), Massnahmen

für ein gutes Beratungsangebot und die Schaffung von Austauschforen speziell für Jugendliche müssen der Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft weiter darauf hinarbeiten, dass die Jugend stärker einbezogen wird.

Umweltprobleme lösen und Arbeitsplätze schaffen

Travail.Suisse fordert eine nachhaltigere Wirtschaft und eine Energie- und Klimastrategie, die konsequent auf den Ausbau der erneuerbaren Energien und Energieeffizienz setzt. Die Ziele für die nächsten Jahrzehnte sind in der Wirtschaft eine umweltverträglichere Ressourcennutzung und im Energiebereich der Atomausstieg, eine deutliche Reduktion der Treibhausgase und eine Energieversorgung, die im Wesentlichen auf erneuerbaren Energie beruht. Um diese Ziele zu erreichen, müssen einerseits die heutigen Produktions- und Konsummodelle im Hinblick auf eine wesentlich höhere Nachhaltigkeit revidiert und andererseits die erneuerbaren Energien weiterhin konsequent gefördert werden. Ausserdem ist massiv in die Gebäudesanierung zu investieren und die Stromnetze müssen langfristig so umgebaut werden, dass sie den neuen Anforderungen im Zusammenhang mit der Produktion erneuerbarer Energien entsprechen. Die Herausforderungen im Umwelt- und Energiebereich bieten gleichzeitig die Chance, Zehntausende von neuen Arbeitsplätzen zu schaffen.

Für nachhaltige Produktionsstätten und die Energiestrategie 2050

Für den Aufbau einer nachhaltigeren Wirtschaft braucht es in einem ersten Schritt nachhaltigere Produktionsstätten mit einer intensiveren Mitwirkung, denn nur dies wird eine sparsamere Nutzung natürlicher Ressourcen ermöglichen. Mit der Energiestrategie 2050 soll in den nächsten Jahrzehnten der Atomstrom ersetzt werden. Die Strategie muss genaue Zielvorgaben für den höheren Anteil

an erneuerbaren Energien und die Energieeffizienz festlegen und gleichzeitig die Klimaziele berücksichtigen. Dabei ist vorgesehen, bis 2020–2030 erneuerbare Energien zu fördern und dann eine ökologische Steuerreform vorzunehmen. Parallel dazu gilt es, die Stromnetze im Hinblick auf die strukturellen Änderungen des Energiemix zu modernisieren und anzupassen.

Travail.Suisse fordert:

Nachhaltigere Produktionsstätten dank Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden müssen stärker in das Ziel einer umweltverträglichen, sparsameren Nutzung von Ressourcen einbezogen werden, denn ihr Beitrag ist zentral auf dem Weg zu einer nach-

haltigeren Produktion. In Zukunft müssen die Arbeitnehmenden in Fragen der Nachhaltigkeit ausgebildet und in ihrem Unternehmen besser darüber informiert werden. Wichtig ist auch, die Arbeit-

nehmenden aufzufordern, mit ihrem praktischen Wissen einen Beitrag zu einer umweltverträglicheren Produktion zu leisten.

Umsetzung der Energiestrategie 2050

Die Energiestrategie 2050 muss vollumfänglich umgesetzt werden, damit der Atomausstieg möglich wird und unsere Abhängigkeit von den fossilen Energien substanziell zurückgeht. Dies bedeutet, dass mindestens 500 Millionen Franken pro Jahr für das weitere

Programm zur energetischen Gebäudesanierung bereitgestellt werden und der Zuschlag pro kWh Strom auf ein Niveau anzuheben ist, das die Ziele bei der Entwicklung der erneuerbaren Energien wirklich erreichbar macht. Das gilt insbesondere für die Solare-

nergie, die das grösste Potenzial birgt. Allerdings ist dem Naturschutz trotz der starken Förderung der erneuerbaren Energien aufgrund der Energiestrategie 2050 Rechnung zu tragen.

Ökologische Steuerreform unter klar definierten Bedingungen

Die ökologische Steuerreform ist grundsätzlich richtig. Sie muss aber zu genau festgelegten Bedingungen erfolgen. Sie muss Anreize bieten, d.h. die Einnahmen aus der Energiesteuer müssen an die

Bevölkerung und die Wirtschaft zurückfliessen und dürfen nicht in erster Linie Steuerzwecke erfüllen. Diese Rückvergütung muss so erfolgen, dass Personen mit kleinen und mittleren Einkommen so-

wie Familien nicht benachteiligt werden, dass aber soweit möglich gleichzeitig ein günstiger Effekt auf die Beschäftigung erzielt wird.

Senkung der Treibhausgasemissionen bis 2030 um 40 Prozent

Eine ehrgeizigere Reduktion der Treibhausgase in der Schweiz ist unabding-

bar, damit die Schweiz ihre Verantwortung bei der notwendigen Begrenzung

der Klimaerwärmung wahrnehmen kann. Am grössten sind die Reduk-

tionspotenziale insbesondere in den Bereichen Gebäude und Mobilität. Benzin muss über eine CO₂-Abgabe oder über andere steuerliche Mass-

nahmen deutlich verteuert werden, um einen genügend grossen Anreizeffekt und Verhaltensänderungen im Bereich der Mobilität herbeizuführen. Für die

Randregionen sind dabei allerdings Kompensationen vorzusehen, da diese nicht dieselben Möglichkeiten für Veränderungen haben.

muss das Volk Stellung dazu nehmen können, ob diese Verträge weitergeführt werden sollen oder nicht. Travail.Suisse fordert die Weiterführung des

freien Personenverkehrs mit verstärkten Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen wie unter dem Titel «Flankierende Massnahmen

konsequent umsetzen und punktuell ausbauen» (Seite 12) ausgeführt.

Umbau der Elektrizitätsnetze mit Förderung der Innovation und Schaffung von Arbeitsplätzen

Ein massiver Ausbau der erneuerbaren Energien bedingt eine Anpassung der Stromnetze, die weniger stabile Energiequellen einspeisen und verteilen und die Versorgungssicherheit

gewährleisten müssen. Deshalb sind neue Technologien zu entwickeln, die an der Schnittstellen zwischen den klassischen Energiesektoren und den Informationstechnologien liegen

(Smart Meters, Smart Grids usw.). Diese Entwicklung ist auch als Chance zur Förderung der Innovation und zur Schaffung neuer Stellen zu betrachten.

Ausbildung und Umschulung für das Personal der Elektrizitätswirtschaft

Der sehr schnelle strukturelle Wandel in der Strombranche und insbesondere die Anpassung der Stromnetze erfordern neue Kompetenzen und Qualifikationen. Deshalb muss der Bun-

desrat mit der vollständigen Öffnung des Elektrizitätsmarkts finanzielle Mittel vorsehen, welche die Elektrizitätsbranche verpflichten, Ausbildungen und Umschulungen für das Personal anzu-

bieten, das von den strukturellen Veränderungen in diesem Sektor betroffen ist. Dieses Ausbildungsangebot ist im Rahmen der Sozialpartnerschaft und eines Branchen-GAV zu entwickeln.

Migrationspolitik: freien Personenverkehr beibehalten und Integration stärken

Die Schweiz ist ein Einwanderungsland. Sie kann nicht auf ausländische Arbeitskräfte verzichten, wenn sie ihren Wohlstand und die hohe Lebensqualität wahren will. Auch die Alterung der Bevölkerung verstärkt die Notwendigkeit, dass Migrantinnen und Migranten in die Schweiz kommen, damit Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren. Eine hohe Immigration, wie wir sie seit mehreren Jahren kennen, kann aber auch negative Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsbedingungen haben und bereits bestehende Probleme auf dem Wohnungsmarkt oder in der Raumplanung verschärfen. Das Ja zur Masseneinwanderungsinitiative erfordert ein besseres Gleichgewicht zwischen der Immigration und der Ausschöpfung des Potenzials an «einheimischen» Arbeitskräften, um den Bedarf der Gesellschaft und der Wirtschaft zu decken. Die Integrationspolitik muss parallel dazu innovativ weiterentwickelt werden.

Weiterführung des freien Personenverkehrs und Ausschöpfung des Potenzials an einheimischen Arbeitskräften

Die Schweiz kann ihre gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen nur im Rahmen des freien Personenverkehrs wahrnehmen. Häufig wird vergessen, dass der freie Personenverkehr auch für die Schweizer Bevölkerung wichtig ist, insbesondere für die Ausbildung und die Berufserfahrung junger Erwachsener. Höchstzahlen und Kontingente für die Immigration scheinen nicht vereinbar mit den gesamtwirtschaftlichen Interessen

der Schweiz und haben sich bisher auch nicht als effiziente Massnahmen zur Drosselung des Migrationswachstums erwiesen. Hingegen kann eine bessere Ausschöpfung des Potenzials an einheimischen Arbeitskräften, hauptsächlich durch eine höhere Beschäftigungsquote von Frauen und älteren Arbeitnehmenden, den Fachkräftemangel infolge der Alterung der Bevölkerung entschärfen.

Travail.Suisse fordert:

Bilaterale Verträge weiterführen

Wenn sich bestätigt, dass die Umsetzung der Masseneinwanderungsiniti-

ative für die Schweiz nicht vereinbar ist mit ihren gesamtwirtschaftlichen

Interessen – das heisst mit der Weiterführung der bilateralen Verträge –

Kein neues Saisonnierstatut und Beibehaltung der Rechte

Die Fehler der Vergangenheit dürfen nicht wiederholt werden. Deshalb darf das Parlament bei der Umsetzung von Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) nicht wieder eine neue Form

von Saisonnierstatut einführen. Ein solches Statut ist nicht mit den Menschenrechten vereinbar, würde die Zahl illegal anwesender Ausländerinnen und Ausländer erhöhen und hätte negative

strukturelle Auswirkungen auf die Wirtschaft, namentlich im Gastgewerbe. Auf jeden Fall weiter gelten muss das Recht auf Familiennachzug.

Umsetzung konkreter Massnahmen zur Nutzung des Arbeitskräftepotenzials in der Schweiz

Die Nutzung des einheimischen Arbeitskräftepotenzials bezieht sich auf die Arbeitnehmenden, die dauerhaft in der Schweiz wohnen. Die grössten Potenziale bergen eine höhere Beschäftigungsquote der Frauen und eine bessere Beteiligung der älteren Arbeitnehmenden am Arbeitsmarkt. Die

Beschäftigungsquote der Frauen lässt sich am ehesten erhöhen, wenn die familienexternen Betreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden, aber auch durch Anpassungen im Steuersystem, beispielsweise den Übergang zur Individualbesteuerung. Ältere Arbeitnehmende können eher im Arbeitsmarkt

gehalten werden mit einer Bekämpfung der Altersdiskriminierung, der Besserstellung von Arbeitnehmenden mit Betreuungspflichten, der Förderung von Berufsabschlüssen von Erwachsenen und der Entwicklung einer Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende.

Integration stärken und Diskriminierung bekämpfen

Selbst wenn es gelingt, das Wachstum der Immigration zu bremsen, wird ein positiver Wanderungssaldo in Höhe von einigen Zehntausend Personen pro Jahr in den nächsten Jahren die Regel bleiben. Deshalb ist es wichtig, die Massnahmen zur Integration dieser Personen zu verstärken. Diese verbessert den sozialen Zusammenhalt durch mehr Verständnis und Respekt der ausländischen Bevölkerung gegenüber den Institutionen

und Gepflogenheiten der Schweiz und dank einer grösseren Offenheit der Schweizer Bevölkerung gegenüber den Migrantinnen und Migranten. Parallel zu den Integrationsbemühungen sind auch die Massnahmen zur Bekämpfung ethnischer Diskriminierungen zu stärken. Im Asylbereich gilt es die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen zu verbessern.

Travail.Suisse fordert:

Humanitäres Engagement der Schweiz konkretisieren

Die Asylpolitik muss sich unabhängig von der Zahl der Asylgesuche auf die humanitäre Tradition stützen. Deshalb muss die vorgesehene Beschleunigung der Verfahren ein effizientes und ausreichendes Beschwerdesystem gewährleisten. Unser Land muss auch seine humanitäre Solidarität unter

Beweis stellen und bei bewaffneten Konflikten in gewissen Ländern (z. B. Syrien) grosszügiger Flüchtlingsgruppen aufnehmen.

Bessere berufliche Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen

Auf dem Arbeitsmarkt ist die Beschäftigungsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sehr tief. Es gilt die Bemühungen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen weiterzuführen, namentlich durch eine vermehrte Anerkennung ihrer Abschlüsse und eine bessere Begleitung

bei ihren persönlichen Integrations- und Ausbildungsbemühungen. Was die vorläufig Aufgenommenen betrifft, schafft unter anderem dieser provisorische Status grosse Unsicherheit und damit eine Hürde für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Nach fünf Jahren Aufenthalt in der Schweiz sollten vorläufig

Aufgenommene eine Aufenthaltsbewilligung erhalten, wenn die Rückkehr ins Ursprungsland noch immer nicht möglich ist. Sie hätten damit besseren Zugang zum Arbeitsmarkt und wären in einer günstigeren Position bei den Arbeits- und Lohnbedingungen, die heute häufig schlecht sind.

Finanzielle Beiträge der Arbeitgeber

Von den ausländischen Arbeitskräften profitieren in erster Linie deren Arbeitgeber. In den letzten Jahren haben die öffentlichen Einrichtungen die Mittel für die Integration deutlich erhöht. Nun

müssen auch die Arbeitgeber stärker zu einer erfolgreichen Integration der zugewanderten Arbeitskräfte und ihrer Familien beitragen. Deshalb haben sich die Arbeitgeber in Zukunft finanziell an

der Integration zu beteiligen. Die Modalitäten und Beträge sind von der öffentlichen Hand in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern festzulegen.

Einbürgerung auf Antrag für «Ausländerinnen und Ausländer» der 3. Generation

Bei Abstimmungen über eine erleichterte Einbürgerung ausländischer Jugendlichen, die in der Schweiz geboren sind und deren Eltern ebenfalls bereits in der Schweiz aufgewachsen oder hier geboren sind, waren die Ergebnisse mehrmals sehr knapp. Es ist Zeit, die

Einbürgerung auf Antrag für «Ausländerinnen und Ausländer» der 3. Generation wieder auf die politische Agenda zu setzen, da sich diese als Schweizer fühlen und in unserem Land vollständig integriert sind. Bei einer Einbürgerung auf Antrag muss im Gegensatz zur au-

tomatischen Einbürgerung ein Gesuch gestellt werden. Im Rahmen dieses Gesuchs prüfen die Behörden, ob gewisse für eine Einbürgerung zwingende Kriterien (wie die Einhaltung der Schweizer Rechtsordnung) erfüllt sind.

Gesetzgebung gegen Diskriminierung

Die Integration kann nur erfolgreich verlaufen, wenn parallel dazu die Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern bekämpft wird. Denn Integration und Nichtdiskriminierung sind die zwei Seiten derselben Medaille. In der Schweiz fehlt jedoch, anders als in

vielen anderen Ländern, eine allgemeine Gesetzgebung gegen Diskriminierung. Deshalb braucht es zivilrechtliche Bestimmungen, die es ermöglichen, alle Formen von Diskriminierung zu bekämpfen, insbesondere ethnische Benachteiligungen in der Gesellschaft

allgemein und insbesondere in der Arbeitswelt. Parallel zur Gesetzgebung braucht es weitere Sensibilisierungskampagnen, denn Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass Gesetze allein nicht genügen, um Diskriminierungen zu beseitigen.

Stärkung der Beteiligung der Ausländerinnen und Ausländer

Die Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern in der Gesellschaft und in der Politik ist zu unterstützen und

zu erleichtern (Stimm- und Wahlrecht, erleichterte Einbürgerung, gegenseitiges Kennenlernen durch interkulturelle

Begegnungstage in Betrieben und Gemeinden).



Die Schweizer Wirtschaft ist auf die Migrantinnen und Migranten angewiesen.

L'économie suisse a besoin des migrants et migrantes.

L'economia svizzera ha bisogno dei migranti.

Engagement in Europa und weltweit

Travail.Suisse fordert eine schweizerische Aussenpolitik in Europa und der Welt, die nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung fördert, sondern auch zur sozialen Entwicklung und zur Reduktion der Ungleichheiten beiträgt. Unser Land muss eine Vorreiterrolle übernehmen und gewährleisten, dass ein Gleichgewicht besteht zwischen Marktöffnung und Einhaltung der Menschenrechte und Umweltabkommen. Nur wenn wir für einen nachhaltigen Schutz der Umwelt und menschenwürdige Arbeit sorgen, wird sich die Welt in Richtung von mehr Frieden und Sicherheit entwickeln.

Gute Beziehungen zur EU sind viel wert

Die Schweiz liegt im Herzen Europas, ihr Wohlstand ist untrennbar mit den umliegenden Ländern verbunden. Rund jeder dritte Arbeitsplatz ist von den Beziehungen zur EU abhängig. Die Schweiz exportiert 60 Prozent ihrer Waren und Dienstleistungen in die EU, umgekehrt stammen 75 Prozent der Exporte aus dem EU-Raum. Dies zeigt, wie wichtig klar geregelte Beziehungen zur EU für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und einen unge-

hinderten Marktzugang für die Unternehmen sind. Deshalb ist es für die Schweiz überlebenswichtig, dass sie die geltenden bilateralen Verträge weiterführen kann und eine befriedigende Lösung für die Regelung der institutionellen Fragen findet, die sich bei der Weiterentwicklung bestehender bilateraler Verträge und bei Verhandlungen über neue Abkommen stellen.

Travail.Suisse fordert:

Bilaterale Abkommen sichern, allenfalls mit einer neuen Volksabstimmung

Nach der – wenn auch äusserst knappen – Annahme von Artikel 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) im Februar 2014 durch das Volk ist der Bundesrat gezwungen, das Personen-

freizügigkeitsabkommen neu auszuhandeln. Falls dies wie befürchtet zur Kündigung aller bilateralen Abkommen führt, muss die Schweizer Bevölkerung in einer Volksabstimmung dazu Stel-

lung nehmen können, ob die bilateralen Abkommen und die Beziehungen mit der EU weitergeführt werden sollen oder nicht.

Schutz der Löhne ist nicht verhandelbar

Bisher hat die EU im Rahmen der Gespräche mit der Schweiz über institutionelle Fragen die Ansicht geäussert, dass gewisse flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr dem

Vertrag mit der EU widersprechen würden. Jede Lösung zu den institutionellen Fragen zwischen der Schweiz und der EU muss gewährleisten, dass die Bestimmungen zum Schutz der

Löhne und der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr beibehalten werden.

Eine Lösung in der Art des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) nicht ausschliessen

Wenn die Beziehungen zwischen der EU und der Schweiz durch eine Lösung nach dem Vorbild des EWR gelöst würden, hätte dies den Vorteil, dass die Arbeitnehmenden von den Errungenschaften der EU im Sozial-

und Arbeitsrecht profitieren würden und die Unternehmen einen praktisch vollständigen EU-Marktzugang hätten. Wenn sich herausstellt, dass eine solche Lösung nicht einen grösseren Souveränitätsverlust zur Folge hat als

die Erneuerung des bilateralen Wegs zur Regelung der institutionellen Fragen und dass die flankierenden Massnahmen unverändert beibehalten werden könnten, ist der EWR eine Lösung, die ernsthaft in Betracht zu ziehen ist.

Sozialcharta des Europarates ratifizieren

Die Schweiz gehört zusammen mit Monaco, San Marino und Liechtenstein zu den 4 der 47 Mitgliedsstaaten des Europarates, welche die Sozialcharta noch nicht ratifiziert haben. Ein Bericht zur Erfüllung eines Postulats

der Aussenpolitischen Kommission des Ständerates kommt zum Schluss, dass die Schweiz aus rechtlicher Sicht die Ratifikationsbedingungen erfüllt. In einem immer stärker vereinheitlichten grossen europäischen Markt sind die

Sozialrechte besonders wichtig, um ein Gleichgewicht zwischen Wirtschaftsfreiheiten und der Achtung der Sozial- und Arbeitsrechte zu gewährleisten. Die Sozialcharta muss deshalb jetzt endlich durch das Parlament ratifiziert werden.

Fairere Globalisierung und Achtung der Grundrechte

In einer immer enger verwobenen Welt ist es für eine faire wirtschaftliche Globalisierung wichtig, dass die Grundrechte in den einzelnen Ländern und international geachtet werden. So gewährleistet die Umsetzung grundlegender Arbeitsstandards in Entwicklungs- und Schwellenländern, dass die Arbeitnehmenden dieser Länder ebenfalls von den Früchten des Wachstums profitieren und dass sie einen fairen Anteil der Produktivitätsgewinne erhalten. Dies bewirkt eine Verbesserung des Lebensstandards, was auch für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz positiv ist.

Travail.Suisse fordert:

Grundrechte in der Schweiz und im Ausland schützen und durchsetzen

Das Gesetz schützt die Arbeitnehmenden vor willkürlicher Machtausübung und vor den Folgen ungleicher wirtschaftlicher Kräfteverhältnisse. Die Bundesverfassung (Gleichbehandlung, Glaubens-, Meinungs- und Vereinigungsfreiheit usw.), und das Völkerrecht (UNO- und IAO-Übereinkommen, Europäische Menschenrechtskonvention usw.) schützen in der Schweiz die Grundrechte. Deshalb setzt sich Travail.Suisse dafür ein, dass die Grundrechte in der Schweiz und weltweit geschützt und umgesetzt werden. Travail.Suisse stellt sich gegen jegliche Versuche, die Grundrechte zu schwächen, sei es durch internationales oder nationales Recht.

Kohärentes Engagement der Schweiz in WTO und IAO

Die Schweiz muss sich in der Welthandelsorganisation (WTO) dafür einsetzen, dass die multilateralen Handelsbestimmungen nicht in Widerspruch stehen zu Arbeitsnormen, Umweltabkommen oder demokratischen Prozessen. Bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) muss sich die Schweiz für die grundlegenden Arbeitsnormen und das Ziel menschenwürdiger Arbeit engagieren. Unser Land muss auch darauf hinwirken, dass weitere internationale Institutionen wie der Internationale Währungsfonds und die Weltbank diese Kriterien in ihrer Politik gegenüber den Entwicklungsländern berücksichtigen.

Verbindliches Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung in den Freihandelsabkommen (FHA)

Die jüngsten Freihandelsabkommen der Schweiz beinhalten ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung, das den Arbeitsnormen und dem Umweltschutz gewidmet ist. Nun muss die Schweiz weiter gehen und dieses Kapitel für verbindlich erklären. Konkret ist das Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung wie die übrigen Kapitel ebenfalls dem Streitbeilegungsverfahren zu unterstellen, insbesondere der Schiedsgerichtsklausel. Ausserdem müssen Sanktionen als letzte Möglichkeit und im Fall eines Misserfolgs des Schiedsgerichts gefasst werden können. Ausserdem muss die Schweiz ihren Verhandlungspartnern vorschlagen, auch in ältere Freihandelsabkommen ein Kapitel zur nachhaltigen Entwicklung aufzunehmen, sofern diese noch kein solches enthalten.

Einhaltung der Menschenrechte durch multinationale Unternehmen mit Sitz in der Schweiz

In der globalisierten Wirtschaft ist eine verstärkte internationale Arbeitsteilung zu beobachten mit immer komplexeren und schwieriger zu kontrollierenden Versorgungs- und Produktionsketten, zahlreichen Zulieferern usw. In diesem Kontext ist es wichtig, dass die multinationalen Unternehmen mit Sitz in der Schweiz Massnahmen ergreifen, um mögliche Verletzungen der Menschenrechte und der Umweltnormen entlang ihrer gesamten Versorgungs- und Produktionskette zu verhindern und zu beseitigen. Diese multinational tätigen Unternehmen können auch rechtlich für die Schäden belangt werden, welche die von ihnen kontrollierten Unternehmen verursachen.

Unterstützung für das Hilfswerk Brücke • Le pont

Mit der Unterstützung der Entwicklungsprogramme des Hilfswerks Brücke • Le Pont engagiert sich Travail.Suisse konkret für menschenwürdige Arbeitsbedingungen (Einhaltung der grundlegenden Arbeitsrechte, Verbesserung der Einkommen und Möglichkeit zur Berufsausbildung) in den Ländern des Südens. Die Verbände von Travail.Suisse engagieren sich in diesem Bereich insbesondere bei ihren eigenen Mitgliedern.

Positions et revendications 2015–2019

Un emploi et des salaires corrects pour tous

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

Des salaires corrects et une répartition plus équitable

Ces dernières années se sont écoulées sous le signe de l'incertitude suite à la crise économique et financière mondiale. L'économie suisse a, il est vrai, relativement bien surmonté la crise internationale et a retrouvé son niveau d'avant la crise, dès le milieu de l'année 2010. Pourtant, compte tenu du développement en demi-teinte de l'économie dans l'espace européen et de la forte appréciation du franc suisse, c'est surtout l'économie d'exportation qui doit relever de grands défis. La pression sur les bas salaires s'est accentuée. Plus de 10% des travailleurs et travailleuses sont rémunérés par des salaires les plus bas et une part significative d'entre eux font partie des «Working Poor», ceux dont les salaires à temps complet ne suffisent même pas

pour vivre. A l'autre bout de l'échelle des salaires, là où les salaires des managers explosent littéralement, il ne faut s'attendre à aucun changement. L'écart des salaires se creuse toujours plus entre les membres des directions des groupes et les travailleurs et travailleuses ayant les plus bas revenus. Travail.Suisse veut une répartition plus équitable. C'est une situation malsaine pour toute la société quand les hauts revenus augmentent toujours plus fortement que les bas revenus. Tous les employés doivent pouvoir profiter d'une manière adéquate des progrès de productivité réalisés par l'ensemble de l'économie sous la forme d'augmentations générales de salaires.

Travail.Suisse demande :

Des augmentations générales de salaires pour tous

Les augmentations de salaires sont à la traîne par rapport aux augmentations de la productivité effective de l'ensemble de l'économie. Des augmentations de salaires continues renforcent le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses et constituent un pilier important pour la conjoncture suisse. Seules les augmentations générales de salaires permettent à tous les travail-

leurs de profiter des augmentations de la productivité. Des augmentations de salaire générales sont préférables et prioritaires. Des augmentations de salaire individuelles sont acceptables comme complément aux augmentations générales pour autant que l'équité de leur répartition soit garantie. La tendance croissante à des augmentations de salaire accordées à

titre individuel doit être corrigée. Il faut s'éloigner des rémunérations opaques faites avec des mesures d'incitation biaisées, des bonus démesurés et des versements uniques ne s'inscrivant pas dans la durée. Seules des augmentations de salaire régulières garantissent un développement durable des salaires et conduisent à une consolidation des droits à la retraite.

De bons salaires pour tous

Une pression toujours plus forte pèse sur les bas salaires. Pourtant le travail doit en valoir la peine. Ce sont en particulier les salaires des branches avec les salaires les plus bas qui doivent être revalorisés. Pour garantir un niveau de vie décent aux employés, il faut des salaires minimaux. Leur niveau peut varier pour prendre en compte

des données spécifiques aux formations, aux branches ou aux régions. Aujourd'hui en Suisse, seule la moitié des employés sont protégés par des salaires minimaux. Afin d'améliorer cette protection, d'autres conventions collectives de travail doivent être négociées et il faut procéder à une extension du champ d'application à

toutes les branches des CCT existantes. Lorsqu'il n'est pas possible de conclure une CCT, il faut recourir à des contrats-types de travail nationaux ou cantonaux, ou donner la compétence aux cantons d'ordonner des salaires minimaux contraignants.

Les salaires des managers doivent fournir une contribution à la société

Travail.Suisse montre le développement des salaires de managers et l'écart qui se creuse dans l'échelle des salaires, au moyen de l'étude des salaires des managers effectuée annuellement depuis 2005. L'initiative contre les rému-

nérations abusives est une solution en trompe-l'oeil, et d'autres mesures plus restrictives ne peuvent pas bénéficier d'une majorité sur un plan politique. Pour Travail.Suisse, il est clair que les salaires élevés des managers doivent

aussi avoir une utilité supplémentaire pour la société. Le minimum que l'on puisse exiger pour la société à ce propos, c'est une transparence fiscale et un prélèvement de solidarité pour les hauts revenus.

Du travail pour tous

Le marché du travail suisse est très flexible, si on effectue une comparaison internationale. Il s'agit là d'un avantage important pour la place économique suisse et qui est lié à un taux d'occupation professionnel élevé ainsi qu'à un faible taux de chômage. En fait, on constate une augmentation des rapports de travail précaires atypiques (par ex. : rapports de travail à durée déterminée, travail temporaire, travail sur appel, activité indépendante fictive, entre autres). Les exigences croissantes en termes de disponibilité et de flexibilité permanentes peuvent devenir un véritable fardeau pour les personnes actives professionnellement. Alors que l'intégration des jeunes sur le marché du travail reste insuffisante, avec des emplois à durée déterminée ou des stages, les employés âgés

sont menacés de déqualification ou de perte de capacité concurrentielle sur le marché du travail. Une formation continue constante ou le rattrapage d'une formation de base deviennent donc toujours plus importantes pour faire face aux exigences en mutation du monde du travail. La responsabilité de cette situation ne doit pas être rejetée de manière unilatérale sur les employés.

Travail.Suisse s'engage pour une politique active en faveur de l'emploi. Les objectifs sont : le plein emploi et le maintien de la capacité concurrentielle sur le marché du travail durant toute la durée de la vie professionnelle. La politique économique doit être orientée de telle sorte que la croissance économique conduise à plus de postes de travail de qualité pour tous.

Travail.Suisse demande :

Davantage de formation de rattrapage pour les adultes (cf. page 55)

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

personnes ayant un potentiel facile à développer dans un contexte de pénurie croissante d'une main-d'oeuvre spécialisée. Travail.Suisse demande que les organisations partenaires facilitent l'accès à la formation de rattrapage en améliorant l'information et le conseil destinés aux personnes sans formation. Qui plus est, les obstacles financiers doivent être supprimés par

les cantons en adaptant le système de bourses aux besoins des adultes sans premier diplôme et en l'harmonisant à l'aide sociale. Il faut aussi un engagement des organisations partenaires pour la promotion des personnes sans formation, avec des objectifs clairement définis ainsi qu'une mise à disposition des moyens financiers nécessaires.

Encouragement et accompagnement des jeunes adultes qui entrent dans le monde du travail

En raison de l'évolution des contraintes sur le marché du travail et au sein des entreprises, les jeunes travailleurs et travailleuses doivent acquérir des compétences nouvelles et variées. C'est pourquoi il faut adapter la formation et notamment la formation duale afin que les futurs professionnels soient préparés le mieux possible aux nouvelles réalités du monde du travail.

Les employeurs apprécient chez leurs collaborateurs les expériences

que ces derniers ont faites hors profession, par exemple à travers d'un engagement bénévole auprès d'une association ou d'une organisation. Il faut améliorer la reconnaissance de cette formation informelle et la mettre en valeur comme elle le mérite. Jouissant d'un prestige élevé, l'indépendance professionnelle est également un secteur important de l'occupation en Suisse. Un tel parcours de vie s'ouvre aux jeunes qui béné-

ficient d'une formation de qualité et qui font preuve d'un esprit d'initiative et d'innovation. La réalisation de ce parcours professionnel est toutefois complexe et bute sur la faible propension à investir et de lourdes formalités administratives. De telles initiatives doivent être soutenues plus fermement par les institutions comme possibilités supplémentaires de l'évolution professionnelle des jeunes.

Promouvoir l'emploi dans les branches économiques innovantes

La politique économique suisse doit être orientée de manière conséquente vers les branches économiques innovantes disposant d'un potentiel

d'emploi qualitativement élevé. Il faut pour cela une politique industrielle active, la possibilité d'immigration d'une main-d'oeuvre spécialisée, une

promotion constante de la place suisse dédiée à la recherche ainsi qu'une intégration dans l'espace de recherche et de formation européen.

Prendre soin des travailleurs et travailleuses âgés et lutter contre la discrimination en raison de l'âge

Les employés plus âgés représentent, avec les femmes, le plus grand potentiel de main-d'oeuvre non valorisée. Dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, les employés âgés vont se trouver de plus en plus au centre des préoccupations. Il faut également, en plus des modèles alternatifs de temps de travail et de la possibilité d'un changement de fonction, une gestion de la santé au plan professionnel et un temps de récupération approprié, afin que les employés puissent effectivement se maintenir en bonne santé et aptes au travail jusqu'à l'âge légal de la retraite. La plupart des départs en pré-

retraite a lieu, comme auparavant, pour des raisons de santé. Travail.Suisse s'engage contre la discrimination des personnes en raison de leur âge. Cela se manifeste par exemple par le fait que les travailleuses et travailleurs âgés ont beaucoup plus de difficultés à réintégrer le marché du travail quand ils se retrouvent au chômage, ce qui a pour conséquence qu'ils sont surreprésentés parmi les personnes en fin de droits. Une politique de la formation en leur faveur, débutant dès la moitié de la vie professionnelle (c-à-d peu après 40 ans), revêt donc une importance décisive. Il faut rendre

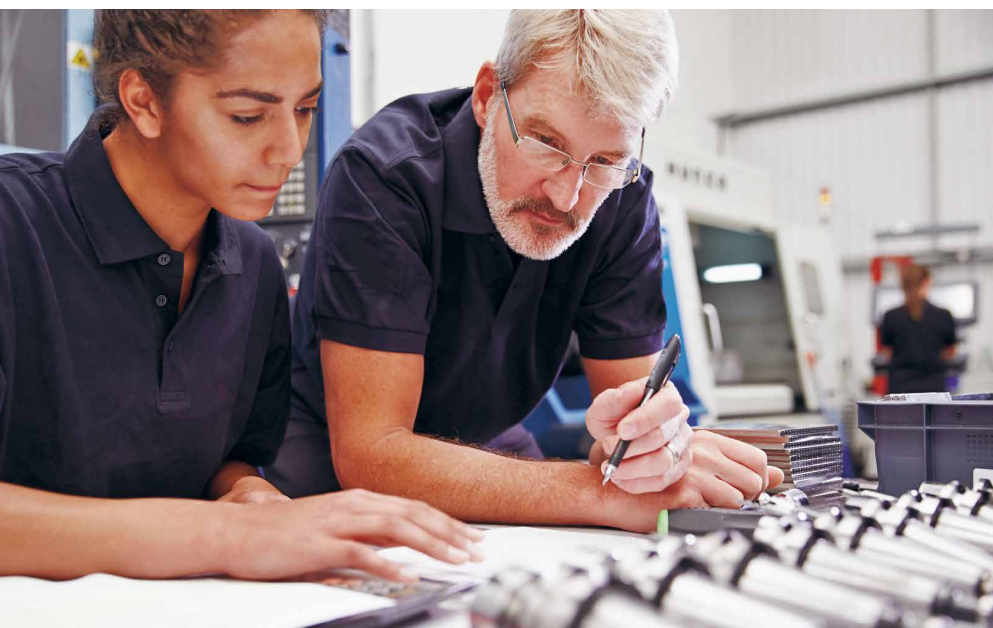
obligatoire l'orientation professionnelle et de carrière et encourager plus fermement la formation continue pour maintenir la capacité concurrentielle des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail. Il faut par ailleurs examiner la question d'une protection spécifique en raison de l'âge (par ex. des pauses plus longues, des temps de repos plus fréquents, un congé de réorientation payé) qui s'inscrirait dans la loi sur le travail comme la protection des jeunes travailleurs, ainsi qu'un renforcement général de la protection contre le congé en faveur des travailleurs de plus de 50 ans.

Des réglementations claires pour les stages pratiques

Les stages pratiques représentent aujourd'hui pour les jeunes une manière très répandue pour accéder au monde du travail. S'ils servent à obtenir une expérience professionnelle et des capacités supplémentaires et, dans le cas idéal, s'ils sont liés à la perspective d'un emploi fixe, ils peuvent, en effet, être une aide utile à l'intégration sur

le marché du travail pour les jeunes. Cependant, les stagiaires sont trop souvent employés comme une main-d'oeuvre bon marché. Travail.Suisse demande des règles claires pour les stages pratiques ainsi qu'une interdiction de leur gratuité. Le caractère de formation doit être garanti par des objectifs d'apprentissage clairement

définis et par une personne responsable du suivi. La durée limitée et le paiement doivent, eux aussi être clairement réglementés. Il faut éviter que les postes d'entrée dans l'activité professionnelle soient remplacés par des stages pratiques.



Praktika brauchen klare Regeln.

Il faut des règles claires pour les stages.

Per i praticantati servono chiare regole.

De bonnes conditions de travail et un marché du travail fort

Travail.Suisse veut des conditions de travail équitables, stables et prévisibles, qui aménagent assez de temps à côté du travail pour les autres domaines de la vie. La compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale doit être améliorée. Une planification du temps de travail et un temps de récupération suffisant sont déterminants pour maintenir la santé et le bien-être et permettent une organisation autonome de la vie. Travail.Suisse va se défendre contre un dérèglement des conditions de travail engendré par une pression concurrentielle croissante. Il faut renforcer davantage les structures du marché du travail suisse et accorder un rôle central au partenariat social.

Des réglementations convenables pour la durée du temps de travail

Les charges au travail augmentent en permanence. La contrainte de temps, l'intensification du travail, l'exécution de tâches parallèles (« Multitasking »), les interruptions permanentes à cause des téléphones et emails ainsi que la disparition de limites claires entre le travail et le temps libre créent une pression et du stress chez les travailleurs et travailleuses. Cette charge de travail croissante comporte le risque des problèmes de santé, qui affectent à long terme la performance des travailleurs et travailleuses. En parallèle, nous constatons une détérioration des conditions de travail, qui se manifeste par des rapports de travail à durée déterminée, davantage de travail sur appel et une part de travail temporaire en forte augmentation.

Travail.Suisse lutte contre la précarisation croissante des conditions de travail ainsi que la disponibilité absolue des travailleurs et travailleuses à toute heure et s'engage pour une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et familiale et suffisamment de temps (libre) pour se reposer. La tendance à accumuler toujours plus d'heures supplémentaires doit être stoppée. La charge de travail doit, en règle générale, pouvoir être effectuée dans le temps de travail convenu. Les règlements légaux sur la durée du temps de travail doivent être examinés et adaptés de manière conséquente en fonction de la réalité des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Travail.Suisse demande :

Maintenir la saisie du temps de travail

L'obligation de documentation est un instrument important pour la protection de la santé des travailleurs et travailleuses et donc un pilier important de la législation suisse sur le travail. Sans saisie du temps de travail, le contrôle des dispositions de protection (temps de travail maximum quotidien et

hebdomadaire, réglementations des pauses, travail de nuit et le week-end etc.) n'est plus possible. L'employeur est particulièrement dépendant, lui aussi, d'une documentation du temps de travail, s'il veut assumer sa responsabilité vis-à-vis de l'employé. L'importance de la documentation du temps de tra-

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

Obligation d'une CCT pour le travail du dimanche

Aujourd'hui déjà en Suisse, le travail du dimanche régulier ou occasionnel touche plus d'un million de travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse s'engage pour que le travail du dimanche reste une exception, et se prononce clairement contre une libéralisation plus large du travail le dimanche, qui est introduit

politiquement surtout via le domaine du commerce de détail. Pour Travail.Suisse, il est indispensable que la protection de l'employé demeure garantie pour toutes les exceptions concernant l'interdiction de travail le dimanche. Le travail du dimanche doit donc obligatoirement être soumis à des conventions

collectives de travail, conclues entre les partenaires sociaux avec extension du champ d'application à toutes les branches. De même, il faut prévoir un supplément de salaire contraignant pour le travail du dimanche régulier.

Droit au travail à temps partiel et égalité de traitement par rapport au temps complet (cf. page 45)

Le travail à temps partiel est déjà relativement bien répandu, il est vrai. Il

manque cependant un droit à proprement dit pour le travail à temps partiel,

lors de changements de situations de vie (par exemple pour : fonder une

famille, faire une formation continue, prendre en charge des parents âgés, travailler à temps partiel pour des raisons d'âge avancé...etc.). En outre, les personnes travaillant à temps partiel ne sont pas seulement confrontées à une réduction de salaire, mais aussi souvent au fait de devoir renoncer à

une carrière ainsi qu'à un accès limité aux informations et aux formations continues. La pénalisation des personnes travaillant à temps partiel dans les assurances sociales n'a pas non plus été supprimée. Travail.Suisse s'engage pour un droit à un travail à temps partiel pour les travailleuses et

travailleurs, en particulier aussi dans des domaines d'activité exigeants ainsi que pour l'égalité du travail à temps partiel avec le travail à plein temps. La durée maximale hebdomadaire du travail (45/50 heures) doit aussi être réduite en proportion dans la loi pour les temps partiels.

Aucune discrimination sur le marché du travail

Les formes de travail flexible doivent être réglées de telle manière qu'elles garantissent aux travailleurs et travailleuses une planification à long terme du quotidien et un revenu régulier adéquat. La prolifération des rapports

de travail atypiques et précaires doit être endiguée. Le travail sur appel doit rester l'exception. Il faut établir une définition et l'indemnisation de principe des temps de travail minimaux. Le délai d'annonce de 2 semaines pour

la communication des horaires doit être respecté ; ou en cas de missions à plus court terme, la loi doit prévoir un supplément de salaire pour travail sur appel de 25 % au moins.

Diversité et égalité de traitement sur le marché du travail

Les mutations sociales ont une influence positive sur l'égalité des chances sur le marché du travail; aujourd'hui, la diversité y est considérée comme une qualité précieuse. Mais les discriminations fondées sur le

sexe, l'âge, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle ou le handicap sont néanmoins une réalité. Travail.Suisse combat toute forme de discrimination sur le marché du travail. Les acteurs du monde du travail doivent prendre les

mesures d'information et de prévention appropriées pour les éliminer. La Confédération doit établir des mesures de sanction visant à dissuader les discriminations à l'embauche et en cours d'emploi.

Convention collective de travail cadre pour le commerce de détail

Avec ses environ 320 000 emplois environ, le commerce de détail représente le deuxième plus grand secteur d'emploi de l'économie suisse. Dans le même temps, le commerce de détail est une branche à bas salaires avec, en partie, des conditions de travail précaires. Pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses dans le commerce de détail de manière durable, Travail.Suisse réclame une convention collective de travail

cadre pour l'ensemble du commerce de détail. Elle contiendrait la conclusion d'accords dans toute la branche pour des salaires minimaux et aussi pour des durées maximales de temps de travail. Cette démarche inclurait, naturellement, le respect des conventions collectives de travail déjà existantes. Travail.Suisse rejette toute extension des heures d'ouverture des magasins. Le commerce de détail est une branche à bas salaires avec,

en partie, des conditions de travail précaires. De nouvelles extensions ou même la suppression des horaires définis clairement pour l'ouverture des magasins détériorent les conditions de travail des employés, sont inutiles en terme de perspective économique, et accélèrent une éviction forcée des magasins proches du centre par de grands centres commerciaux en zone verte.

Travail.Suisse demande :

Renforcer le partenariat social

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

politique. Au niveau des branches, la marge de manoeuvre pour l'action des partenaires sociaux doit être élargie. Il est nécessaire pour cela d'abaisser le quorum des employeurs ou d'établir une réglementation d'exception. On peut aussi envisager d'assouplir les quorums en faveur de critères quali-

tatifs. En outre, dans l'intérêt public, il faut introduire la possibilité de faire adopter de manière préventive une extension du champ d'application à toutes les branches, c'est-à-dire que cette extension ne soit pas précédée d'un abus sur les salaires.

Renforcer la participation en Suisse

L'application conséquente des mesures d'accompagnement et leur développement ponctuel

Le principe « en Suisse, on verse des salaires suisses » ne peut être respecté

que si les mesures d'accompagnement sont appliquées d'une manière

conséquente. Pour lutter contre le dumping salarial en particulier dans les

Obligation de plan social aussi pour les entreprises à partir de 50 collaborateurs

Avec l'introduction, début 2014, de l'obligation de plan social, une faille juridique importante a été comblée en

Suisse, dans le domaine de la protection des travailleurs et travailleuses. La nouvelle réglementation ne s'applique

en fait que pour les grandes entreprises qui emploient plus de 250 travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse

demande que, lors de licenciements massifs, qui ne sont pas effectués dans le cadre d’un processus de fail- lite ou de liquidation, une obligation de plan social soit aussi introduite pour les entreprises moyennes (50 à 249 travailleurs et travailleuses).

Rendre l’activité professionnelle et la vie de famille plus compatibles

Aujourd’hui, dans la majorité des ménages avec enfants vivant en Suisse, les deux parents travaillent. La situation sur le marché du travail reste cependant insatisfaisante pour les familles. La majorité des mères travaillent à temps partiel selon le modèle dit «bourgeois contemporain» où le partenaire continue de travailler à temps complet. Au niveau du marché du travail, les inégalités salariales entre femmes et hommes sont toujours à déplorer, de même que l’insuffisance de la politique familiale, comme la très grande difficulté pour les hommes à pouvoir obtenir un travail à temps partiel afin de prendre une part du travail domestique et familial. La question de la prise en charge des proches (enfants et proches âgés) prend toute son importance dans un contexte économique de manque de main d’œuvre qualifiée. Elle doit devenir une tâche de service public. Enfin, la participation active des femmes au marché de l’emploi et à l’économie nationale doit être encouragée, ce qui passe par une protection accrue des jeunes femmes, des mères et des futures mères.

Créer l’égalité sur le marché du travail

Le principe constitutionnel du «salaire égal pour un travail égal» n’est toujours pas respecté, plus de trente ans après son adoption. Dès l’embauche après la formation secondaire, les jeunes femmes sont payées en moyenne 7% de moins que les jeunes hommes (soit 280 francs par mois), à qualification et formation égales. Cette situation s’accroît avec les années et constitue un frein qui empêche les femmes de participer plus activement au marché du travail. Il est temps de compléter le dispositif législatif en matière d’égalité salariale: comme pour l’analyse des risques des places de travail, les entreprises doivent être responsables du respect de la loi et rendre des comptes sur ce thème.

En raison du contexte suisse (longs horaires hebdomadaires, manque de places de prise en charge des proches, solutions existantes onéreuses), la solution choisie par les familles est le travail à temps partiel. Ce phénomène est surtout

féminin, il handicape les femmes dans leur développement professionnel et conduit dans le pire des cas à des situations précaires à l’âge de la retraite. Pour cette raison le travail à temps partiel doit être revalorisé et mieux réparti entre les femmes et les hommes. Parallèlement, les entreprises ne doivent pas pouvoir utiliser le temps partiel imposé pour masquer une forme moderne de travail sur appel et ne doivent pas pouvoir l’imposer à qui n’en veut pas.

Les nouvelles technologies de la communication rendent les limites entre temps de travail et vie familiale toujours plus floues. Les opportunités de flexibiliser le temps de travail se multiplient. En contrepartie, on attend des travailleuses et travailleurs à temps partiel qu’ils soient facilement atteignables presque en tout temps, ce qui fait que les pères et les mères sont davantage sollicités. Cela exige une délimitation claire du temps consacré à la famille et du temps consacré au travail.

Travail.Suisse demande :

Mise en œuvre de l’égalité salariale

Les entreprises de plus de 50 employé-e-s doivent être tenues de vérifier tous les 3 ans l’égalité salariale. Il faut mettre en œuvre l’analyse de régression reconnue par le Tribunal fédéral. Cette méthode repose sur la relation entre une variable dépendante et une ou plusieurs variables indépendantes afin de décrire les rapports de manière

quantitative. Des contrôles internes fréquents sont à instaurer. Les entreprises doivent publier les résultats dans leur rapport annuel et pouvoir produire une analyse externe actualisée à la demande des autorités chargées du contrôle ou des commissions tripartites. Celles dont la discrimination dépasse le seuil de tolérance statis-

tique de 5% ont l’obligation d’informer les personnes discriminées. En outre, des sanctions dissuasives doivent être prévues à partir de deux contrôles sans améliorations notoires, comme par exemple une amende équivalant au triple du total des différences salariales discriminatoires constatées.

Revaloriser les salaires dans l’économie du «care» (crèches, soignants...)

Le travail de «care»¹ gagnera en importance au vu du vieillissement démographique en marche. Quand il est assumé au sein des familles, il doit être encouragé par une revalorisation

à plusieurs niveaux. La sécurité sociale de ceux et celles qui renoncent à tout ou partie de leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs proches âgés doit être améliorée. Dans l’économie

du «care», les salaires doivent être augmentés et il faut adopter de façon obligatoire des conventions collectives de travail (CCT) qui fixent des salaires minimaux.

Droit au travail à temps partiel et égalité de traitement par rapport au temps complet (cf. page 41)

Le travail à temps partiel est déjà relativement bien répandu, il est vrai. Il manque cependant un droit à proprement dit pour le travail à temps partiel, lors de changements de situations de vie (par exemple pour: fonder une famille, faire une formation continue, prendre en charge des parents âgés, travailler à temps partiel pour des raisons d’âge avancé...etc.). En outre, les personnes travaillant à temps partiel ne sont pas seulement confrontées à

une réduction de salaire, mais aussi souvent au fait de devoir renoncer à une carrière ainsi qu’à un accès limité aux informations et aux formations continues. La pénalisation des personnes travaillant à temps partiel dans les assurances sociales n’a pas non plus été supprimée. Travail.Suisse s’engage pour un droit à un travail à temps partiel, en particulier aussi dans des domaines d’activité et les postes de cadre exigeants, ainsi que pour un

traitement à égalité entre les personnes à temps partiel et celles à temps complet. Les travailleurs à temps partiel doivent pouvoir faire carrière. A contrario, aucun temps partiel ne doit pouvoir être imposé aux travailleurs et aux travailleuses à temps complet qui ne souhaitent pas réduire leur temps de travail. Les réglementations légales concernant les heures supplémentaires doivent être adaptées à la réalité des personnes travaillant à temps partiel.

Meilleure délimitation entre temps de travail et temps libre

Lorsque sont adoptés de nouveaux modèles de travail qui permettent une gestion autonome du temps de travail, une délimitation claire doit pouvoir être tracée entre le temps de travail et le temps familial et privé. La saisie du temps de travail est nécessaire et doit être garantie quel que soit le modèle de

travail. En outre, les entreprises mettent à disposition de leurs employés une infrastructure et des instruments propres à leur permettre de travailler. En principe, si le travail à domicile est proposé, il ne doit occuper qu’une minorité du temps de travail hebdomadaire afin de faciliter l’intégration au sein de

l’entreprise. Les entreprises prennent des mesures pour permettre à leurs employé-e-s de disposer des heures de repos nécessaires en bloc. Elles veillent à prendre les mesures pour empêcher que les travailleurs et travailleuses ne soient disponibles 24 heures sur 24.

Création d’un congé parental pour les pères et les mères d’enfants en âge préscolaire (cf. page 50)

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

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

ternité, soit 12 semaines réservées à chaque parent. Le congé parental doit être totalement perçu avant l’entrée de l’enfant au jardin d’enfants et sera dédommée également par l’APG.

Encourager la prise en charge des proches

L’existence de structures d’accueil influence positivement la participation des femmes au marché du travail. L’Enquête suisse sur la population active ESPA 2012 de l’OFS démontre que 155 000

personnes entre 15 et 64 ans sont empêchées de travailler ou d’augmenter leur taux d’occupation en raison d’un manque d’offre de prise en charge d’enfants ou d’adultes. Presque autant de personnes

¹ Le Bureau fédéral de l’égalité définit comme suit le travail de «care»: «Le terme anglais de «care» recouvre davantage que l’assistance ou les soins. Il désigne le fait de prendre en charge – contre rémunération ou non – une ou plusieurs personnes pour répondre à leurs besoins physiques, psychiques, émotionnels et liés au développement personnel. » Le travail de care peut être direct (prestations de soins, de prise en charge et d’éducation, responsabilité de surveiller la prise en charge et la personne nécessitant la prise en charge, planification de l’intervention des différentes personnes et institutions) ou indirect (travail domestique dû à la prise en charge de membres de la famille).



Die Angehörigenbetreuung wird an Bedeutung zunehmen. Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, sie mit der Arbeit zu vereinbaren.

Les soins aux proches vont gagner en importance. Il faut pouvoir les donner en les rendant conciliable avec le travail.

In futuro aumenterà l'importanza del lavoro d'assistenza prestato ai famigliari. A questo proposito devono essere creati i presupposti per conciliarlo con l'attività professionale.

(158000) ont interrompu leur activité professionnelle en raison de la prise en charge d'un enfant.

Cette situation, vécue en grande majorité par les femmes, renforce la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et pèse à terme sur leur future rente de prévoyance et engendre des situations de pauvreté à terme, à la charge de la collectivité. La valeur du travail non rémunéré direct (soins, prise en charge, présence, coordination) et indirect (travail domestique et logistique) fournis par les familles auprès de leurs proches se chiffre à près de 100 milliards de francs par an, soit l'équivalent du coût annuel du travail du secteur secondaire (industrie et artisanat). Il s'agit d'encourager le travail de « care », source de lien social fort, avec des dédommagements plus généreux aux personnes : ces coûts supplémentaires seront compensés par les économies réalisées dans les investissements en infrastructures et en heures de travail payé qu'il s'agirait de consentir sinon.

revenu, mais qui est symboliquement importante. Les proches aidants qui doivent réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches

bénéficient d'une compensation directe par l'Etat à leur caisse de retraite, au minimum pour la part de l'employeur. Le modèle des bonifications pour tâches

d'assistance existant dans l'AVS est assoupli (lieu de résidence du proche aidé à plus de 30 km, cas d'impotence faible ou légère y compris).

Un congé d'urgence pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches (cf. page 50)

En raison du développement démographique, les besoins de prise en charge vont augmenter. Le partenaire, les fils et filles adultes sont de plus en plus impliqués dans la prise en charge de leurs parents. A l'inverse d'autrefois, les

filles sont totalement engagées dans leur vie professionnelle. Il faut donc une réglementation dans la loi sur le travail, qui permette de soulager les personnes prenant en charge leurs proches en cas d'urgence : ils doivent avoir le droit,

en cas de besoin, de rester éloignés de leur poste de travail. La réglementation concernant l'absence au travail en cas de maladie des enfants peut servir de modèle.

Combattre la discrimination des jeunes femmes et des mères

De plus en plus souvent, les jeunes femmes sont aussi bien, voire mieux formées que leur partenaire. Plus de la moitié des diplômé·e·s universitaires et des hautes écoles spécialisées sont des femmes désormais. Par conséquent, le besoin des deux parents d'être actifs professionnellement, tout comme les opportunités d'activité lucrative des mères augmentent.

Pourtant, malgré le manque de main-d'œuvre qualifiée, on constate que les jeunes femmes sont discriminées à l'embauche en raison du risque potentiel d'avoir des enfants. De même que lors-

qu'elles annoncent une grossesse, elles sont trop souvent licenciées après le délai de protection de 16 semaines qui court après l'accouchement. Ces situations sont peu connues, opaques, quand bien même elles sont illégales.

Enfin, les candidats au retour à la vie active, quand les personnes ont dû cesser toute activité professionnelle pour s'occuper de leurs proches, doivent pouvoir compter sur un soutien financier et un accompagnement professionnel afin de réussir leur réintégration dans le marché du travail.

Travail.Suisse demande :

Mise en route d'une plateforme nationale d'informations et de services dans le domaine du « care »

En tant que fils, fille, beau-fils ou belle-fille, toutes les travailleuses et travailleurs peuvent être amenés à devoir soutenir un jour leurs proches âgés à côté de leur vie professionnelle. Le nouveau projet lancé par Travail.Suisse

doit pouvoir répondre aux besoins en informations des actifs « proches aidants ». Il a pour but de sensibiliser les travailleurs et travailleuses dès le début de leur travail de « care » sur les enjeux d'une conciliation réussie entre

travail salarié et prise en charge de proches âgés. Les partenaires sociaux soutiennent et relaient cette nouvelle offre gratuite.

Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. page 50 et 59)

En raison de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle des deux parents n'est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l'économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compati-

bilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants

et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

Améliorer la situation financière actuelle et future des proches aidants

La Confédération établit un programme d'impulsion visant à encourager les soins par les proches. Ce programme contiendra des éléments comme la for-

mation des proches, leur embauche via les soins à domicile ainsi que le soutien à des formes de logement adaptés. Sur le plan financier, il faut instaurer des

allocations journalières pour les proches aidants familiaux, sur le modèle fribourgeois. Il s'agit d'une reconnaissance financière qui ne peut pas remplacer un

Travail.Suisse demande :

Dénoncer la discrimination à l'embauche pour cause de maternité

Même si la Loi sur l'égalité interdit toute discrimination en raison du sexe ou de la situation familiale, l'accès aux tribunaux est de fait très difficile aux personnes concernées, l'évaluation

de l'efficacité de la LEG réalisée par la Confédération en 2006 l'a démontré. C'est pourquoi il s'agit de créer une autorité étatique – sur le modèle du Préposé fédéral à la protection des

données – ayant des compétences d'investigation et d'intervention. Cette autorité permettra un contrôle systématique des discriminations signalées par les travailleurs et travailleuses.

Mieux protéger les femmes actives en cas de maternité

Actuellement, la loi protège les femmes d'un licenciement pendant 16 semaines après l'accouchement. Comme les femmes sont absentes de leur travail lorsqu'un enfant naît, elles

sont désavantagées sur le marché du travail. Les entreprises les pénalisent en les licenciant après une première maternité pour éviter une seconde maternité ou d'autres absences dues

aux responsabilités familiales (absence en cas de maladies infantiles). C'est pourquoi, il faut étendre la durée de la protection contre le licenciement après la naissance de 16 à 26 semaines.

Concept sur le financement de l'accompagnement des candidat·e·s au retour sur le marché du travail

Le retour à la vie active des personnes qui se sont éloignées plusieurs années du marché du travail doit être facilité, accompagné et financé. Travail.Suisse demande à ce que la Confédération adopte un concept spécifique à ce thème. Il comprendra un bouquet de

diverses mesures : un assouplissement des conditions d'accès aux mesures du marché du travail prévues par la LACI pour les personnes ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales en fera partie, de même qu'un système de chèques de formation. Les cantons

devront financer directement l'accompagnement professionnel – via leurs propres bureaux d'information ou des services privés de conseils aux femmes – et en rendre compte auprès de la Confédération.

Politique sociale fiable

Une sécurité sociale de qualité est un facteur décisif de la qualité de vie pour tous les travailleurs et travailleuses en Suisse. Seules les personnes pouvant s'appuyer sur un système de sécurité sociale solide et fonctionnant bien sont protégées contre l'indigence en cas de perte de salaire, contre une exclusion sociale en cas d'incapacité de gains, contre une incompatibilité entre la famille et l'activité professionnelle ou contre une fin de vie indigne. La pression sur le marché du travail augmente. Avoir une activité professionnelle sans interruption durant toute sa vie est aujourd'hui plutôt l'exception qui confirme la règle. La politique sociale doit, pour cette raison, empêcher par de bonnes prestations en cas de perte de gains, que les travailleurs et travailleuses soient contraints à des travaux précaires. La politique sociale doit, cependant aussi, contribuer à ce que tous ceux qui ont des problèmes d'intégration au marché du travail bénéficient du soutien et du suivi nécessaire. Compte tenu du développement démographique, une autre tâche de la politique sociale est de soutenir un vivre ensemble fonctionnant bien entre les générations et de garantir les retraites également en cas d'augmentation du nombre de retraités.

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

Les problèmes de santé et de chômage sont des risques existentiels pour les travailleurs et travailleuses. Pour pouvoir, malgré tout, avoir une vie autonome, il faut des solutions d'assurance développées, qui garantissent des indemnités journalières en cas de maladie et des retraites aux personnes concernées. L'aide sociale en tant que dernier filet doit être renforcée par une loi nationale.

Travail.Suisse demande :

Une bonne assurance en cas de maladie et d'accident

L'assurance-accidents fonctionne bien aujourd'hui et est saine financièrement. La SUVA a contribué de manière déterminante à cette situation, qui assure surtout les employés du secteur industriel et du secteur manufacturier. Une assurance obligatoire pour des indemnités journalières en cas de maladie devrait également être introduite sur la base de cet exemple. Les travailleurs et travailleuses doivent être assurés aussi bien en cas de maladie qu'en cas d'accident.

Extension ciblée de l'assurance-chômage

Une assurance chômage bien développée est le pendant nécessaire à un marché du travail libéral en Suisse. Les prestations ont, cependant, été restreintes lors de la dernière révision de l'assurance-chômage. Il manque pourtant jusqu'à aujourd'hui une analyse de l'impact de cette réforme. La loi ne réagit pas de manière satisfaisante en particulier à la situation des jeunes chômeurs, des personnes en réinsertion et également des chômeurs âgés. Travail.Suisse demande au Conseil fédéral une analyse approfondie de ces effets négatifs de la réforme et des propositions permettant une intégration ciblée de ces groupes de population dans le marché du travail. En particulier, le droit aux indemnités journalières des jeunes qui ne trouvent pas de travail après une formation scolaire doit être étendu. En outre, il faut veiller à ce qu'ils aient accès aux mesures du marché du travail durant le délai d'attente.

Désendettement de l'assurance-invalidité sans réduction des prestations

Le désendettement de l'assurance-invalidité est en bonne voie. L'époque des déficits est révolue. Il faut désormais renoncer à de nouvelles mesures drastiques, au contraire : aujourd'hui, les rentes AI sont tellement modestes qu'elles doivent de plus en plus souvent être améliorées avec des prestations complémentaires. Il faut corriger cet état de fait. Au lieu de décider en permanence de nouvelles mesures d'insertion, l'énergie dépensée doit être utilisée pour des applications judiciaires des mesures prises.

Loi nationale sur l'aide sociale avec péréquation des charges au lieu du démontage de l'aide sociale

L'aide sociale doit être conservée en tant que dernier filet social solide. Afin d'empêcher des incompatibilités cantonales ou régionales, il faut une loi nationale sur l'aide sociale, harmonisant les prestations. Seule une

loi nationale permettrait, en plus, une péréquation équitable des charges entre ville et campagne, ainsi qu'entre les différentes régions et empêcherait le renvoi et l'exclusion des personnes concernées vers un autre payeur.

Contrôle permanent de la pauvreté

Dans le cadre du programme national pour la prévention et la lutte contre la pauvreté, le Conseil fédéral doit mettre en place un contrôle durable de la pauvreté qui informe régulièrement sur les causes de la pauvreté en Suisse et sur l'impact des mesures prises. Comme ils restent souvent confrontés à la pauvreté en tant qu'adultes, il faut porter une attention spécifique sur le risque de pauvreté des enfants et des jeunes.

Promotion et accompagnement au lieu de pressions pour une meilleure intégration dans le monde du travail

Aujourd'hui dans la société, l'intégration se fait souvent aussi par le travail. Durant leur vie, beaucoup de personnes ont été exclues au moins une fois de l'accès au travail, pour des raisons de maladie, d'accident ou de chômage. Les jeunes adultes aussi doivent franchir des obstacles lorsqu'ils rentrent sur le marché du travail. Pour que les personnes concernées trouvent leur chemin pour accéder au travail, il faut plus de promotion et d'accompagnement et pas utiliser uniquement des moyens de pression comme c'est le cas aujourd'hui.

Travail.Suisse demande :

Offensive pour une formation d'adultes dans la sécurité sociale

Différentes études mandatées par Travail.Suisse montrent un potentiel significatif d'adultes qui pourraient rattraper une formation. Une meilleure formation protège de manière durable contre une exclusion de la vie professionnelle. Pour cette raison, le rattrapage d'un diplôme doit être couplé à un soutien ciblé aux coûts de maintien du niveau de vie, dans le cadre de l'assurance-chômage mais aussi de l'AI et de la lutte contre la pauvreté. A cet effet, il faut également prendre en compte les personnes dès 40 ans. A cet effet, il faut prendre en compte autant les jeunes adultes que les adultes dès 40 ans.

Démarche coordonnée et active pour créer des postes de travail

Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle coordonnée, les responsables de l'AI, de l'assurance-chômage et de l'aide sociale contactent des employeurs potentiels pour leurs clients. Leur attention principale se focalise sur la création de postes de travail pour des personnes ayant une capacité de travail partielle et pour des chômeurs de longue durée.

De nouvelles voies pour la création de postes de travail interentreprises

Aujourd'hui, les objectifs d'insertion de l'AI ne sont pas atteints, parce que les employeurs proposent trop peu de postes de travail sur le marché primaire. Malgré une démarche coordonnée, il devrait être difficile de créer, sans obligation, suffisamment de postes de travail dans les différentes entreprises. Il faut trouver de nouvelles voies : l'économie doit être obligée de créer une partie des postes de travail au niveau interentreprise. De telle manière, les PME très répandues en Suisse pourront participer. Les réseaux d'entreprises formatrices peuvent servir d'exemple dans la formation professionnelle. Les offres doivent être accompagnées et certifiées par l'assurance chômage, l'AI et l'aide sociale.

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

En comparaison aux pratiques en vigueur au plan international, la Suisse donne très peu d'argent aux familles. Compte tenu du développement démographique, il est urgent d'investir plus d'argent pour les familles. Il faut plus de sécurité matérielle, mais également l'assurance de pouvoir rendre compatibles la famille et le travail. Toute une série de mesures s'avèrent donc nécessaires. Si la Suisse

reste avare vis-à-vis de la famille, le prix à payer sera élevé : soit beaucoup de femmes renonceront à avoir des enfants, soit beaucoup de mères ne participeront qu'un peu ou pas du tout au marché

du travail. Une jeunesse manquante et une pénurie de main-d'œuvre spécialisée en seront les conséquences. Les deux options sont mauvaises dans une société vieillissante.

Travail.Suisse demande :

Augmentation des allocations familiales

Les allocations familiales actuelles ne tiennent pas compte des dépenses élevées nécessaires pour les enfants. Alors que les dépenses directes ont à nouveau augmenté (942 francs pour un

enfant, 1507 francs pour deux enfants), les allocations familiales stagnent à un bas niveau. Travail.Suisse réclame des allocations pour enfants de 350 francs et des allocations de formation de 500

francs par enfant. Pour compléter ces mesures, il faut renforcer les possibilités de tenir compte sur le plan fiscal des frais de prise en charge externe des enfants.

Introduire le congé paternité de 20 jours

Aujourd'hui encore, la plupart des pères ne bénéficient que de un à deux jours de congé après la naissance d'un enfant. Cela ne correspond plus aux réalités de la société actuelle. De plus en plus de pères souhaitent prendre leur responsabilité et être présents dès

le début dans la vie de famille. Ils voient dans un congé paternité une part importante de la politique familiale adaptée à notre époque. La présence des pères après la naissance d'un enfant est indispensable pour un bon démarrage dans la vie de famille. Il est temps

de disposer d'un congé paternité de 20 jours, ancré dans la loi. Les coûts sont supportables et peuvent être financés, sans incidence sur les coûts à long terme, par les allocations pour perte de gain (APG), en raison du nombre en baisse des jours de service militaire.

Création d'un congé parental pour les pères et les mères d'enfants en âge préscolaire (cf. page 45)

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

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

ternité, soit 12 semaines réservées à chaque parent. Le congé parental doit être totalement perçu avant l'entrée de l'enfant au jardin d'enfants et sera dédommée également par l'APG.

Un congé d'urgence pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches (cf. page 47)

En raison du développement démographique, les besoins de prise en charge vont augmenter. Le partenaire, les fils et filles adultes sont de plus en plus impliqués dans la prise en charge de leurs parents. A l'inverse d'autrefois, les

filles sont totalement engagées dans leur vie professionnelle. Il faut donc une réglementation dans la loi sur le travail, qui permette de soulager les personnes prenant en charge leurs proches en cas d'urgence : ils doivent avoir le droit,

en cas de besoin, de rester éloignés de leur poste de travail. La réglementation concernant l'absence au travail en cas de maladie des enfants peut servir de modèle.

Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. page 46 et 59)

En raison de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle de tous les parents n'est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l'économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compati-

bilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants

et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

Soutenir les jeunes parents pour une compatibilité entre le devoir d'assistance et la formation

Beaucoup de jeunes couples repoussent leur désir d'enfant à plus tard. Les périodes de formation plus longues en sont aussi la cause. L'âge des parents à la naissance du premier enfant est en constante augmentation. Souvent, le désir d'avoir un enfant reste

totalement insatisfait. La conséquence sociale est une accentuation du vieillissement démographique. Fonder une famille est aujourd'hui lié à beaucoup de difficultés pour les jeunes en formation. Afin d'améliorer, à l'avenir, la compatibilité entre les devoirs d'assistance

vis-à-vis des enfants et la formation, les programmes de formation pour les parents doivent être flexibilisés et un droit à une garde d'enfants gratuite pendant la formation doit être aménagé.



Jungen Eltern ist zu ermöglichen, Ausbildung und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen.

Les jeunes parents doivent pouvoir concilier formation et prise en charge des enfants.

Ai giovani genitori deve essere offerta la possibilità di conciliare la formazione con la custodia dei bambini.

Pérenniser la prévoyance vieillesse

Avec la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, nous sommes à la croisée des chemins dans l'assurance-vieillesse. Travail.Suisse veut que les premier et deuxième piliers continuent de constituer un fondement stable de la sécurité sociale. Ils doivent, en effet, être réformés ensembles. Dans quelques années, la génération des baby-boomers atteindra l'âge de la retraite. Même avec plus de retraités et avec une plus grande espérance de vie, les gens n'ont pas moins de besoins pour vivre. Pour cette raison, les rentes doivent être garanties sans concession, notamment et surtout compte tenu de la pression démographique actuelle. Pro-

poser une augmentation de l'âge de la retraite à plus de 65 ans relève du sarcasme, compte tenu des problèmes que les travailleuses et travailleurs âgés rencontrent sur le marché du travail. L'économie doit d'abord prouver dans les faits, qu'elle mise sur eux. Un financement supplémentaire de l'AVS et de la LPP limite beaucoup moins la qualité de vie de la population que des réductions sur les rentes et des augmentations de l'âge de la retraite. Nous devrions lui préférer une augmentation de 1% à 2% de la taxe sur la valeur ajoutée pour avoir une prévoyance professionnelle sûre et solide.

Travail.Suisse demande :

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

Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, le niveau actuel des rentes est une ligne rouge minimale qui ne doit pas être abaissée. L'objectif de la Constitution concernant le maintien du niveau de vie habituel n'est déjà plus ou pratiquement plus atteint par les prestations actuelles. Des réductions de rentes ne sont donc plus possibles ni dans l'AVS ni dans la

prévoyance professionnelle. Une baisse éventuelle du taux de conversion minimum doit être totalement compensée pour tous les assurés. Des augmentations de l'âge de la retraite à plus de 65 ans sont aussi tabou. L'économie doit d'abord veiller, dans sa manière de pratiquer l'embauche, à ce que les personnes arrivent déjà à garder un emploi sur le marché du travail jusqu'à

65 ans. En outre, avant d'élever l'âge de la retraite des femmes dûment accompagnée de la flexibilisation de l'âge de la retraite avec des compensations sociales et une meilleure couverture sociale du travail à temps partiel, il faut avoir introduit des mesures légales efficaces pour réaliser l'égalité de salaire entre femme et homme.

Rendre possible l'âge flexible de la retraite également pour les personnes à revenus modestes

Aujourd’hui, ce sont principalement les personnes ayant de bons revenus qui peuvent bénéficier de la flexibilité du départ à la retraite. Pour prendre en compte la réalité actuelle sur le marché du travail et les situations de santé et de vie individuelles très diverses, il faut un âge de départ à la retraite flexible pour tous. Il faut donc garantir qu’un départ à la retraite flexible soit financièrement supportable aussi pour des revenus modestes.

Garantir le financement de l'AVS

En raison du développement démographique, il faut s’attendre à une augmentation croissante des coûts dans la prévoyance vieillesse. Le financement supplémentaire nécessaire, d’un volume de 1% à 2% de salaire ou de la taxe sur la valeur ajoutée, reste cependant supportable et porte beaucoup moins préjudice à la qualité de vie des travailleurs et des retraités, que des réductions sur les rentes ou des augmentations de l’âge de la retraite. En complément au financement existant via des pourcentages sur les salaires, il faut augmenter légèrement la taxe sur la valeur ajoutée. Qui plus est, un financement sûr est dépendant d’une immigration de jeunes travailleurs et travailleuses.

Une meilleure assurance du travail à temps partiel en supprimant la déduction de coordination

Le travail à temps partiel toujours plus répandu est mal protégé dans la prévoyance professionnelle. La personne devant subir la déduction de coordination complète ne peut assurer qu’une partie de son revenu et doit plus tard se contenter d’une rente faible. Travail.Suisse réclame pour cette raison la suppression, dans la prévoyance professionnelle, de la déduction de coordination qui ne correspond plus à notre époque.

Créer de la confiance avec un organe de médiation du 2^e pilier

La prévoyance professionnelle est devenue très complexe. Cela conduit à un sentiment d’impuissance pour beaucoup d’assurés. Travail.Suisse demande pour cette raison la création d’un organe de médiation du 2^e pilier, auquel pourraient s’adresser les différents assurés en cas de litiges ou de besoins de précision. Les caisses de pension et les partenaires sociaux doivent être intégrés dans la structure fondatrice de l’organe de médiation. L’organe de médiation doit également pouvoir faire des recommandations.

Protection des assurés contre les rémunérations abusives des assureurs-vie

Les compagnies d’assurance-vie sont des acteurs orientés vers les bénéfices exerçant leur activité dans la prévoyance professionnelle. Grâce au flou artistique du règlement sur la participation aux excédents (« quote-part légale ») et grâce à des primes de risque surélevées, plus d’un demi-milliard de francs des fonds d’assurance finissent tous les ans dans les caisses des assureurs au lieu de celles des assurés. Cela enterre encore un peu plus la confiance du peuple dans le deuxième pilier. Travail.Suisse réclame une réglementation plus stricte concernant la quote-part légale et une baisse drastique des primes de risque.

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

Toute personne âgée ou bénéficiant de l’assurance-invalidité et disposant que de trop peu d’argent pour vivre a droit à des prestations complémentaires au titre de protection contre la pauvreté. Ces acquis sociaux ne doivent pas être mis en jeu. A cause de la génération des baby-boomers, il y aura davantage de retraités devant avoir recours aux prestations complémentaires. En plus, nous assistons à une augmentation du besoin de prise en charge, qui est aujourd’hui largement couvert par des prestations complémentaires. Au lieu de discréditer les prestations complémentaires, il faut les renforcer et les utiliser comme système de soutien ciblé pour lutter contre la pauvreté, mais aussi pour financer les prises en charge. L’augmentation des besoins financiers doit ici être garantie par un engagement plus fort de la Confédération.

Renforcement de la prévoyance vieillesse pour les proches aidants

Les proches aidants qui doivent réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches bénéficient d’une compensation directe par l’Etat à leur caisse de retraite, au minimum pour la part de l’employeur. Le modèle des bonifications pour tâches d’assistance existant dans l’AVS est assoupli (lieu de résidence du proche aidé à plus de 30 km, cas d’impotence faible ou légère y compris).

Proposer une formation d’avenir et façonner l’avenir par la formation

La formation constitue une base très importante pour le développement personnel, économique et social. Considérée dans son ensemble, la Suisse dispose aujourd’hui d’un système de formation efficace et doté d’un bon fonctionnement. C’est en particulier le bon dosage entre la formation générale et la formation professionnelle qui constitue les atouts de ce système. La formation se trouve cependant devant de nouveaux défis à relever. Au cours des prochaines années par exemple, ce sont les générations ayant connu de forts taux de natalité qui partiront à la retraite. Dans la plupart des professions, cela entraînera des lacunes qui, en plus de la pénurie générale de personnel qualifié, devront être comblées. Cette situation exige de la politique de formation un grand nombre d’efforts pour une utilisation optimale du potentiel de formation, qui doit concerner toutes les générations et tous les niveaux de formation. Il est particulièrement important que la formation professionnelle soit renforcée pour les adultes et que la formation continue soit accessible en particulier aussi aux personnes peu qualifiées. Ce qui importe aussi, c’est un signe d’engagement des employeurs pour la place industrielle suisse et de bonnes conventions collectives de travail. Elles forment une base favorisant l’apprentissage d’une profession pour les jeunes.

Renforcer la formation professionnelle initiale

La formation académique générale et la formation professionnelle sont deux voies qui sont mises en concurrence. Cette dernière est parfois déformée par de fausses images. Il faut travailler à ce que le choix de la profession soit moins influencé par la notion du statut social et de l’origine sociale que par le talent et la motivation. La formation professionnelle atteint aujourd’hui un bon niveau dans son ensemble. Elle ne doit, en fait, pas cesser de mettre en route des étapes nécessaires aux formes. La formation professionnelle a, en particulier, la tâche de trouver les bonnes voies et, à côté des compétences spécialisées, de renforcer la formation générale au sein de la formation professionnelle. Une carrière professionnelle couronnée de succès dépend, toujours plus aussi, de compétences générales comme les connaissances des langues, les compétences sociales et les compétences interculturelles.

Travail.Suisse demande :

Intensifier la préparation au choix de la profession dans l'école obligatoire

La notion du statut social et celle de l’origine sociale ne doivent pas être décisives dans le choix professionnel. Il faut, pour cette raison, intensifier la préparation au choix professionnel dans l’école obligatoire. Cette dernière doit présenter d’un côté la large palette des possibilités comme la perméabilité du système de formation. D’un autre côté, elle doit permettre aux enfants et aux jeunes de mieux découvrir leurs talents particuliers et leur motivation. Qui plus est, il faut optimiser les possibilités pour des cours d’initiation, les offres de salons professionnels et les contacts avec les entreprises. Finalement, les enseignants doivent être mieux préparés à ces tâches et la collaboration avec les conseillers en orientation professionnelle doit être renforcée.

Rendre possible un choix professionnel optimal par des chances de départ égales

Tous les enfants n’ont pas les mêmes chances au départ. La promotion précoce des enfants est un moyen important de rééquilibrer l’inégalité des chances au départ et ainsi d’augmenter l’égalité des chances. Il faut

travailler dans les écoles primaires pour que les enfants et les jeunes provenant de milieux sociaux défavorisés puissent rattraper leur retard initial. Comme en plus, les parents ont une influence importante dans le choix de la profession de leurs enfants, il faut les confronter déjà très tôt au système de formation

actuel et les intégrer dans le choix de la profession, de telle sorte qu'ils n'influencent pas leurs enfants avec des images dépassées.

et préparer différentes voies pour une formation continue ou une amélioration du niveau de compétence et de le communiquer de manière dynamique. Enfin, la qualification des formateurs professionnels en entreprise a une importance déterminante pour une bonne période d'apprentissage. C'est pour-

quoi, toutes les branches doivent garantir que les formateurs et formatrices professionnels en entreprise disposent d'une formation appropriée (par ex. formation professionnelle supérieure) et continuent à se former de manière obligatoire.

Renforcer la formation en culture générale

Afin que l'apprentissage reste attrayant, la formation professionnelle doit améliorer la formation en culture générale et l'accès aux langues étrangères. Davantage d'heures d'écoles hebdomadaires ne sont cependant pas la bonne

solution, car la proximité à l'entreprise de formation en souffrirait. Il faut bien au contraire, développer, propager fortement et promouvoir des modèles innovants comme des cours par blocs, des stages pratiques dans d'autres

entreprises, un enseignement bilingue, des séjours linguistiques à l'étranger pendant ou après l'apprentissage. Ces opportunités doivent être proposées à tous les jeunes intéressés.

Permettre une bonne période d'apprentissage et développer différentes filières ultérieures

La partie centrale de la formation professionnelle de base a lieu dans les entreprises. La manière de traiter les jeunes, d'en parler, d'appliquer le droit du travail et d'organiser la période d'apprentissage marque l'image de l'apprentissage. Toutes les entreprises et les branches sont sollicitées pour donner

aux jeunes une bonne période d'apprentissage, exigeante, adaptée à notre époque, par ex. en autorisant des cours de soutien, en donnant un accès à la maturité professionnelle, en soutenant les séjours linguistiques et de formation dans d'autres régions linguistiques, à l'étranger ou en effectuant des appren-

tissages avec attestations. Il faut aussi respecter le droit de l'apprenti (par ex. le temps de formation est du temps de travail) et les conflits doivent être traités de manière équitable. De plus, toutes les branches sont sollicitées pour appliquer le principe « Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations »



Eine gute Lehrzeit legt den Grundstein zu einem erfolgreichen Berufsleben.

Une bonne période d'apprentissage est à la base de la réussite de la vie professionnelle.

Alla base di una vita professionale coronata dal successo vi è un buon tirocinio.

Promouvoir la formation continue pour les adultes

Pour pouvoir se maintenir sur le marché du travail actuel, il est important de disposer d'un diplôme du niveau secondaire II. Cela est valable pour les jeunes mais aussi pour les adultes. Le système de formation professionnelle doit donc élargir sa focalisation se limitant, aujourd'hui, surtout aux jeunes et inclure davantage dans son champ d'action les débuts dans la profession, le changement de profession et la réinsertion de personnes adultes. Les exigences sur le marché du travail changent tellement vite que la formation professionnelle doit contribuer avec son système à ce que les travail-

leurs de tous les niveaux d'âge puissent faire face aux changements. La loi sur la formation professionnelle prévoit sur le fond la possibilité de formations de rattrapage pour les adultes, en particulier par la voie de la validation de l'expérience professionnelle de longue durée. Il faut mieux promouvoir ces possibilités et les mettre en pratique, aussi par les partenaires sociaux, par exemple en insérant des dispositions à ce sujet dans les conventions collectives de travail.

Travail.Suisse demande :

Davantage de formation de rattrapage pour les adultes (cf. page 39)

Les personnes qui n'ont pas de diplôme professionnel ont très souvent des conditions de travail précaires et sont aussi touchées de manière disproportionnée par le chômage et le risque d'être en fin de droit. Elles peuvent se requalifier par la formation de rattrapage et être reliées ainsi au système de formation. Elles représentent ainsi un potentiel à valoriser en lien avec la pé-

nurie croissante de personnel qualifié. Travail.Suisse demande que l'on facilite l'accès à la formation de rattrapage avec l'amélioration de l'information et du conseil pour les personnes sans formation de la part des organisations concernées. Il s'agit aussi d'éliminer les obstacles de nature financière avec l'adaptation par les cantons des bourses ou subsides de formation aux

besoins des adultes n'ayant pas de diplôme professionnel et l'harmonisation avec l'aide sociale. De plus, il faut une déclaration d'engagement des organisations concernées pour la promotion des personnes sans formation avec des buts quantitatifs clairement fixés et l'adjonction de moyens financiers à cette fin.

Faire de la formation professionnelle pour adultes un point central

Le développement de la formation professionnelle pour adultes revêtira un point d'une importance centrale, aux cours des prochaines années. Il faut mieux faire connaître les voies exis-

tantes au moyen d'une campagne nationale, renforcer la modularisation des formations et les soutiens financiers aussi bien en ce qui concerne les coûts de formation que les coûts de la vie. Il

faut définir des objectifs communs et aussi contrôler l'atteinte des objectifs au moyen d'un « engagement » des organisations partenaires.

Développer une politique de formation pour les travailleuses et travailleurs âgés

Pour pouvoir utiliser d'une manière optimale le potentiel des travailleuses et travailleurs âgés, il faut prévoir des programmes spéciaux pour eux à partir de 40 ans. La réalisation d'un bilan professionnel vers le milieu de la vie active doit devenir un nouveau standard. Ce bilan doit servir de base au plan de carrière pour la deuxième partie de la

vie professionnelle. Les personnes sans premier diplôme professionnel doivent avoir la possibilité de faire une formation de rattrapage. Il en va de même pour les personnes qui ont changé de champ d'activité ou qui se trouvent dans une impasse professionnelle. Ce sont les employeurs qui doivent financer les reconversions nécessaires pour

les collaborateurs et collaboratrices de longue date, respectivement plus âgés. Ces reconversions doivent aussi devenir des éléments obligatoires en cas de plan social. Les personnes en réinsertion doivent se voir faciliter une réinsertion optimale à l'aide d'un bon de formation.

Développer une politique moderne pour la formation continue

La nouvelle loi sur la formation continue entrera en vigueur en 2017. Pour Travail.Suisse, ce sont surtout trois dispositions qui revêtent une importance prépondérante: la promotion des compétences de base, la validation des prestations non-formelles et informelles de formation ainsi que la disposition fa-

vorisant la formation continue des travailleurs et travailleuses par les entreprises. La mise en place des trois dispositions est dépendante de la volonté forte et de l'engagement de toutes les personnes concernées. Le but de toutes ces mesures doit être que la formation continue soit rendue possible pour tous.

Travail.Suisse demande :

Développement d'une politique de formation continue pour les compétences de base

Une fonction importante de la formation continue est de prévenir les déqualifications possibles ou de corriger les déqualifications constatées. C'est en particulier la Confédération et les cantons qui sont sollicités pour s'engager ensemble de manière offensive, à ce que les adultes qui manifestent des difficultés dans les compétences de base bénéficient d'un accès facile aux cours nécessaires. Pour ce faire, il faut d'abord mettre en place les structures nécessaires, prévoir ensuite des mesures de sensibilisation et de motivation, bien qu'il faille surtout rechercher l'étroite collaboration avec les entreprises. Et finalement préparer les financements nécessaires.

Les employeurs doivent favoriser la formation continue

Travail.Suisse sollicite les employeurs pour qu'ils mettent concrètement en place « Une favorisation de la formation continue de leurs employés » stipulée dans la loi sur la formation continue, qu'ils la définissent dans un plan d'action au sein de l'entreprise et la concrétisent avec une convention collective de travail dans le cadre du partenariat social. Tous les travailleurs et travailleuses doivent pour ce faire bénéficier expressément de la possibilité de faire régulièrement un bilan de compétences et de lacunes de compétences. Le dossier qui sera créé à la suite du bilan peut constituer, la base pour élaborer un plan de formation continue ciblé, indépendamment ou en collaboration avec l'employeur. Travail.Suisse attend que l'employeur prévoie dans le cadre des entretiens avec les collaborateurs une planification annuelle de la formation continue et convienne de buts de formation continue. Tous les collaborateurs et collaboratrices – aussi ceux et celles qui sont éloignés de la formation et travaillant à temps partiel – doivent pouvoir en profiter. Qui plus est, ce dossier peut également ouvrir la porte à la reconnaissance des prestations de formation non-formelles ou informelles lors d'une validation de diplôme en bonne et due forme.

Les diplômes de formation continue font partie du cadre national des certifications

Pour renforcer la formation continue, il faut prévoir à l'avenir d'intégrer, à certaines conditions, les diplômes de formation continue (certificats) dans le cadre national des certifications de la formation professionnelle. Les certificats recevront alors une plus grande valeur sur le marché du travail ; leur niveau pourra être correctement évalué dans un contexte international et la validation des prestations de formation non-formelles dans la formation formelle sera facilitée.

Une politique de formation continue aussi pour le 3^{ème} âge

Les retraités et les retraitées sont un important soutien pour la société. Ils jouent un rôle important pour la garde des enfants, pour les soins aux proches et en tant que bénévoles pour des projets d'intégration, culturels et d'échange. Travail.Suisse va s'engager pour que le développement de la formation continue ne se concentre pas seulement sur des personnes actives sur le marché du travail mais aussi en direction des personnes retraitées.

Revalorisation de la formation professionnelle supérieure

Les formations de la formation professionnelle supérieure du secteur tertiaire, proche du marché du travail, vont à l'avenir encore gagner en importance. Elles sont la condition nécessaire à des carrières se faisant sur la base d'un certificat fédéral de capacité (CFC). Leur positionnement dans le système de formation national et international doit être amélioré par différentes mesures (financements, intégration dans le cadre national des qualifications, marketing, accords internationaux).

Travail.Suisse demande :

Un meilleur financement des cours préparatoires

Les personnes qui souhaitent passer un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur doivent se voir rembourser 50% des coûts pour les cours préparatoires. Cela doit permettre de mettre en place la libre circulation également dans les formations professionnelles supérieures, de traiter financièrement de la même manière tous les étudiants de la formation professionnelle supérieure et de réduire à un niveau acceptable les différences entre les étudiants des hautes écoles. Pour ce faire, il faut garantir un soutien financier aussi aux étudiants qui fréquentent des cours de préparation organisés de façon modulaire avec des examens intermédiaires d'admission.

Reconnaître les écoles supérieures

Il n'existe plus d' « écoles supérieures » dans le système de la formation professionnelle. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, il n'existe plus que des filières de formation des écoles supérieures reconnues au niveau fédéral. Cela crée des problèmes aux écoles supérieures. Une reconnaissance conduit premièrement surtout à des économies pour les écoles importantes ; deuxièmement les relations internationales sont simplifiées et troisièmement cela permet d'améliorer la renommée des « écoles supérieures ».

Réformer les hautes écoles

Avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles LEHE, il y a désormais une marge de manoeuvre pour réformer les hautes écoles dans les domaines importants. Il faut saisir cette chance.

Travail.Suisse demande :

Une extension des droits de participation des enseignants

Lors de l'accréditation d'une haute école, les droits de participation des enseignants sont aussi examinés. Jusqu'à présent, ils ont été étendus de manière rudimentaire et doivent pour cette raison être renforcés dans les hautes écoles.

L'administration trop importante des hautes écoles doit être réduite

L'administration absorbe chaque année plus d'argent dans les hautes écoles. La conférence des hautes écoles doit établir ici une tendance inverse, définir des benchmark et lier le financement de la Confédération à des économies dans le domaine de l'administration.

Créer une promotion spécifique pour les jeunes talents dans les hautes écoles spécialisées

La qualité des hautes écoles dépend étroitement de la qualité des enseignants. Il est donc extrêmement important que tous les types de hautes écoles connaissent et développent de manière optimale les voies de recrutement spécifiques à leur type d'école. Il manque aujourd'hui aux hautes écoles spécialisées des programmes spécifiques de promotion des jeunes talents. Afin de renforcer leur profil, elles ont besoin, comme les hautes écoles universitaires, de voies qui leur permettent de trouver des enseignants et des chercheurs spécifiques au type de cursus qu'elles proposent.

Augmenter encore le niveau de perméabilité

Le domaine tertiaire doit devenir plus perméable. Il faut donc en augmenter l'accès et la perméabilité. Le système doit être fait de telle manière que les personnes puissent effectuer des développements ultérieurs ou corriger des décisions erronées, sans qu'elles se trouvent confrontées à des obstacles inutiles ou en ayant à faire des détours rallongeant sans raison la durée du processus. La réglementation de la validation des acquis de formation doit être simplifiée, unifiée et devenir transparente aussi bien pour l'accès qu'à l'intérieur du système tertiaire.

Politique fiscale équitable et service public fort

Travail.Suisse revendique une politique fiscale équitable qui ne favorise pas encore plus les revenus élevés et les entreprises. C’est pourquoi, il faut combattre les projets qui allègent la charge des entreprises ou qui modifient la fiscalité au détriment des bas et moyens revenus. Il s’agit aussi de conserver des finances saines pour répondre à l’augmentation des dépenses et des investissements pour l’avenir et maintenir le niveau des prestations de service public. Un service public fort et fiable, garantissant des prestations de qualité à l’ensemble de la population et à l’économie est aussi indispensable pour garantir la qualité de vie et l’attractivité de la Suisse pour l’implantation d’entreprises. Les priorités à venir dans le service public seront de trouver des recettes supplémentaires pour faire face aux nouveaux besoins liés au vieillissement de la population et d’assurer de bonnes conditions salariales et de travail là où le service public offre des prestations dans des conditions de concurrence.

Des finances saines et une politique fiscale équitable

Les finances publiques de la Suisse sont saines avec une quote-part de l’Etat et un endettement bas. Plutôt que faire des économies, il faut utiliser la marge de manœuvre existante pour garantir les importants besoins futurs de financement, en particulier dans les domaines des prestations et infrastructures publiques, de la formation et de la recherche. Quant à la politique fiscale, un but serait de favoriser le passage à l’imposition individuelle au nom de l’équité fiscale entre femmes et hommes et comme contribution pour augmenter le taux d’emploi des femmes sur le marché du travail. Mais le plus grand défi de la politique fiscale sera de mettre en œuvre le projet de la 3ème réforme de l’imposition des entreprises sans pertes fiscales importantes et sans renforcer la concurrence fiscale au détriment du service public.

Travail.Suisse demande :

Utiliser la marge de manœuvre pour investir et pas de programmes d’économies

La marge de manœuvre financière dont dispose la Confédération doit être pleinement utilisée pour les dépenses et les investissements qui garantissent la prospérité de la Suisse à long terme. En raison de l’évolution démographique mais aussi des défis de la transition énergétique et de la mobilité ainsi que	de la nécessité de rester compétitif dans la formation et la recherche, notre pays se trouve au-devant de dépenses supplémentaires et d’investissements considérables. Dans ce contexte, il faut rejeter les programmes d’économies. L’exercice du réexamen des tâches de la Confédération doit être stoppé	car il est pensé en fonction d’objectifs rigides qui remettent en cause la croissance nécessairement nettement plus forte que la moyenne de tâches fondamentales comme la recherche et la formation.
---	---	--

Des recettes supplémentaires aussi

Pour financer les nouveaux besoins nécessaires au maintien de la prospérité de la Suisse (infrastructures publiques, développement des prestations pour	«l’économie care», énergies renouvelables etc.), des recettes supplémentaires devront être trouvées. Entrent en ligne de compte en premier lieu	l’introduction d’un impôt fédéral sur les successions ainsi qu’une imposition des gains en capital.
---	---	---

Examiner le passage à l’imposition individuelle

Dans des projets antérieurs sur la fiscalité du couple et des familles, l’imposition individuelle a fait figure de variante possible mais il n’y a pas eu de consensus politique à ce sujet. Il	est temps de remettre l’ouvrage sur le métier. Car l’imposition individuelle, en raison de son effet positif sur un deuxième revenu d’un ménage, incitera de nombreuses femmes à maintenir	leur activité lucrative ou à rechercher un nouvel emploi. Cela contribuera ainsi à la lutte contre la pénurie de personnel qui va se renforcer encore en raison du vieillissement de la population.
---	--	---

Un taux d’imposition minimum pour la 3ème réforme de l’imposition des entreprises

Il est juste de supprimer les régimes fiscaux cantonaux qui sont contraires aux principes constitutionnels de l’équité fiscale et de la capacité contributive. Mais pour que cette réforme n’entraîne pas une concurrence fiscale ruineuse entre cantons, qui se traduira par des pertes de recette fiscales en milliards de francs pour la Confédération, les cantons et les communes, il faut instaurer un taux d’imposition mini-	mum des bénéfices des entreprises. Ce taux doit être fixé aux alentours de 17% si l’on veut empêcher des pertes fiscales importantes. Il faut s’opposer à toutes les autres baisses fiscales prévues dans le projet qui n’ont pas de lien avec la suppression des régimes fiscaux cantonaux. Le coût de la 3ème réforme de l’imposition des entreprises doit être assumé par les entreprises car elles doivent contribuer de façon	appropriée aux prestations de service public (infrastructures, formation etc.) qui leur garantissent les bonnes conditions cadre de service public pour leur développement. La 3ème réforme de l’imposition des entreprises n’aura aucune chance devant le peuple si c’était ce dernier qui devait en assumer les coûts.
--	--	--

Maintenir un service public fort et bien financé

Un service public fort est indispensable pour le développement social, écologique et durable sur l’ensemble du territoire. Dans une société démocratique, le service public a une fonction essentielle : il créer les conditions de base pour une société consensuelle et une économie prospère. Même s’il ne doit pas fournir lui-même les prestations, l’Etat doit au moins garantir les infrastructures et les prestations de service indispensables ainsi que de bonnes conditions de travail et salariales dans les domaines du service public. Là où l’Etat fournit des prestations, il faut veiller à ce que l’administration, qui est une partie intégrante du service public, bénéficie des conditions-cadres adéquates afin qu’elle puisse fonctionner correctement dans l’intérêt de l’ensemble de la population, c’est-à-dire avec de bonnes conditions de travail et des moyens financiers et en personnel suffisants pour effectuer les tâches requises. De nouveaux besoins en lien avec l’évolution démographique renforcent l’importance du service public dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Il faut aussi faire attention à ce que le service public ne soit pas affaibli suite à des négociations internationales sur les services.

Travail.Suisse demande :

Loi-cadre pour l’infrastructure de garde comme tâche du service public (cf. page 46 et 50)

En raison de la pénurie de main-d’oeuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l’augmentation du niveau de formation, l’activité professionnelle de tous les parents n’est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l’économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compati-	bilité entre l’activité professionnelle et les obligations des tâches d’assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l’infrastructure des tâches d’assistance des enfants	et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l’offre nécessaire à disposition et d’en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l’employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.
---	---	---

Exclure les services publics de tout accord international sur les services

En marge de l’OMC, la Suisse participe à la négociation d’un accord sur les services. En raison du flou des définitions entre le public et le privé et du fait qu’il s’agit d’un accord évolutif, il y a le risque que l’on libéralise des services publics monopolistiques. Même si la Suisse s’engage à ne pas faire d’offres concernant les services publics, elle n’en participe pas moins à une évolution ne garantissant pas du tout	l’exclusion des services publics des négociations. L’accord est aussi conçu d’une manière à ce que l’on ne pourra plus faire marche arrière dès lors qu’on aura ouvert certains services à la concurrence. La Suisse doit rester très vigilante dans les négociations et clairement indiquer qu’elle exclut d’emblée toute libéralisation de services publics en Suisse via un accord international. Il faut éviter que la Suisse, par des en-	gagements pris au niveau international, allège le monopole de l’école publique obligatoire, transfère des tâches policières à des entreprises de sécurité privée ou soumette des secteurs comme l’eau à la concurrence.
--	--	---

Maintenir les infrastructures et les entreprises de service public en mains publiques

Les infrastructures essentielles (réseau électrique, postal, de télécommunications, du rail, de distribution d’eau) doivent rester en mains publiques si l’on veut garantir à terme leur entretien et leur sécurité 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.

Education, santé, social, sécurité: maintien d’un bon service public bien financé

Les domaines de l’éducation obligatoire, de la formation, de la sécurité, de la santé et du social sont des domaines du monopole public et sont fondamentaux pour la cohésion sociale et la démocratie. Afin d’éviter une dégradation des conditions de travail et la baisse des prestations au public dans ces différents domaines, ils ne doivent pas être touchés par les programmes d’économie. Il est aussi indispensable de veiller à ce que l’on ne transfère pas de nouvelles tâches de monopole du service public à des entreprises privées car la logique de ces dernières n’est pas une finalité de service public mais de profit et de concurrence.

CCT de branche dans les secteurs libéralisés

Dans les secteurs du service public qui ne sont pas fournis par l’Etat, il faut parvenir à une convention collective de travail (CCT) valable pour toutes les entreprises. 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. C’est en particulier dans le secteur des entreprises de production et de distribution d’électricité qu’il faut parvenir à une CCT de branche en raison de l’ouverture totale du marché qui est prévue pour 2017. Deux autres secteurs sont prioritaires aussi pour parvenir à une CCT de branche. Celui de la santé dans le domaine hospitalier en raison de la dégradation des conditions de travail avec une charge accrue. Celui du transport des marchandises par rail en raison du dumping salarial croissant (exemple de l’engagement de conducteurs de locomotive italiens sur certaines lignes avec des salaires de dumping), suite à l’ouverture à la concurrence.

Une jeunesse forte et renforcée

Le thème de la jeunesse a une place essentielle dans la société. A court terme, les jeunes représentent la nouvelle force intégrant le marché du travail pour plusieurs décennies. Ceci implique un intérêt primordial autour de la formation et de l’entrée dans le monde professionnel. De plus, de par la forte participation des jeunes dans les activités non-professionnelles d’intérêt public, ceux-ci procurent un nombre important de services qui participent à un meilleur «vivre ensemble». Enfin, dans un moyen à long terme, la jeunesse intégrera tous domaines de société qu’ils soient politique, publique, familial ou professionnel. Il s’agit ainsi non seulement d’être à l’écoute de ces besoins au présent mais également de la préparer en intégrant les jeunes dans tous les processus de manière participative.

Travail.Suisse demande :

Une vision jeunesse basée sur les droits et les besoins

Les jeunes se placent dans l’étape transitoire de l’enfance à l’âge adulte. Celle-ci détermine les fondements de leur développement pour l’ensemble de leur vie et donc pour celui de la société. De nombreux droits leur sont dévolus, tels que le droit à la formation ou à la santé, afin de garantir le processus dans les meilleures conditions possibles. Il s’agit de réaffirmer ces fondements et de les mettre en pratique quotidiennement avec une attention particulière à l’égalité des chances pour toutes et tous. Cette vision globale doit aller de pair avec la prise en considération des individus et des différences qui les caractérisent, particulièrement auprès des jeunes. Prenant en compte qu’égalité ne veut pas dire justice, Travail.Suisse engage les acteurs de la société publique ou privée à être à l’écoute des besoins spécifiques de cette tranche de la population et de produire les mesures nécessaires à leur réalisation.

Une participation des jeunes renforcée

Considérant la jeunesse comme les jeunes adultes de 18 à 30 ans, ceux-ci représentent un groupe de plusieurs centaines de milliers d’individus en Suisse. Ce nombre de voix ne peut être négligé ou inconsidéré. Travail.Suisse considère qu’une représentation des jeunes est indispensable dans tous les domaines qui leur sont liés de près ou de loin. Par une participation dans les organes décisionnels (organisations, commissions, politique, etc), l’implémentation de mesures de consultation et le création d’espace d’échange spécifique aux groupes de jeunes, la société publique et privée, qu’elle soit commerciale ou à but idéal, doit poursuivre des améliorations pour garantir un renforcement de la participation de la jeunesse.

Maîtriser les défis environnementaux en créant des emplois

Travail.Suisse revendique une économie plus durable et une stratégie énergétique et climatique qui mise à fond sur le développement des énergies renouvelables et l’efficacité énergétique. Les buts des prochaines décennies sont l’écologisation accrue de l’économie sur le plan de la gestion des ressources et, sur le plan énergétique, la sortie du nucléaire, la réduction massive des émissions de gaz à effet de serre et un approvisionnement énergétique basé essentiellement sur des énergies renouvelables. Pour y parvenir, il faut, d’une part, revoir les modes de production et consommation dans le sens d’une durabilité fortement accrue et, d’autre part, continuer à encourager fortement les énergies renouvelables, investir massivement dans la rénovation des bâtiments et s’engager dans une transformation des réseaux électriques de longue haleine pour les adapter aux nouvelles conditions de la production des énergies renouvelables. Ces défis environnementaux et énergétiques à relever sont aussi une chance pour créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois.

Pour des lieux de production durables et la stratégie énergétique 2050

Pour la mise en place d’une économie plus durable, il faut d’abord rendre les lieux de production plus durables dans un esprit de participation, faute de quoi il ne sera pas possible de gérer de façon économe les ressources. La stratégie énergétique 2050 a comme objectif de remplacer le courant nucléaire au cours des prochaines décennies avec des objectifs précis d’augmentation de la part des énergies renouvelables et d’efficacité énergétique tout en tenant compte des objectifs climatiques. Pour y parvenir, il est prévu jusqu’en 2020–2030 d’encourager par des subventions les énergies renouvelables puis de procéder à une réforme écologique de la fiscalité. Parallèlement, il s’agit de moderniser et d’adapter les réseaux électriques suite aux changements structurels du mix énergétique.

Travail.Suisse demande :

Des lieux de production plus durables dans un esprit de participation

Les travailleurs et travailleuses doivent être davantage impliqués dans le processus d’écologisation de l’économie car, sans leur contribution, l’objectif de lieux de production plus durables est compromis. Il faut qu’à l’avenir les travailleurs et travailleuses soient formés aux questions de durabilité et mieux informés dans l’entreprise à ce sujet. Il faut aussi qu’ils soient encouragés à faire valoir leurs connaissances pratiques contribuant à l’écologisation de la production.

Mise en œuvre de la stratégie énergétique 2050 en prenant en compte la protection de la nature

La stratégie énergétique 2050 doit être intégralement mise en œuvre pour sortir du nucléaire et réduire fortement notre dépendance des énergies fossiles. En d’autres termes, il s’agit de poursuivre avec au moins 500 millions de francs par an le programme d’assainissement énergétique des bâtiments et de relever le supplément sur le kWh à un niveau qui permette réellement d’atteindre les objectifs de développement des énergies renouvelables, en particulier de l’énergie photovoltaïque, qui a le plus gros potentiel. Le fort développement des énergies renouvelables issu de la stratégie énergétique 2050 doit tenir compte le plus possible de la préservation des milieux naturels.

Une réforme écologique de la fiscalité à des conditions précises

La réforme écologique de la fiscalité est juste sur le principe mais devra être mise en œuvre à des conditions précises. Elle devra être incitative, c'est-à-dire que le produit des taxes

énergétiques devra être restitué à la population et à l'économie et non pas servir prioritairement des buts fiscaux. Cette restitution devra être faite de manière à ce qu'elle ne défavorise pas

les bas et moyens revenus ainsi que les familles tout en ayant, dans la mesure du possible, un effet favorable pour l'emploi.

Une réduction de 40% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030

Une réduction plus ambitieuse des émissions de gaz à effet de serre en Suisse est indispensable pour assumer notre responsabilité dans la nécessité de limiter le réchauffement climatique. C'est en particulier dans le domaine

des bâtiments et de la mobilité que les potentiels de réduction sont les plus grands. L'essence, que cela soit par une taxe sur le CO₂ ou par d'autres mesures fiscales, devra être clairement renchérie si l'on veut obtenir un effet

incitatif suffisant et des changements de comportement en matière de mobilité. Il faudra néanmoins trouver des compensations pour les régions périphériques qui n'ont pas les mêmes possibilités d'adaptation.

Une adaptation des réseaux électriques favorisant l'innovation et de nouveaux emplois

L'augmentation massive des énergies renouvelables nécessite une adaptation des réseaux électriques qui devront reprendre et gérer des sources de courant plus intermittentes et garantir la

sécurité de l'approvisionnement. Il faut donc développer de nouvelles technologies à la confluence des métiers énergétiques classiques et des technologies de l'information (smart meters,

smart grids etc.). Cette évolution doit aussi être vue comme une chance permettant l'innovation et la création de nouveaux emplois

Formation et reconversion pour le personnel de la branche de l'économie électrique

La rapidité des changements structurels dans la branche de l'électricité, et en particulier l'adaptation des réseaux, requièrent de nouvelles compétences et qualifications. C'est pourquoi, l'arrê-

té fédéral sur l'ouverture complète du marché de l'électricité doit prévoir des moyens financiers obligeant l'économie électrique à instaurer des offres de formation, voire de reconversion pour

le personnel touché par les mutations structurelles dans cette branche. Le développement de ces offres doit être effectué dans le cadre du partenariat social, via une CCT de branche.



Eine nachhaltige Wirtschaft ist für Travail. Suisse ein Muss. Das haben die Delegierten am Kongress einmal mehr bekräftigt.

L'économie doit être durable pour Travail. Suisse. Les délégués l'ont confirmé encore une fois au congrès.

Durante il congresso, i delegati lo hanno ribadito ancora una volta con tutta chiarezza: per Travail.Suisse non c'è alternativa a un'economia sostenibile.

Politique de migration : maintenir la libre-circulation et renforcer l'intégration

La Suisse est un pays d'immigration. Elle ne peut pas se passer de la présence d'étrangers et d'étrangères pour assurer sa prospérité. Le vieillissement de la population renforce aussi la nécessité de migrants et de migrantes pour faire fonctionner l'économie mais aussi la société. Mais une forte immigration, comme celle que l'on connaît depuis quelques années, peut aussi avoir des effets défavorables sur les salaires et les conditions de travail et accentuer des problèmes déjà existants sur le marché du logement ou en termes de mobilité et d'aménagement du territoire. Le oui à l'initiative sur l'immigration de masse rend nécessaire un meilleur équilibre entre l'immigration et la valorisation de la main-d'œuvre « indigène » pour satisfaire aux besoins de la société et de l'économie. La politique d'intégration doit, parallèlement, être développée et se faire innovante.

Maintien de la libre-circulation et valorisation de la main-d'œuvre indigène

Afin de garantir les intérêts économiques et sociaux globaux de la Suisse, il faut pouvoir maintenir la libre-circulation des personnes. On tend à oublier que la libre-circulation est nécessaire aussi pour les Suisses et Suissesses, en particulier pour la formation et les expériences professionnelles des jeunes. Une gestion de l'immigration par des plafonds et des contingents n'est, selon toute vraisemblance, pas compatible avec les intérêts glo-

baux de la Suisse et n'a jamais non plus démontré sa capacité à limiter la croissance de la migration. En revanche, une meilleure valorisation du potentiel de main-d'œuvre indigène, principalement en augmentant le taux d'activité des femmes et des travailleurs plus âgés, est de nature à remédier aux pénuries de personnel liées au vieillissement de la population.

Travail.Suisse demande :

Préserver les accords bilatéraux

S'il s'avère que l'application de l'initiative sur l'immigration de masse est incompatible avec la préservation des intérêts économiques globaux – en d'autres termes la préservation des

accords bilatéraux – le peuple doit pouvoir se prononcer sur le maintien de ces accords ou non. Travail.Suisse demande la poursuite de la libre-circulation avec un renforcement des me-

sures pour protéger les salaires et les conditions de travail comme le prévoit le titre « L'application conséquente des mesures d'accompagnement et leur développement ponctuel » (page 42).

Pas de nouveau statut de saisonnier et maintien des droits

Afin de ne pas répéter les erreurs du passé, il est fondamental que le Parlement renonce à réintroduire une nouvelle forme de statut de saisonnier dans la mise en œuvre de l'Art. 121a

Cst. (gestion de l'immigration). Un tel statut n'est pas compatible avec les droits humains, renforcerait la présence d'étrangers en situation illégale et aurait des conséquences structurelles

négligables pour l'économie, en particulier pour l'hôtellerie-restauration. C'est en particulier le droit au regroupement familial qui doit impérativement être maintenu.

La mise en œuvre de mesures concrètes pour valoriser la main-d'œuvre résidente

La valorisation de la main-d'œuvre indigène concerne les travailleurs et travailleuses qui résident durablement en Suisse. Les principaux potentiels de valorisation sont l'augmentation du taux d'activité des femmes et une meilleure participation des travailleuses et travailleurs plus âgés. Le taux d'activité des femmes peut être augmenté par le développement des structures

d'accueil extra-familiales mais aussi par des adaptations du système fiscal, par exemple par le passage à l'imposition individuelle. Une meilleure participation des travailleuses et travailleurs plus âgés au marché du travail sera favorisée par la lutte contre la discrimination à leur encontre, par une amélioration de la position des travailleuses et travailleurs avec des devoirs d'enca-

drement, par le développement des diplômes professionnels pour adultes et par le développement d'une politique de formation pour les travailleuses et travailleurs plus âgés.

Libre-circulation pour les jeunes dans les échanges

La mondialisation ouvre de nombreuses portes dans le marché du travail tout en renforçant la recherche de connaissances et d'expériences internationales. Les compétences professionnelles, linguistiques et

personnelles acquises dans ce cadre sont aujourd'hui devenues une nécessité pour de plus en plus d'emplois. Dès lors, l'importance de préserver la pleine et entière participation de la Suisse aux accords internationaux

tels qu'Erasmus+ ou Horizon2020 est essentielle afin de favoriser la mobilité des jeunes en formation en Europe et dans le Monde mais aussi dans les programmes de recherche.

Renforcer l'intégration et lutter contre les discriminations

Même si l'on réussit à freiner la croissance de l'immigration, un solde migratoire positif de plusieurs dizaines de milliers de personnes par an continuera à être la règle ces prochaines années. C'est pourquoi, il est important de renforcer les mesures pour l'intégration de ces personnes. Il en résultera une meilleure cohésion sociale avec davantage d'ouverture de la part des Suisses envers les migrant·e·s et davantage de respect et de

compréhension de la part des étrangers envers les institutions et les coutumes du pays d'accueil. Parallèlement aux efforts consentis pour l'intégration, il faut renforcer les mesures pour lutter contre la discrimination ethnique. Dans le domaine de l'asile, il faut renforcer l'intégration sur le marché du travail des personnes qui ont le statut de réfugié et d'admis provisoire.

Travail.Suisse demande :

Concrétiser la tradition humanitaire de la Suisse

La politique d'asile, quel que soit le nombre de demandes d'asile, doit se baser sur la tradition humanitaire. En d'autres termes, l'accélération des

procédures qui est prévue doit garantir un système de recours efficace et suffisant. Notre pays doit aussi faire preuve de solidarité humanitaire en

accueillant plus généreusement des groupes de réfugiés en cas de conflits armés dans certains pays (p. ex. de la Syrie).

Meilleure intégration professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire

Sur le marché du travail, le taux d'activité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est très bas. Il faut poursuivre les efforts faits pour l'intégration professionnelle des réfugiés, en favorisant la reconnaissance de leurs diplômes et en les soutenant davantage dans

leurs efforts personnels d'intégration et de formation. Quant aux personnes admises à titre provisoire, c'est entre autres ce statut provisoire qui crée une grande incertitude et qui les empêche d'accéder au marché du travail. Après cinq années de présence en Suisse, et si le retour dans le pays d'origine est

toujours impossible, il faut octroyer un permis de séjour aux personnes admises à titre provisoire. Ils pourront ainsi mieux accéder au marché du travail avec aussi une position plus favorable qui devrait prévenir leur engagement à des conditions de travail et des salaires trop bas.

Contribution financière des employeurs

Ce sont les employeurs qui bénéficient en premier lieu des étrangers grâce à leur travail. Ces dernières années, les institutions publiques ont clairement augmenté les moyens destinés à l'intégration. Il est nécessaire que les

employeurs contribuent aussi davantage en moyenne à l'intégration de leurs collaborateurs migrants et de leurs familles. C'est pourquoi, il faut qu'à l'avenir les employeurs contribuent financièrement à l'intégration.

Les modalités et les montants devront être fixés par les pouvoirs publics en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Naturalisation sur demande pour les «étrangers» de la 3^{ème} génération

Lors des votes concernant la naturalisation facilitée des jeunes étrangers

nés en Suisse de parents étrangers ayant grandi en Suisse ou étant nés

eux-mêmes en Suisse, le peuple suisse a dit non de justesse. Il est ainsi

temps de remettre à l'agenda politique la naturalisation sur demande des «étrangers» de la 3^{ème} génération qui se sentent véritablement suisses et qui sont parfaitement intégrés dans notre

pays. La naturalisation sur demande se distingue de la naturalisation automatique dans le sens qu'elle doit faire l'objet d'une requête et que, dans ce cadre, l'autorité pourra examiner si

certain critères fondamentaux pour la naturalisation (comme le respect de l'ordre juridique suisse) sont remplis.

Une législation contre la discrimination

L'intégration ne peut pas être couronnée de succès si, parallèlement, la discrimination contre les étrangers n'est pas combattue. Intégration et non-discrimination sont en effet les deux faces d'une même médaille. Or, la Suisse se singularise par l'absence d'une législa-

tion générale contre la discrimination. Il faut donc une réglementation de droit civil qui permette de lutter contre toutes formes de discrimination, en particulier ethniques, dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail. Parallèlement à la législation il

faut continuer à mener des campagnes de sensibilisation sur cette question, les expériences faites à l'étranger montrant que la législation à elle seule ne suffit pas pour éradiquer la discrimination.

Renforcement de la participation des étrangers

La participation des étrangères et des étrangers à la société et à la politique doit être soutenue et facilitée (droit de

vote et d'élection, naturalisation facilitée, apprendre à se connaître réciproquement par des journées de rencontre

interculturelles dans les entreprises et les communes.

Engagement en Europe et dans le monde

Travail.Suisse revendique un engagement de la politique extérieure de la Suisse en Europe et dans le monde qui favorise non seulement le développement économique mais aussi le développement social et la réduction des inégalités. Notre pays doit jouer les chefs de file pour garantir la cohérence entre l'ouverture des marchés et le respect et la mise en œuvre des droits humains ainsi que des accords sur l'environnement. Ce n'est qu'en préservant l'environnement de façon durable et en garantissant un travail décent aux populations que le monde pourra progresser vers plus de paix et de sécurité.

Intérêt majeur pour le maintien de bonnes relations avec l'UE

La Suisse se situe au cœur de l'Europe et sa prospérité est indissociablement liée aux pays qui nous entourent. Une place de travail sur trois environ dépend des relations avec l'UE. La Suisse exporte 60 pourcent de ses biens et services vers l'UE et en importe plus de 75 pourcent. Cela montre l'importance d'avoir des relations bien réglées avec l'UE pour le maintien et la création d'emplois en Suisse

et un accès non discriminatoire au marché de l'UE pour les entreprises. Voilà pourquoi il est vital pour la Suisse qu'elle puisse maintenir les accords bilatéraux en vigueur et trouver une solution satisfaisante pour régler les questions institutionnelles pour le développement des accords bilatéraux existants et la négociation de nouveaux accords.

Travail.Suisse demande :

Garantir les accords bilatéraux avec un nouveau vote du peuple si nécessaire

L'acceptation en février 2014 par le peuple de l'Art. 121a Cst. (gestion de l'immigration) – même d'extrême justesse – oblige le Conseil fédéral à renégocier l'Accord sur la libre-circu-

lation des personnes. S'il s'avère que cela conduise à dénoncer les accords bilatéraux, comme on peut le craindre, il faut que le peuple puisse, dans une votation populaire, puisse se pro-

noncer pour le maintien ou non des accords bilatéraux et la pérennisation des relations avec l'UE.

La protection des salaires n'est pas négociable

Jusqu'ici l'UE, dans le cadre des discussions avec la Suisse sur les questions institutionnelles, a considéré certaines dispositions des mesures

d'accompagnement à la libre-circulation des personnes comme contraires au Traité de l'UE. Toute solution relative aux questions institutionnelles entre la

Suisse et l'UE doit garantir les dispositions pour la protection des salaires et des conditions de travail liées à la libre-circulation des personnes.

Ne pas exclure une solution de type Espace économique européen (EEE)

Régler les relations entre l'UE et la Suisse par le biais d'une solution de type EEE aurait l'avantage pour les travailleurs et travailleuses de bénéficier de l'acquis communautaire en matière sociale et du travail et pour les entre-

prises d'avoir un accès quasi complet au marché de l'UE. S'il s'avérait que cette solution n'entraîne pas plus de perte de souveraineté que la rénovation de la voie bilatérale pour régler les questions institutionnelles et que les

mesures d'accompagnement pourraient être préservées de manière identique, l'EEE est une solution qu'il faut sérieusement prendre en considération.

Ratifier la Charte sociale révisée du Conseil de l'Europe (CSE)

Parmi les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe, la Suisse figure avec Monaco, San Marino et le Liechtenstein parmi les quatre Etats à n'avoir pas ratifié la CSE ! Un rapport donnant suite à un postulat de la Commission de politique extérieure du Conseil des

Etats arrive à la conclusion que, d'un point de vue juridique, la Suisse remplit les conditions de ratification. Dans un grand marché économique européen de plus en plus unifié, les droits sociaux sont d'autant plus importants pour parvenir à un équilibre adéquat entre

les libertés économiques et le respect des droits sociaux et du travail. C'est pourquoi, le Parlement doit enfin ratifier la Charte sociale.

Globalisation plus juste dans le monde et respect des droits fondamentaux

Dans un monde de plus en plus interdépendant, une globalisation économique plus juste nécessite que les droits fondamentaux soient respectés tant au niveau national qu'international. Ainsi, la mise en œuvre des normes fondamentales du travail dans les pays en développement et émergents

permettent aux travailleurs et travailleuses de ces pays de bénéficier des fruits de la croissance et d'obtenir une juste part des gains de productivité. Il en résulte une amélioration des niveaux de vie qui est aussi positive pour le maintien et la création des emplois en Suisse.

Travail.Suisse demande :

Protéger et faire appliquer les droits fondamentaux en Suisse et à l'étranger

Le droit protège les travailleurs et travailleuses de l'arbitraire du pouvoir et des rapports de force économique. La Constitution fédérale (égalité de traitement, liberté de croyance, d'opinion, syndicale etc.) et le droit interna-

tional (conventions de l'ONU, de l'OIT, Convention européenne des droits de l'homme etc.) protègent en Suisse les droits fondamentaux. C'est pourquoi Travail.Suisse s'engage pour la protection et l'application des droits fonda-

mentaux en Suisse et dans le monde et s'oppose à toute tentative d'affaiblir les droits fondamentaux, qu'il s'agisse du droit international ou national.

Engagement cohérent de la Suisse à l'OMC et à l'OIT

La Suisse doit s'engager à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour que les règles commerciales multilatérales n'entrent pas en contradiction avec les normes du travail, les accords sur l'environnement et le

respect des processus démocratiques. A l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse doit promouvoir les normes fondamentales du travail et l'objectif du travail décent. Notre pays doit aussi s'engager pour que d'autres

institutions internationales, comme le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, les prennent en compte dans leurs politiques à l'égard des pays en développement.

Chapitre contraignant sur le développement durable dans les accords de libre-échange (ALE)

Dans les récents accords de libre-échange de la Suisse, il existe un chapitre sur le développement durable qui promeut les normes du travail et le respect de l'environnement. Il faut désormais faire un pas supplémentaire en rendant ce chapitre contraignant.

Plus concrètement, le chapitre sur le développement durable doit aussi, comme les autres chapitres des ALE, pouvoir être soumis au mécanisme de règlement des différends, en particulier à la procédure d'arbitrage. Des sanctions doivent aussi pouvoir être prises

en dernier recours et en cas d'échec de l'arbitrage. De plus, la Suisse doit proposer à ses partenaires d'intégrer un chapitre sur le développement durable dans les anciens accords de libre-échange qui ne contenaient pas encore un tel chapitre.

Respect et contrôle des droits humains par les multinationales ayant leur siège en Suisse

Dans l'économie globalisée, on constate une division internationale du travail accrue avec des chaînes d'approvisionnement et de production de plus en plus complexes et difficiles à contrôler avec de multiples sous-trai-

tants etc. Dans ce contexte, il faut que les multinationales qui ont leur siège en Suisse adoptent des mesures pour prévenir et remédier aux violations potentielles des droits humains et des standards environnementaux sur l'en-

semble de leur chaîne d'approvisionnement et de production. Les multinationales en question peuvent aussi être tenues juridiquement responsables des dommages commis par les entreprises qu'elles contrôlent.

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 (respect des droits fondamentaux du travail, amélioration des revenus et possibilité de formation professionnelle) dans

les pays du Sud. Les fédérations de Travail.Suisse s'engagent en particulier dans ce cadre auprès de leurs propres membres.



Die Delegierten pflegten am Kongress den Austausch

Les délégués soignent les échanges au congrès.

Il congresso ha offerto ai delegati anche una piattaforma per uno scambio di opinioni.

Posizioni e rivendicazioni 2015–2019

Occupazione e salari equi per tutti

Travail.Suisse rivendica piena occupazione. Va prestata particolare attenzione all'integrazione dei giovani e al mantenimento dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro. Tutte le persone attive devono potere svolgere un lavoro che sia conforme alle loro capacità e ai loro interessi. Solo così è possibile promuovere l'integrazione e la partecipazione nella società. A seconda delle preferenze e della situazione di vita va resa possibile un'attività professionale a tempo pieno o parziale, nel rispetto della libertà di scelta dell'individuo. L'attività professionale va retribuita con stipendi equi. Tutti i lavoratori devono poter beneficiare dell'aumento di produttività macroeconomica. In caso di rincaro, i salari vanno adeguati.

Buoni stipendi e più equa ripartizione

Questi ultimi anni sono stati all'insegna dell'incertezza a causa della crisi finanziaria ed economica mondiale. La Svizzera è riuscita a superare relativamente bene la crisi internazionale e già alla metà del 2010 è ritornata ai livelli pre-crisi. Il rallentamento dello sviluppo economico nello spazio europeo e la forte rivalutazione del franco svizzero hanno posto l'economia delle esportazioni dinanzi a enormi sfide. La pressione sui salariali bassi si è accentuata. Più del 10 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori lavora a stipendi molto bassi e una considerevole parte di questi dipendenti è da attribuire ai working poor, il cui salario non basta per vivere nemmeno

con un'occupazione a tempo pieno. Sull'altro versante della scala salariale, laddove gli stipendi dei manager esplodono letteralmente, non c'è da attendersi alcun cambiamento. Il divario salariale tra i membri delle direzioni aziendali e le lavoratrici e i lavoratori a bassissima retribuzione si fa dunque sempre più ampio.

Travail.Suisse rivendica una più equa ripartizione. A livello dell'intera società è irragionevole se i redditi elevati continuano a crescere più di quelli bassi. Tutti i lavoratori devono poter approfittare in modo adeguato degli aumenti di produttività macroeconomici sotto forma di aumenti salariali generali.

Travail.Suisse rivendica:

Aumenti di stipendio generali per tutti

Gli stipendi non si evolvono alla stessa velocità degli aumenti di produttività macroeconomici. Gli aumenti salariali continui accrescono il potere d'acquisto dei lavoratori e rappresentano un importante sostegno per la congiuntura elvetica. La priorità è la preferenza

vanno assegnate agli aumenti salariali a titolo generale, a complemento dei quali sono accettabili incrementi individuali, purché sia garantita un'equa distribuzione. Bisogna liberarsi dai salari basati sulle prestazioni poco trasparenti, con incentivi distortivi e

bonus esorbitanti e dai premi unici non sostenibili. Solo aumenti di stipendio periodici garantiscono uno sviluppo salariale duraturo e portano a un diritto alla rendita consolidato.

Salari minimi equi per tutti

Sugli stipendi più bassi grava una pressione sempre più forte. Il lavoro deve fruttare però. In particolare vanno rivalutati i salari nei rami professionali a bassissima retribuzione. Per garantire ai lavoratori un sostentamento dignitoso vanno introdotti salari minimi. L'entità di questi stipendi può variare a

seconda della formazione, del settore o della regione per tenere conto delle condizioni specifiche. Oggi in Svizzera solo la metà dei lavoratori sono protetti da salari minimi. Al fine di migliorare questa protezione, vanno negoziati altri contratti collettivi di lavoro e dichiarati di obbligatorietà generale i CCL esistenti.

I salari dei manager devono fornire un contributo alla società

Mediante lo studio annuale sugli stipendi dei manager avviato nel 2005, Travail.Suisse ha illustrato lo sviluppo dei salari dei dirigenti e il sempre più crescente divario salariale. L'iniziativa

contro le retribuzioni abusive è una soluzione fittizia e per ulteriori limitazioni è difficile trovare il consenso della maggioranza. Per Travail.Suisse è chiaro che gli elevati salari dei manager

devono anche avere un'utilità supplementare per la società. Il minimo che si possa esigere per la società a questo proposito sono trasparenza fiscale e un prelievo di solidarietà.

Occupazione per tutti

Nel raffronto internazionale, il mercato del lavoro svizzero è molto flessibile, il che rappresenta un importante vantaggio per la piazza economica elvetica. Inoltre, è legato a un'elevata quota di occupazione e a un basso tasso di disoccupazione. Di fatto, si può constatare un aumento delle condizioni di lavoro precarie atipiche (p.es. rapporti di lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, lavoro su chiamata, lavoro indipendente fittizio e simili). Le crescenti esigenze in termini di disponibilità e flessibilità possono trasformarsi in un vero e proprio fardello per le persone attive a livello professionale. Mentre l'integrazione di giovani, con impieghi a tempo determinato o praticantati, nel mercato del lavoro continua a essere insufficiente, i

lavoratori più anziani rischiano una dequalificazione e la perdita dell'idoneità al collocamento. Per questo motivo, per far fronte alle esigenze in continua evoluzione del mondo del lavoro, una formazione continua costante o il recupero di una formazione si fanno sempre più importanti. La responsabilità di questa situazione non può essere attribuita in maniera unilaterale ai lavoratori.

Travail.Suisse si impegna per una politica attiva a favore del lavoro. Gli obiettivi sono la piena occupazione e il mantenimento dell'idoneità al collocamento durante tutta la vita professionale. La politica economica deve essere orientata in maniera tale che la crescita a livello economico conduca a più lavoro di qualità per tutti.

Travail.Suisse rivendica:

Più possibilità di formazioni di recupero per le persone adulte (cfr. pagina 86)

Molto spesso le persone senza diploma professionale lavorano a condizioni precarie e sono interessate dalla disoccupazione e dall'esaurimento del diritto alle prestazioni al di sopra della media. Una formazione di recupero permette loro di qualificarsi e di trovare accesso al sistema di formazione. Rappresenta così un potenziale facilmente fruibile

nel contesto della sempre più dilagante penuria di manodopera specializzata. Travail.Suisse rivendica che le organizzazioni partner facilitino l'accesso alla formazione di recupero migliorando l'informazione e la consulenza fornita alle persone senza formazione. Inoltre, i Cantoni devono abolire gli ostacoli finanziari, adattando il sistema delle

borse di studio alle esigenze delle persone adulte senza primo diploma e armonizzando quest'ultimo con l'assistenza sociale. Serve inoltre un impegno da parte delle organizzazioni partner per la promozione di persone senza formazione con obiettivi definiti in maniera chiara e la messa a disposizione dei mezzi finanziari necessari.

Promozione e accompagnamento di giovani adulti che si inseriscono nel mondo del lavoro

L'evoluzione del mercato del lavoro e le esigenze invariate delle imprese costringono i giovani ad acquisire competenze sempre più diversificate e moderne. La formazione, in particolare quella duale, va di continuo adattata alle nuove realtà al fine di preparare al meglio i futuri professionisti al mondo del lavoro.

I datori di lavoro apprezzano anche le esperienze acquisite al di fuori

dell'ambito professionale, ad esempio durante un programma di volontariato presso un'associazione o un'organizzazione. Travail.Suisse si esprime a favore di un migliore riconoscimento e della giusta valorizzazione di questa formazione informale.

Anche l'autonomia professionale è importante per l'occupazione in Svizzera e ricopre inoltre una grande importanza. Una tale carriera professionale si

apre ai giovani tramite una formazione di qualità e uno spirito di iniziativa e di innovazione. Le possibilità per accedere vi sono tuttavia complesse e vengono ostacolate da scarsa disponibilità agli investimenti e da una burocrazia onerosa. Iniziative di questo genere devono essere maggiormente promosse dalle istituzioni come opportunità supplementari per lo sviluppo professionale dei giovani.

Promuovere l'occupazione in rami economici innovativi

La politica economica elvetica deve essere coerentemente orientata verso rami economici innovativi caratterizzati da un elevato potenziale di occupazio-

ne. A questo scopo è necessaria una politica industriale attiva, la possibilità di fare immigrare manodopera qualificata e specializzata, la promozione coe-

rente della ricerca in Svizzera, nonché l'integrazione nello spazio di ricerca e di formazione europeo.

Prestare attenzione ai lavoratori più anziani – combattere la discriminazione legata all'età

I lavoratori più anziani e le donne rappresentano il potenziale di manodo-

pera non valorizzato più importante. Al cospetto della penuria di forza lavoro

specializzata, i lavoratori più attempati si troveranno sempre più al centro delle

preoccupazioni. Oltre a modelli di orario di lavoro alternativi e alla possibilità di cambiare funzione, serve anche una gestione della salute aziendale e tempo di riposo a sufficienza di modo che i lavoratori possano rimanere di fatto abili al lavoro e in buona salute fino all'età pensionabile ordinaria. La maggior parte dei pensionamenti anticipati è dovuta tuttora a motivi di salute. Travail.Suisse si oppone alla discriminazione delle persone per motivi di età. Quest'ultima si manifesta ad esempio

nel fatto che i lavoratori più attempati, in caso di disoccupazione, fanno molta più fatica a riaccedere al mercato del lavoro e di conseguenza costituiscono la quota preponderante tra coloro che hanno esaurito il diritto alle indennità. Una politica della formazione a loro favore, che inizia già dalla metà della vita professionale (vale a dire subito dopo il 40° anno d'età), è dunque decisiva. Inoltre, è indispensabile un orientamento della carriera obbligatorio e una maggiore promozione della formazione

continua per garantire ai lavoratori più anziani la competitività sul mercato del lavoro. Va infine valutata la possibilità di una protezione specifica in funzione dell'età (p. es. pause più lunghe, più tempo di riposo, congedo di riorientamento retribuito) da integrare nella legge sul lavoro in analogia alla protezione dei giovani, nonché una migliore tutela contro il licenziamento per i lavoratori d'età superiore ai 50 anni.

Regolamentazioni chiare per i praticantati

Oggi, i praticantati rappresentano per i giovani una possibilità molto diffusa per accedere al mondo del lavoro. Se servono all'acquisizione di esperienze professionali e capacità supplementari e, nel caso ideale, sono legati alla prospettiva di un posto di lavoro a tempo indeterminato, possono diventare un

importante aiuto all'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Troppo spesso, però, i praticanti vengono impiegati come manodopera a basso costo. Travail.Suisse rivendica regolamentazioni chiare per i praticantati, nonché un divieto di praticantati non retribuiti. Il carattere della formazione deve essere

garantito da obiettivi di apprendimento chiari e da una persona responsabile di assistenza. In modo altrettanto chiara va regolamentata la durata limitata e la retribuzione. Bisogna evitare che gli impieghi per accedere alla vita professionale siano sostituiti da praticantati.



Damit die Arbeitnehmenden über ihr gesamtes Erwerbsleben ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten, sind sie laufend weiterzubilden.

Les salarié-e-s, pour maintenir leur employabilité tout au long de leur vie active, sont appelés à se former régulièrement.

Per mantenere l'idoneità al mercato del lavoro per tutta la vita professionale, le lavoratrici e i lavoratori devono essere aggiornati di continuo.

Buone condizioni di lavoro e un mercato del lavoro solido

Travail.Suisse vuole condizioni occupazionali eque, stabili, prevedibili e che oltre al lavoro offrano tempo a sufficienza per gli altri campi della vita. La conciliabilità tra professione e famiglia va migliorata. Una pianificabilità dell'orario di lavoro e tempo di recupero a sufficienza sono fondamentali per il mantenimento della salute e del benessere e offrono spazi per organizzare autonomamente la propria vita. Travail.Suisse si opporrà a una deregolamentazione delle condizioni di lavoro causata dalla crescente pressione concorrenziale. Bisogna rafforzare maggiormente le strutture del mercato del lavoro elvetico e assegnare al partenariato sociale un ruolo centrale.

Regolamentazioni vantaggiose per la durata del lavoro

Le pressioni nel mondo del lavoro continuano ad aumentare. Fattori quali vincoli di tempo, aumento della produttività, svolgimento di più mansioni allo stesso tempo (multitasking), continue interruzioni a causa di telefonate ed e-mail, nonché la scomparsa di chiari limiti tra lavoro e tempo libero sono cause di pressione e di stress sul posto d'impiego. Questa crescente pressione durante lo svolgimento dell'attività professionale comporta il rischio di problemi alla salute che a lungo termine riducono l'efficienza delle lavoratrici e dei lavoratori. Allo stesso tempo si può constatare un deterioramento delle condizioni di lavoro che si manifestano sotto forma di un forte aumento di rapporti di lavoro a tempo determinato, di lavoro su chiamata e temporaneo.

Travail.Suisse combatte contro la crescente precarizzazione delle condizioni di impiego, l'assoluta disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori 24 ore su 24 e si impegna a favore di una migliore conciliabilità tra professione e famiglia e di tempo (libero) a sufficienza per il riposo. La tendenza ad accumulare sempre più ore supplementari va fermata. In linea di massima, il carico lavorativo deve poter essere svolto nel tempo di lavoro convenuto. Le regolamentazioni legali sulla durata del lavoro devono essere esaminate e adeguate in maniera coerente in funzione della realtà dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo parziale.

Travail.Suisse rivendica:

Mantenere la rilevazione dell'orario di lavoro

L'obbligo di documentazione è un importante strumento per la protezione della salute delle lavoratrici e dei lavoratori e pertanto un fondamentale pilastro della legge sul lavoro in Svizzera. Senza rilevazione dell'orario di lavoro, non è possibile controllare le disposizioni di protezione (tempo di lavoro massimo

quotidiano e settimanale, regolamentazioni delle pause, lavoro notturno e durante il fine settimana ecc.). Se vuole assumersi la propria responsabilità nei confronti del lavoratore, in particolare anche il datore di lavoro deve poter fare riferimento alla documentazione del tempo di lavoro. L'importanza di

quest'ultima è dimostrata anche dal continuo aumento delle ore supplementari. Senza rilevazione, è impossibile provare di aver prestato ore supplementari, il che esclude qualsiasi tipo di compensazione o pagamento.

Obbligo al CCL per il lavoro domenicale

Già oggi, in Svizzera più di un milione di lavoratrici e lavoratori prestano, regolarmente o saltuariamente, la loro attività professionale anche di domenica. Travail.Suisse si impegna affinché il lavoro domenicale rimanga un'eccezione e si oppone con ve-

menza contro altre liberalizzazioni del lavoro domenicale che a livello politico vengono introdotte soprattutto tramite il commercio al dettaglio. Per Travail.Suisse è indispensabile che la protezione dei lavoratori sia garantita per tutte le eccezioni concernenti il divieto del

lavoro domenicale. Il lavoro domenicale deve dunque essere obbligatoriamente sottoposto a contratti collettivi di lavoro negoziati tra le parti sociali e di obbligatorietà generale. Va inoltre previsto un supplemento effettivo vincolante per il lavoro domenicale permanente.

Diritto al lavoro a tempo parziale e pari opportunità nel lavoro a tempo pieno (cfr. pagina 77)

Già oggi il lavoro a tempo parziale è relativamente ben diffuso. Nonostante ciò,

manca un diritto reale al lavoro a tempo parziale in caso di cambiamento delle

condizioni di vita (p. es. fondare una famiglia, curare famigliari anziani ecc.).

Inoltre, chi lavora a tempo parziale non è solo confrontato con riduzioni di salario, ma molto spesso anche con una rinuncia alla carriera e un accesso limitato a informazioni e formazioni continue. Le persone che lavorano a tempo parziale sono oltre a ciò tuttora svantaggiate per quanto concerne le assicurazioni sociali.

Travail.Suisse si adopera per un diritto al lavoro a tempo parziale, in particolare anche nell'ambito di campi d'attività esigenti e posti d'impiego per quadri, nonché per la parità di trattamento delle persone che lavorano part-time con quelle che svolgono un'attività a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale

devono ottenere la possibilità di fare carriera. Viceversa, non si deve poter imporre un posto a tempo parziale a chi non vuole ridurre il suo posto a tempo pieno. Le regolamentazioni legali concernenti le ore supplementari devono essere adattate alla realtà delle persone che lavorano a tempo parziale.

servono più salari minimi obbligatori nei contratti collettivi e nei contratti normali di lavoro. In caso di violazioni prevedibili, sono necessari una semplificazione e accelerazione dell'obbligatorietà generale dei contratti collettivi di lavoro

e un atto legislativo «a titolo preventivo» dei contratti normali di lavoro. Vanno inoltre rafforzati i meccanismi di controllo. Le misure introdotte nel 2013 per combattere il lavoro indipendente fittizio e per la responsabilità solidale del-

l'impresa generale concernente le sue aziende subappaltatrici devono essere valutate con la massima precisione e il fabbisogno di ulteriori adeguamenti va analizzato.

Regolamentare in maniera ragionevole le forme di lavoro flessibili

Le forme di lavoro flessibili sono da regolamentare in maniera tale da garantire alle lavoratrici e ai lavoratori una pianificazione a lungo termine della vita quotidiana e un reddito regolare appropriato. La proliferazione di condizioni di

lavoro atipiche e precarie va arginata. Il lavoro su chiamata deve rimanere un'eccezione e servono orari di lavoro minimi chiaramente definiti e retribuiti. Il termine di avviso per la pianificazione del lavoro di 2 settimane deve essere

rispettato; in caso di inosservanza, gli impieghi a breve termine vanno ricompensati con un'indennità minima del 25 per cento, prevista dalla legge per il lavoro su chiamata.

Rafforzamento delle strutture del mercato del lavoro elvetico

Gli accordi bilaterali garantiscono relazioni regolate tra Svizzera e UE e sono estremamente importanti per l'economia svizzera. Importanti al punto tale che permettono un'elevata integrazione economica tra la Svizzera e l'Unione Europea (UE). Il 60 per cento delle esportazioni dalla Svizzera è infatti destinato alla zona UE e viceversa più del 75 per cento delle importazioni proviene da quest'ultima. Un posto di lavoro su tre dipende dai rapporti economici del nostro paese con l'UE. Le misure accompagnatorie rappresentano strumenti molto efficaci per controllare il mercato del lavoro e tutelare i salari, nonché le condizioni di lavoro. Ciononostante, queste misure vanno adattate e migliorate di continuo al fine di combattere efficacemente il dumping salariale. Travail.Suisse si impegna affinché nel quadro di un'apertura del mercato del lavoro svizzero gli strumenti per la lotta contro

il dumping salariale siano applicati con più coerenza e vengano create ulteriori strutture per impedire una deregolamentazione delle condizioni di lavoro. Il coinvolgimento delle parti sociali contribuisce in maniera sostanziale alla promozione di soluzioni costruttive che aiutano il nostro paese a progredire. Per fare funzionare un partenariato sociale come si deve, servono associazioni padronali e sindacati forti. Un altro elemento centrale è costituito da condizioni di lavoro quadro che consentano un'applicazione efficace del lavoro sindacale. In questo campo c'è ancora necessità d'intervento. Travail.Suisse chiede che le condizioni sindacali quadro elvetiche siano migliorate e il partenariato sociale rivalorizzato. In altre parole, i sindacati devono poter esercitare i loro diritti e i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici essere coinvolti tempestivamente nella ricerca di soluzioni.

Lo sviluppo sociale influisce positivamente sulle pari opportunità nel mercato del lavoro: oggi, nel mondo occupazionale la diversità è considerata una qualità preziosa. Tuttavia, le discriminazioni per motivi di sesso, d'età, di provenienza, di religione, di

orientamento sessuale o di handicap sono tuttora una realtà. Travail.Suisse combatte tutte le forme di discriminazione presenti sul mercato del lavoro. Per sradicarla, gli attori del mondo del lavoro sono chiamati ad adottare misure di prevenzione e di informazione

adeguate. Tramite misure sanzionatorie, la Confederazione deve garantire che al momento dell'assunzione e sul posto di lavoro non si verifichino discriminazioni di alcun tipo.

Travail.Suisse rivendica:

Rafforzare il partenariato sociale

Il partenariato sociale è un fattore di successo per la piazza economica elvetica. Un partenariato sociale costruttivo va garantito, curato e promosso a livello politico nei vari rami professionali e nelle aziende. I partner sociali devono essere costantemente integrati nel processo politico. A livello dei rami professionali,

va ampliato il margine d'intervento dei partner sociali. Devono soprattutto essere semplificate le procedure concernenti il conferimento del carattere obbligatorio generale dei contratti collettivi di lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, va abbassato il quorum dei datori di lavoro o introdotto un regolamento di

eccezione. In alternativa, si potrebbe anche prevedere un allentamento del quorum a favore di criteri qualitativi. Inoltre, occorre introdurre la possibilità di emanare una dichiarazione di obbligatorietà generale a titolo preventivo, ovvero senza che quest'ultima sia preceduta da casi di abuso sui salari.

Misure d'accompagnamento: applicarle coerentemente ed estenderle a livello puntuale

Il principio «In Svizzera si pagano salari svizzeri» può essere rispettato solo

se le misure di accompagnamento vengono osservate in maniera coerente.

Per combattere il dumping salariale, soprattutto nelle regioni di confine,

Nessuna discriminazione sul mercato del lavoro

Nel quadro della discussione sull'immigrazione, incombe la minaccia di nuove discriminazioni sul mercato del lavoro. Travail.Suisse si oppone con determinazione alla reintroduzione dello

statuto di stagionale e rifiuta la promozione di dimoranti temporanei, nonché la correlazione tra il permesso di soggiorno e il contratto di lavoro. Queste forme di lavoro, simili al vecchio statuto

di stagionale, creano una situazione di grande dipendenza delle lavoratrici e dei lavoratori dai loro datori, aprono le porte al dumping salariale legalizzato e aumentano il rischio del lavoro nero.

Diversità e uguaglianza di trattamento sul mercato del lavoro

Lo sviluppo sociale influisce positivamente sulle pari opportunità nel mercato del lavoro: oggi, nel mondo occupazionale la diversità è considerata una qualità preziosa. Tuttavia, le discriminazioni per motivi di sesso, d'età, di provenienza, di religione, di

orientamento sessuale o di handicap sono tuttora una realtà. Travail.Suisse combatte tutte le forme di discriminazione presenti sul mercato del lavoro. Per sradicarla, gli attori del mondo del lavoro sono chiamati ad adottare misure di prevenzione e di informazione

Contratto collettivo di lavoro quadro per il commercio al dettaglio

Con circa 320'000 occupati, il commercio al dettaglio rappresenta il secondo settore occupazionale dell'economia elvetica per ordine di grandezza. Allo stesso tempo, è un ramo a bassa remunerazione e con in parte condizioni d'impiego precarie. Al fine di migliorare in maniera sostenibile le lavoratrici e i lavoratori occupati in questo ramo, Travail.Suisse rivendica un contratto

collettivo di lavoro quadro per l'intero commercio al dettaglio, nel quale siano fissati i salari minimi e le durate di lavoro massime per tutto il ramo. Questo modo di procedere implica, ovviamente, il rispetto di contratti collettivi già esistenti.

Travail.Suisse rifiuta qualsiasi ulteriore estensione degli orari di apertura dei negozi. Il commercio al dettaglio è

un ramo a bassa remunerazione con in parte condizioni di lavoro precarie. Altre estensioni o addirittura l'abolizione di orari d'apertura chiaramente definiti peggiorano le condizioni di lavoro degli impiegati, dal punto di vista economico sono inutili e, a causa dei grandi centri commerciali, accelerano il dislocamento indesiderato di negozi vicini al centro in zone non ancora edificate.

Rafforzare la partecipazione in Svizzera

La legge sulla partecipazione in Svizzera è una tigre di carta. Le disposizioni legali sulla formazione delle rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici interne all'azienda sono complicate e i diritti alla partecipazione insufficienti.

Travail.Suisse rivendica un rafforzamento dei suddetti rappresentanti nelle imprese di modo che questi ultimi non siano solo ascoltati, ma che possano anche partecipare alle decisioni. Al fine di sostenere meglio i rappresentanti dei

Obbligo di un piano sociale anche per aziende a partire da 50 collaboratori

Grazie all'introduzione dell'obbligo di prevedere un piano sociale a partire dall'inizio del 2014, in Svizzera è stata colmata un'importante lacuna legislativa nell'ambito della protezione delle la-

voratrici e dei lavoratori. Questa nuova regolamentazione vale tuttavia solo per grandi imprese con più di 250 occupati. Travail.Suisse rivendica che, in caso di licenziamenti di massa non effettuati

nel quadro di una procedura fallimentare o di liquidazione, sia introdotto un obbligo a un piano sociale anche per le medie imprese (50–249 collaboratrici e collaboratori).

Conciliare meglio la vita professionale con quella familiare

Oggi, nella maggior parte delle economie domestiche svizzere lavorano entrambi i genitori. Per le famiglie la situazione sul mercato del lavoro rimane tuttavia insoddisfacente. La maggior parte delle coppie vivono il cosiddetto «modello borghese contemporaneo», in cui il padre continua a lavorare a tempo pieno e la madre a tempo parziale. Sul mercato del lavoro, tra i punti negativi per la conciliabilità figurano le persistenti disuguaglianze salariali tra donne e uomini, una politica familiare insufficiente e la scarsità di posti a tempo parziale per gli uomini che intendono partecipare a una parte del lavoro domestico e familiare. Considerando la scarsità di manodopera qualificata, la questione concernente la cura di famigliari (bambini e persone anziane) acquisterà ancora più importanza. Deve diventare un compito del servizio pubblico. Infine, va promossa la partecipazione del gentil sesso al mercato del lavoro e all'economia, il che implica una migliore protezione di giovani donne, future mamme e madri.

Imporre l'uguaglianza sul mercato del lavoro

Anche dopo 30 anni dalla sua introduzione, il principio costituzionale «stesso salario, per lo stesso lavoro» ancora non viene rispettato. Già al primo impiego dopo la formazione secondaria, le giovani donne guadagnano in media il 7 per cento (ovvero 280 franchi al mese) in meno rispetto ai loro colleghi maschi a qualifiche e formazioni equivalenti. Questo divario aumenta con gli anni e rappresenta un ostacolo a una partecipazione più attiva delle donne sul mercato del lavoro. È pertanto ora di completare la disposizione legislativa in materia di parità salariale: come per l'analisi dei rischi sul posto di lavoro, le imprese devono essere responsabili del rispetto della legge e di rendere conto su questo tema.

In ragione delle peculiarità del mercato del lavoro elvetico (lunghi orari settimanali, mancanza di posti di assistenza per famigliari, soluzioni esistenti costose), la maggior parte delle famiglie optano per un lavoro a tempo parziale per uno dei due geni-

tori, nella maggior parte dei casi è la madre a lavorare part-time. Questo fenomeno va a discapito delle donne e nel peggiore dei casi porta a situazioni precarie all'età del pensionamento. Il lavoro a tempo parziale va pertanto rivalorizzato e ripartito meglio tra le donne e gli uomini. Parallelamente, le imprese non devono abusare del lavoro a tempo parziale al fine di mascherare una forma moderna di lavoro su chiamata o imporla a chi non la vuole.

Le nuove tecnologie di comunicazione rendono i limiti tra la vita professionale e quella familiare sempre più vaghi. Ci sono sempre più possibilità di flessibilizzare gli orari di lavoro. In compenso, dai collaboratori a tempo parziale si pretende che siano praticamente sempre e facilmente reperibili, il che a sua volta mette ancora più sotto pressione i padri e le madri. Urge pertanto una delimitazione chiara tra il tempo di lavoro e il tempo da dedicare alla famiglia.

sicurezza sociale di tutti e tutte coloro che rinunciano completamente o in parte alla loro attività professionale per

dedicarsi ai loro familiari più anziani. Nel settore delle cure i salari vanno aumentati e servono obbligatoriamente

contratti collettivi di lavoro (CCL) con salari minimi.

Diritto al lavoro a tempo parziale ed equiparazione al lavoro a tempo pieno (cfr. pagina 73)

Già oggi il lavoro a tempo parziale è relativamente ben diffuso. Nonostante ciò, manca un diritto reale al lavoro a tempo parziale in caso di cambiamento delle condizioni di vita (p. es. fondare una famiglia, curare famigliari anziani ecc.). Inoltre, chi lavora a tempo parziale non è solo confrontato con riduzioni di salario, ma molto spesso anche con una rinuncia alla carriera e un accesso limitato a informazioni e formazioni

continue. Le persone che lavorano a tempo parziale sono oltre a ciò tuttora svantaggiate per quanto concerne le assicurazioni sociali. Travail.Suisse si adopera per un diritto al lavoro a tempo parziale, in particolare anche nell'ambito di campi d'attività esigenti e posti d'impiego per quadri, nonché per la parità di trattamento delle persone che lavorano part-time con quelle che svolgono un'attività a tempo pieno. I lavo-

ratori a tempo parziale devono ottenere la possibilità di fare carriera. Viceversa, non si deve poter imporre un posto a tempo parziale a chi non vuole ridurre il suo posto a tempo pieno. Le regolamentazioni legali concernenti le ore supplementari devono essere adattate alla realtà delle persone che lavorano a tempo parziale.

Chiara delimitazione tra tempo di lavoro e tempo libero

Anche per i nuovi modelli di lavoro, che permettono di gestire autonomamente il proprio orario lavorativo, è necessario fare una chiara separazione tra il tempo da dedicare alla famiglia e alla vita privata e il tempo di lavoro. Per ogni modello di lavoro è indispensabile e

va garantita la rilevazione del tempo di lavoro. Inoltre, le imprese devono mettere a disposizione di tutti i collaboratori un'infrastruttura di lavoro adeguata e strumenti di lavoro appropriati. Se viene proposto lavoro a domicilio, quest'ultimo deve occupare solo una minima

parte dell'orario settimanale, al fine di facilitare l'integrazione in azienda. Le imprese devono adottare misure per garantire ai loro collaboratori tempo di riposo consecutivo a sufficienza, affinché questi ultimi non debbano essere disponibili 24 ore su 24.

Creare un congedo parentale per padri e madri di bambini in età prescolare (cfr. pagina 82)

La vita con bambini piccoli comporta un livello d'assistenza assai elevato. Per questo motivo, nei primi tempi per i genitori è spesso difficile conciliare il loro impegno professionale con i lavori di casa. I posti di asilo nido per bebè di 3 o 4 mesi sono ancora più

ricercati dei posti di asilo in generale. Va pertanto concesso più tempo per la vita familiare. Travail.Suisse rivendica per dopo la scadenza del congedo di maternità e di paternità 24 settimane di congedo parentale, ovvero 12 settimane per ciascuno dei genitori

da impiegare in maniera flessibile. La fruizione dell'intero congedo parentale deve avvenire prima dell'entrata all'asilo del bambino e anch'esso indennizzato tramite l'IPG.

Travail.Suisse rivendica:

Attuazione della parità salariale

Le imprese con più di 50 impiegati devono essere obbligate a verificare ogni 3 anni la parità salariale. La verifica va svolta, come riconosciuto dal Tribunale federale, tramite un'analisi di regressione basata su un rapporto tra una variabile dipendente e una o più variabili indipendenti al fine di poter descrivere i nessi quantitativi (analisi di regressione).

Inoltre, vanno introdotti controlli interni frequenti. Le aziende devono pubblicare i risultati nel loro rapporto annuale e, qualora richiesto dalle autorità incaricate del controllo o dalle commissioni tripartite, presentare un'analisi esterna attuale. Le imprese che superano la soglia di tolleranza statistica di discriminazione del 5 per cento hanno il dovere

di informare le persone discriminate. Se dopo il secondo controllo non sono stati attuati sostanziali miglioramenti, vanno previste sanzioni dissuasive, come ad esempio una multa equivalente al triplo del totale delle differenze salariali discriminatorie constatate.

Rivalorizzare i salari nel settore delle cure (asili nido, cure sociosanitarie ecc.)

A causa dell'invecchiamento demografico, il lavoro di cura in futuro

guadagnerà sempre più importanza. Se prestato in seno alle famiglie, deve

essere incentivato mediante una rivalorizzazione a più livelli. Va migliorata la

Promuovere l'assistenza di famigliari

Una gamma sufficiente di offerte d'assistenza ha un effetto positivo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La Rilevazione sulle forze lavoro in Svizzera (RIFOS) 2012 dell'Ufficio federale di statistica ha dimostrato che 155 000 persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni non possono lavorare o non possono aumentare il loro tasso d'occupazione a causa della mancanza di strutture assistenziali per bambini o adulti. Circa altrettante persone (158 000) hanno interrotto la loro attività professionale per prendersi cura di un bambino.

Questa situazione – che interessa per la maggior parte le donne – aumenta la mancanza di manodopera qualificata e peggiora la previdenza per la vecchiaia, il che a lungo termine può portare a

povertà e dipendenza da prestazioni statali. Il valore del lavoro non remunerato diretto (cure, assistenza, presenza, coordinamento) e non diretto (lavori di casa e logistici) che viene prestato per i famigliari, ammonta a circa 100 miliardi di franchi all'anno, il che equivale ai costi annuali del lavoro svolto nel settore secondario (industria e artigianato). Il lavoro di cura rafforza i rapporti sociali e deve essere promosso tramite indennità più generose alle persone che lo svolgono: questi costi supplementari devono essere compensati da risparmi, in quanto in caso contrario sarebbero necessari investimenti più elevati in una rispettiva infrastruttura e in ore lavorative retribuite.

Travail.Suisse rivendica:

Creazione di una piattaforma d'informazione e di servizi nazionale nel settore delle cure

Come figlio, figlia, genero o nuora, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori un giorno possono trovarsi nella situazione di doversi occupare, oltre che della propria attività professionale, anche di famigliari anziani. Il nuovo progetto lanciato da Travail.Suisse deve poter rispondere al bisogno di informazioni di questi «famigliari che curano». Lo scopo è di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori già all'inizio della loro attività di cura su come conciliare nel miglior modo possibile il lavoro retribuito e l'assistenza prestata ai famigliari. Anche i partner sociali sostengono questa nuova offerta gratuita.

Legge quadro per l'infrastruttura di assistenza come compito del servizio pubblico (cfr. pagine 82 e 91)

A causa di fattori quali penuria di specialisti, invecchiamento della società e aumento del livello formativo, l'attività professionale di entrambi i genitori non solo è auspicabile, bensì persino necessaria a livello della società e dell'economia. Per raggiungere questo obiettivo, l'infrastruttura per la conciliabilità di professione e obblighi assistenziali nei confronti di bambini o famigliari che necessitano di cure deve diventare un servizio pubblico. Travail.Suisse richiede che il finanziamento iniziale attuale della Confederazione sia trasformato in una legge quadro per l'infrastruttura di assistenza di bambini e persone anziane. A questo proposito, i Cantoni sono tenuti a mettere a disposizione l'offerta necessaria e ad assicurarne la qualità. Il finanziamento, stanziato dalla Confederazione, dai Cantoni e dai datori di lavoro, deve garantire prezzi abbordabili per i genitori.

Migliorare la situazione finanziaria attuale e futura dei famigliari che prestano cure

La Confederazione deve avviare un programma per la promozione della cura da parte di famigliari che deve comprendere elementi quali la formazione degli stessi famigliari, la loro assunzione da parte della Spitex e anche il sostegno di forme abitative adeguate alla situazione di vita. A livello finanziario, vanno introdotte indennità giornaliere per persone che curano famigliari, sulla base del modello friburghese. Si tratta di un riconoscimento finanziario che non può sostituire un reddito, ma che a livello simbolico è importante. Le persone che si prendono cura e devono ridurre il loro tasso d'occupazione per assistere i propri cari, devono poter beneficiare di una compensazione diretta statale alla loro cassa pensione che equivalga almeno a quella erogata da un datore di lavoro. Il modello di accrediti per compiti assistenziali va flessibilizzato (luogo di domicilio del famigliare da curare a più di 30 km di distanza, compresi i casi di grande invalidità di grado lieve).

Congedo d'urgenza per l'assistenza e il sostegno di famigliari (cfr. pagina 82)

Il bisogno di assistenza aumenterà a causa dello sviluppo demografico. Il partner, i figli e le figlie vengono coinvolti sempre di più nella cura dei propri genitori. Diversamente che in passato, in futuro anche le figlie saranno completamente integrate nella vita professionale. Nella legge sul lavoro serve pertanto una regolamentazione che in caso di emergenza sgravi le persone che curano famigliari: in caso di bisogno devono avere il diritto di assentarsi dal posto di lavoro. La regolamentazione concernente l'assenza dal lavoro in caso di malattia dei figli disciplinata nella legge sul lavoro può fungere da modello.

Combattere la discriminazione di giovani donne e madri

Sono sempre più frequenti i casi in cui le giovani donne dispongono di una formazione equivalente o migliore del proprio partner. Oggi più della metà dei diplomi universitari e delle scuole universitarie professionali vengono conferiti alle donne. Di conseguenza, le famiglie in cui entrambi i genitori vogliono essere attivi a livello professionale è in continuo aumento, così come lo è anche il tasso d'attività professionale delle madri. Ma nonostante la scarsità di manodopera qualificata, si può constatare una discriminazione delle donne per il potenziale rischio che possano avere figli. Quando annunciano la gravidanza, troppo spesso vengono licenziate dopo il periodo protetto di 16 settimane valido dopo il parto. Queste situazioni spesso non si vengono a sapere, sono difficili da provare e in ogni caso illegali. In fondo, chi ha abbandonato del tutto l'attività professionale per curare i famigliari deve poter contare su un sostegno finanziario e un accompagnamento professionale per reintegrarsi nel mercato del lavoro.

Travail.Suisse rivendica:

Nessuna discriminazione per ragioni di maternità durante la ricerca di un posto di lavoro

Benché la legge sulla parità dei sessi vieti qualsiasi discriminazione a causa del sesso o della situazione familiare, per i diretti interessati è molto difficile fare valere i propri diritti in tribunale. Questo è quanto aveva dimostrato già l'analisi di efficacia della legge sulla parità dei sessi effettuata dalla Confederazione nel 2006. Per questo motivo serve un'autorità statale, secondo il modello del commissario per la protezione dei dati, che disponga delle competenze necessarie per effettuare inchieste e adottare misure appropriate. Questa autorità permetterebbe un controllo sistematico delle discriminazioni segnalate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Proteggere meglio le donne attive in caso di maternità

Oggi la legge protegge le donne da un licenziamento durante 16 settimane successive al parto. Dal momento che, quando nasce un bambino, le donne devono rimanere assenti dal posto di lavoro, sono svantaggiate sul mercato del lavoro. Le imprese le penalizzano licenziandole dopo il parto del primo figlio per evitare una seconda maternità o per il rischio di altre assenze a causa di obblighi legati alla famiglia (per esempio per la cura di bambini malati). Per questo motivo, dopo la nascita, la protezione dal licenziamento va estesa da 16 a 26 settimane.

Concetto sul finanziamento dell'accompagnamento di donne e uomini che intendono reinserirsi nel mercato del lavoro

Il reinserimento di persone che sono rimaste assenti per diversi anni dal mercato del lavoro deve essere facilitata, accompagnata e finanziata. Travail.Suisse chiede che la Confederazione elabori un rispettivo concetto specifico a questo riguardo. Quest'ultimo deve comprendere le seguenti misure: condizioni di accesso facilitate per persone che per motivi familiari hanno abbandonato l'attività professionale alle misure del mercato del lavoro previste dalla LADI, nonché un sistema di buoni di formazione. I Cantoni devono finanziare direttamente l'accompagnamento, ovvero tramite i loro uffici d'informazione o servizi privati di consulenza per donne, e renderne conto alla Confederazione.



Eine Mutterschaft darf für Frauen im Erwerbsleben kein Stolperstein mehr sein.
L'assurance-maternité ne doit pas être une embûche dans la vie professionnelle des femmes.
Per le donne la maternità non deve più rappresentare un ostacolo.

Una politica sociale affidabile

Una buona sicurezza sociale è un fattore decisivo della qualità di vita delle lavoratrici e dei lavoratori in Svizzera. Solo chi può appoggiarsi su un sistema di sicurezza sociale solido e funzionante è protetto contro l'indigenza in caso di perdita di salario, l'esclusione sociale per incapacità al guadagno, nonché contro l'inconciliabilità di famiglia e professione o una vecchiaia non dignitosa. La pressione sul mercato del lavoro è in aumento. Un'attività professionale senza interruzioni oggi è l'eccezione piuttosto che la regola. In caso di perdita di guadagno, la politica sociale deve pertanto impedire tramite buone prestazioni che le lavoratrici e i lavoratori siano indotti a svolgere lavori precari. La politica sociale deve però anche garantire il sostegno e l'accompagnamento necessari a tutti coloro che hanno problemi con l'integrazione nel mercato del lavoro. Tenendo conto dello sviluppo demografico, un altro compito fondamentale della politica sociale è di sostenere una coesistenza funzionante delle generazioni e di garantire le rendite anche in caso di un aumento del numero dei pensionati.

Garantire la sicurezza sociale e l'autonomia in caso di perdita di guadagno

Per le lavoratrici e i lavoratori i problemi di salute e la disoccupazione rappresentano rischi essenziali. Per poter vivere, malgrado tutto, una vita autonoma, servono soluzioni assicurative ben sviluppate che garantiscano indennità giornaliera e rendite alle persone interessate. Il servizio sociale, come ultima rete, va rafforzato tramite una legge nazionale.

Travail.Suisse rivendica:

Una buona assicurazione in caso di malattia e infortunio

Oggi, l'assicurazione infortuni funziona bene e poggia su solide basi finanziarie. La SUVA, che assicura soprattutto gli occupati di industria e artigianato, ha contribuito in maniera determinante a questa situazione. Secondo questo esempio dovrebbe essere introdotta anche un'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera in caso di malattia. Le lavoratrici e i lavoratori devono essere ben assicurati sia in caso di malattia che in caso di infortunio.

Estensione mirata dell'assicurazione di disoccupazione

Un'assicurazione contro la disoccupazione ben sviluppata è il pendant necessario al mercato del lavoro liberale elvetico. Le prestazioni sono tuttavia state limitate con l'ultima revisione dell'assicurazione contro la disoccupazione. La legge non reagisce in modo soddisfacente, soprattutto alla situazione di giovani disoccupati, di persone che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro e anche di disoccupati anziani. Travail.Suisse chiede al Consiglio federale un'analisi approfondita di questi effetti negativi della riforma e proposte che permettano una mirata integrazione di questi gruppi di popolazione nel mercato del lavoro. In particolare vanno aumentate le indennità giornaliera per le persone di giovane età che dopo una formazione scolastica si ritrovano senza lavoro. Inoltre, già durante il periodo d'attesa, bisogna garantire a queste persone l'accesso ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro.

Disindebitamento dell'assicurazione per l'invalidità senza riduzione delle prestazioni

Il risanamento dell'assicurazione per l'invalidità è sulla buona strada. I tempi dei deficit sono passati. Bisogna rinunciare a nuove drastiche misure. Al contrario: oggi le rendite AI sono talmente modeste che sempre più spesso devono essere accompagnate da prestazioni complementari. A questo dato di fatto va posto rimedio. Aniché decidere in continuazione nuove misure di reintegrazione, l'energia dovrebbe essere spesa per attuare con giudizio le misure adottate.

Legge nazionale sull'assistenza sociale con perequazione degli oneri anziché smantellamento dell'assistenza sociale

L'assistenza sociale deve essere mantenuta come ultima rete sociale sostenibile. Per evitare incompatibilità cantonali e regionali, serve una legge nazionale sull'assistenza sociale che armonizzi le prestazioni. Solo una legge nazionale permetterebbe un'equa perequazione degli oneri tra città e campagna, nonché tra le singole regioni, e impedirebbe il rinvio e l'esclusione delle persone interessate verso un altro pagatore.

Controllo permanente della povertà

Nel quadro del programma nazionale per la prevenzione e la lotta contro la povertà, il Consiglio federale deve mettere a punto un controllo durevole della povertà il quale informa regolarmente sulle rispettive cause in Svizzera e sull'impatto delle misure adottate. Dal momento che ne restano spesso confrontati anche da adulti, va prestata particolare attenzione al rischio di povertà di giovani e bambini.

Promozione e accompagnamento anziché pressione per una migliore integrazione nel mondo del lavoro

Oggi l'integrazione nella società avviene spesso attraverso il mercato del lavoro. Durante la loro vita, molte persone sono state escluse dall'accesso al lavoro per ragioni di malattia, infortunio o disoccupazione. Anche i giovani adulti devono superare ostacoli quando si tratta di inserirsi nel mondo del lavoro. Affinché gli interessati trovino la loro strada per accedere al mercato del lavoro, serve più promozione e accompagnamento anziché pressione, come quella attuata al giorno d'oggi.

Travail.Suisse rivendica:

Offensiva per una formazione per adulti nella sicurezza sociale

Da diversi studi commissionati da Travail.Suisse emerge un notevole potenziale di adulti che potrebbe recuperare una formazione. Una migliore formazione protegge in maniera duratura contro l'esclusione dal mondo del lavoro. Per questo motivo, nel quadro dell'assicurazione di disoccupazione ma anche dell'AI e della lotta contro la povertà, il recupero di un diploma deve essere legato a un sostegno mirato dei costi per il mantenimento del livello di vita. A questo proposito, va tenuto conto sia dei giovani adulti che delle persone a partire dai 40 anni.

Modo di procedere coordinato e attivo per la creazione di posti di lavoro

Nel quadro della collaborazione interistituzionale coordinata, i responsabili dell'AI, dell'assicurazione disoccupazione e dell'assistenza sociale contatano in maniera coordinata per i loro clienti potenziali datori di lavoro. La loro attenzione principale si concentra soprattutto sulla creazione di impieghi per persone con capacità di lavoro parziale e disoccupati di lunga durata.

Nuove strade per la creazione di posti di lavoro interaziendali

Oggi, non si riescono a raggiungere gli obiettivi d'integrazione dell'AI perché i datori di lavoro offrono troppo pochi impieghi nel mercato del lavoro primario. Malgrado la procedura coordinata, è difficile creare, senza obblighi, un numero sufficiente di posti di lavoro nelle singole imprese. Urge pertanto trovare nuove strade: l'economia deve essere obbligata a creare una parte dei posti di lavoro a livello interaziendale. Ciò consentirebbe anche alle PMI, molto diffuse in Svizzera, di partecipare. Possono fungere da esempio le reti di aziende di tirocinio nella formazione professionale. Le offerte devono essere accompagnate e certificate dall'assicurazione contro la disoccupazione, dall'AI e dall'assistenza sociale.

Una politica di famiglia al passo con i tempi e convivenza delle generazioni

Nel raffronto internazionale, la Svizzera spende pochissimi soldi per le famiglie. Al cospetto dello sviluppo demografico, urge investire più mezzi finanziari nelle famiglie. Serve più sicurezza materiale, ma anche la garanzia di poter conciliare la vita familiare con quella professionale. Si rende pertanto necessaria tutta una serie di misure. Se la Svizzera rimarrà avara nei confronti delle famiglie, il prezzo da pagare sarà elevato: o molte donne rinunceranno ad avere bambini o molte madri non parteciperanno o parteciperanno solo limitatamente al mercato del lavoro. Ciò che ne consegue è una mancanza di giovani e una scarsità di specialisti. Entrambi gli aspetti nuocciono a una società che invecchia.

Travail.Suisse rivendica:

Aumento degli assegni familiari

Gli assegni familiari attuali non tengono conto delle elevate spese necessarie per il mantenimento dei figli. Mentre le spese dirette per i figli hanno subito un ulteriore aumento (942 franchi per un figlio, 1507 franchi per due figli), gli assegni familiari sono in stallo a un livello basso. Travail.Suisse rivendica assegni per i figli di 350 franchi e assegni per la formazione di 500 franchi. A titolo

integrativo, vanno tenute maggiormente in considerazione a livello fiscale le elevate spese per la custodia di bambini extrafamiliare.

Introduzione di un congedo di paternità di 20 giorni

Ancora oggi, dopo la nascita di un bambino, la maggior parte dei padri riceve solo da uno a due giorni di congedo. Ciò non corrisponde più alle realtà della società odierna. Sempre più padri vogliono assumersi la loro responsabilità ed essere presenti già dall'inizio della vita di famiglia. In un congedo di paternità vedono un'importante parte integrante di una politica familiare al passo con i tempi. La presenza dei padri dopo la nascita di un bambino è indispensabile per un buon inizio della vita di famiglia. Urge dunque l'introduzione di un congedo di paternità di 20 giorni sancito per

legge. I costi sono sostenibili e, grazie al calo del numero dei giorni di servizio militare, possono essere finanziati senza incidere a lungo termine sui costi dalle indennità per perdita di guadagno (IPG).

Creare un congedo parentale per padri e madri di bambini in età prescolare (cfr. pagina 77)

La vita con bambini piccoli comporta un livello d'assistenza assai elevato. Per questo motivo, nei primi tempi per i genitori è spesso difficile conciliare il loro impegno professionale con i lavori di casa. I posti di asilo nido per bebè di 3 o 4 mesi sono ancora più ricercati dei posti di asilo in generale. Va pertanto concesso più tempo per la vita familiare. Travail.Suisse rivendica per dopo la scadenza del congedo di maternità e di paternità 24 settimane di congedo

parentale, ovvero 12 settimane per ciascuno dei genitori da impiegare in maniera flessibile. La fruizione dell'intero congedo parentale deve avvenire prima dell'entrata all'asilo del bambino e anch'esso indennizzato tramite l'IPG.

Congedo d'urgenza per l'assistenza e il sostegno di famigliari (cfr. pagina 78)

In futuro il bisogno di assistenza aumenterà a seguito dello sviluppo demografico. Il partner, i figli e le figlie vengono coinvolti sempre di più nella cura dei propri genitori. Diversamente che in passato, in futuro anche le figlie saranno completamente integrate nella vita professionale. Nella legge sul lavoro serve pertanto una regolamentazione che in caso di emergenza sgravi le persone che curano i famigliari: in caso di bisogno devono avere il diritto

di assentarsi dal posto di lavoro. La regolamentazione concernente l'assenza dal lavoro in caso di malattia dei figli sancita dalla legge sul lavoro può fungere da modello.

Legge quadro per l'infrastruttura di assistenza come compito del servizio pubblico (cfr. pagine 78 e 91)

A causa della penuria di specialisti, dell'invecchiamento della società e dell'aumento del livello formativo, l'attività professionale di tutti i genitori non solo è auspicabile, bensì addirittura necessaria sia a livello sociale che economico. Per raggiungere questo obiettivo, l'infrastruttura per la concilia-

bilità di professione e obblighi assistenziali nei confronti di bambini o famigliari che necessitano di cure deve diventare un servizio pubblico. Travail.Suisse richiede che il finanziamento iniziale attuale previsto dalla Confederazione sia trasformato in una legge quadro sull'infrastruttura di assistenza di bam-

bini e persone anziane. A questo proposito, i Cantoni sono tenuti a mettere a disposizione l'offerta necessaria e ad assicurarne la qualità. Il finanziamento, messo a disposizione dalla Confederazione, dai Cantoni e dai datori di lavoro, deve garantire prezzi abbordabili per i genitori.

Sostenere i giovani genitori nella conciliabilità tra formazione e obblighi assistenziali

Molte giovani coppie spostano il loro desiderio di avere figli a più tardi. Ciò è dovuto tra l'altro anche a tempi di formazione più lunghi. L'età alla nascita del primo bambino è in continuo aumento. Spesso il desiderio di avere un

bambino rimane del tutto insoddisfatto. A livello sociale ne consegue un'acutizzazione dell'invecchiamento

demografico. Oggi, per le persone in formazione fondare una famiglia comporta non poche difficoltà. Per conciliare meglio la futura formazione con gli obblighi di assistenza, i programmi di formazione per genitori devono essere

flessibilizzati e durante la formazione si deve avere diritto alla custodia di bambini gratuita.

Garantire anche in futuro la previdenza per la vecchiaia

Con la riforma della previdenza per la vecchiaia 2020, ci troviamo a un bivio nell'ambito della assicurazione vecchiaia. Travail.Suisse vuole che il primo e il secondo pilastro continuino a costituire un solido fondamento della sicurezza sociale. Vanno riformati contemporaneamente. Tra qualche anno, la generazione dei baby boomers andrà in pensione. Anche con più pensionate e pensionati e con una maggiore speranza di vita, la gente non ha bisogno di meno mezzi per vivere. Per questa ragione, le rendite devono essere garantite ad ogni costo, soprattutto anche tenendo conto della pressione

demografica. Dinanzi ai problemi con i quali sono confrontati i lavoratori più anziani, proporre un aumento dell'età pensionabile a oltre 65 anni è a dir poco assurdo. Dapprima l'economia deve provare con i fatti di essere pronta a puntare su di loro. Un moderato finanziamento supplementare dell'AVS e della LPP limita la qualità di vita della popolazione molto meno che le riduzioni delle rendite e l'aumento dell'età pensionabile. Per una previdenza per la vecchiaia sicura e solida, è preferibile aumentare dell'1 o del 2 per cento l'imposta sul valore aggiunto.

Travail.Suisse rivendica:

Le riduzioni delle rendite e l'età pensionabile a oltre 65 anni non sono negoziabili

Nel quadro della riforma della previdenza per la vecchiaia 2020, l'attuale livello delle rendite è una linea rossa minima che non va abbassata. Con le attuali prestazioni, l'obiettivo della Costituzione concernente il mantenimento del livello di vita abituale già ora non è più o praticamente più garantito per molti pensionati. Riduzioni delle rendite non sono pertanto più possibili né a livello

dell'AVS né a livello della previdenza professionale. Un'eventuale riduzione dell'aliquota minima di conversione deve pertanto essere integralmente compensata per tutti gli assicurati. Anche l'innalzamento dell'età pensionabile a oltre 65 anni è tabù. Con la sua prassi di assunzione, l'economia deve dapprima garantire che le persone possano mantenere il loro

posto di lavoro fino a 65 anni. Inoltre, prima di aumentare l'età pensionabile per le donne, oltre a un pensionamento flessibile dotato di ammortizzatori sociali e una migliore assicurazione del lavoro a tempo parziale, devono essere già state varate misure legali efficaci a sostegno della parità salariale tra uomo e donna.

Rendere possibile l'età pensionabile flessibile anche a persone con redditi modesti

Oggi sono principalmente le persone con redditi elevati a beneficiare di flessibilità per quanto riguarda il pensionamento. Per tenere conto delle realtà

attuali sul mercato del lavoro e delle molteplici situazioni di vita e di salute individuali, è necessario introdurre un'età pensionabile flessibile per tutti.

Un pensionamento flessibile deve essere sostenibile a livello finanziario anche per persone con redditi modesti.

Garantire il finanziamento dell'AVS

A causa dello sviluppo demografico, è probabile che nell'ambito della previdenza per la vecchiaia i costi subiscano un aumento. Il finanziamento supplementare necessario, pari a uno o a due punti percentuali del salario o

dell'imposta sul valore aggiunto, è invece sostenibile e pregiudica molto meno la qualità di vita delle pensionate e dei pensionati rispetto a una riduzione delle rendite o a un innalzamento dell'età pensionabile. Per completare il finanzia-

mento esistente con una percentuale sul salario, va aumentata leggermente l'imposta sul valore aggiunto. Un finanziamento sicuro dipende inoltre dall'immigrazione di giovani lavoratrici e lavoratori.

Una migliore assicurazione del lavoro a tempo parziale tramite l'abolizione della deduzione di coordinamento

Il lavoro a tempo parziale sempre più diffuso è male tutelato nella previdenza

professionale. Chi deve accettare la deduzione di coordinamento com-

pleta può assicurare solo una piccola parte del suo reddito e più tardi dovrà

accontentarsi di una rendita più bassa. Travail.Suisse rivendica pertanto l'abolizione della deduzione di coordinamento, oramai obsoleta, nella previdenza

professionale.

Creare fiducia tramite un organo di mediazione del 2° pilastro

La previdenza professionale è diventata molto complessa. Ciò porta a un senso di impotenza in molti assicurati. Travail.Suisse rivendica pertanto l'istituzione di un organo di mediazione del 2° pilastro a cui si possono rivolgere i singoli assicurati in caso di controversie o di necessità di ragguagli. Le casse pensioni e i partner sociali devono essere integrati nell'ente responsabile

dell'organo di mediazione. L'organo di mediazione deve anche poter fare raccomandazioni.

Tutela degli assicurati contro le remunerazioni abusive degli assicuratori sulla vita

Le compagnie d'assicurazione sulla vita sono società attive nell'ambito della previdenza professionale orientate al profitto. A causa del vago regolamento sulla partecipazione alle eccedenze (quota minima di distribuzione) e di eccessivi premi per i rischi, oggi più di mezzo miliardo di franchi di fondi assicurativi all'anno finiscono nelle casse degli assicuratori anziché in quelle degli assicurati. Questo compromette ulteriormente la fiducia nel secondo

pilastro. Travail.Suisse rivendica una regolamentazione più severa nei confronti della quota minima di distribuzione e una drastica riduzione dei premi per i rischi.

Rafforzamento delle prestazioni complementari come prestazione centrale per la lotta contro la povertà e finanziamento delle cure

Chi durante la vecchiaia o nonostante la rendita AI non dispone di sufficienti mezzi per vivere, ha diritto a prestazioni complementari come protezione contro la povertà. Queste conquiste sociali non devono essere messe in gioco. A causa della generazione dei baby-boomer, ci saranno più pensionate e pensionati che dovranno ricorrere alle prestazioni complementari. Inoltre, assistiamo a un aumento dei bisogni assistenziali i quali oggi vengono ampiamente coperti dalle prestazioni complementari. Anziché discreditarle le prestazioni complementari, è necessario rafforzarle e utilizzarle come sistema di sostegno mirato nella lotta contro la povertà, ma anche per finanziare

le cure. L'aumento del fabbisogno finanziario va garantito tramite un coinvolgimento più forte da parte della Confederazione. Inoltre, cosa che sarebbe dovuta accadere già da tempo, occorre incrementare immediatamente gli assegni a sostegno delle pigioni in aumento nell'ambito delle PC.

Rafforzare la previdenza per la vecchiaia per i famigliari che assistono

Le persone che si prendono cura e devono ridurre il loro tasso d'occupazione per assistere i propri cari, devono poter beneficiare di una compensazione diretta statale alla loro cassa pensione che equivalga almeno a quella erogata da un datore di lavoro. Il modello degli accrediti per compiti assistenziali esis-

tente nell'AVS va flessibilizzato (luogo di domicilio del famigliare da curare a più di 30 km di distanza, compresi i casi di grande invalidità di grado lieve).



Wenn Personen Angehörige pflegen und dafür ihr Arbeitspensum reduzieren, muss das in ihrer Altersvorsorge berücksichtigt werden.

Si des personnes soignent leurs proches et réduisent ainsi leur temps de travail, cela doit être pris en compte dans leur prévoyance vieillesse.

Chi cura i propri famigliari e per questo motivo deve ridurre il tasso d'occupazione deve aver diritto a un accredito nella previdenza per la vecchiaia.

Offrire una formazione adatta al futuro e rendere il futuro accessibile attraverso la formazione

La formazione è una base estremamente importante per lo sviluppo personale, sociale ed economico. In generale, la Svizzera oggi dispone di un sistema di formazione efficiente e ben funzionante. Uno dei punti forti di questo sistema è soprattutto la buona proporzione tra formazione generale e formazione professionale. La formazione si trova tuttavia davanti a nuove sfide che devono essere affrontate. Nel corso dei prossimi anni, ad esempio, le generazioni dei baby boomer raggiungeranno l'età pensionabile. Nella maggior parte delle professioni si verificeranno lacune che dovranno essere colmate, come ad esempio la penuria generale di specialisti. Questa situazione richiede dalla politica della formazione enormi sforzi per quanto riguarda un utilizzo ottimale del potenziale formativo nei confronti di tutte le generazioni e a tutti i livelli di formazione. È particolarmente importante rafforzare la formazione professionale per le persone adulte e soprattutto rendere accessibile la formazione continua anche a persone poco qualificate. Altrettanto importante è l'impegno dei datori di lavoro nei confronti della piazza produttiva elvetica, nonché di buoni contratti collettivi di lavoro che costituiscono la base della formazione professionale dei giovani.

Rafforzare la formazione professionale di base

La formazione accademica generale e la formazione professionale sono percorsi formativi in concorrenza l'uno con l'altro. Quest'ultima talvolta è distorta da false immagini. Bisogna lavorare affinché la scelta della professione sia influenzata meno dallo stato sociale e più dal talento e dalla motivazione personale. Oggi, nel suo complesso, la formazione professionale ha raggiunto un buon livello. Tuttavia, non deve cessare di mettere in marcia le fasi ne-

cessarie alle riforme. La formazione professionale ha in particolare il compito, oltre alle competenze specializzate per rafforzare la cultura generale nella formazione professionale, di trovare i percorsi giusti. Una carriera coronata dal successo dipende sempre di più anche dalle competenze interdisciplinari, quali le lingue, le competenze sociali e le competenze interculturali.

Travail.Suisse rivendica:

Intensificare la preparazione alla scelta della professione nella scuola dell'obbligo

Lo stato sociale e l'origine sociale non devono essere decisivi nella scelta della professione. Per questa ragione, è necessario intensificare la preparazione alla scelta professionale nella scuola dell'obbligo. Quest'ultima ha da una parte il compito di presentare la vasta gamma di possibilità, così come la permeabilità del sistema di formazione. Dall'altra deve permettere ai bambini e ai giovani di scoprire meglio i loro talenti e la loro motivazione. Inoltre, vanno ottimizzate le possibilità per i corsi di prova, le offerte alle fiere professionali e

i contatti con le imprese. Infine, bisogna preparare meglio gli insegnanti a questi compiti e rafforzare la collaborazione con i consulenti dell'orientamento professionale.

Rendere possibile una scelta della professione ottimale, grazie a pari opportunità già dall'inizio

Non tutti i bambini hanno le stesse chance alla partenza. La promozione precoce di bambini è un mezzo importante per riequilibrare le disparità iniziali e aumentare le possibilità delle pari opportunità. Nelle scuole primarie bisogna

lavorare affinché i bambini e i giovani di ambienti sociali disagiati possano recuperare il loro ritardo iniziale. Dal momento che i genitori esercitano un importante influsso sulla scelta professionale dei loro figli, bisogna confron-

tarli già in fase precoce con il sistema di formazione attuale e integrarli nella scelta della professione in maniera tale che non influiscano sui loro ragazzi con immagini superate.

Rafforzare la formazione generale

Affinché l'apprendistato rimanga attraente, la formazione professionale deve migliorare la formazione in cultura

generale e l'accesso alle lingue straniere. Tuttavia, più ore scolastiche alla settimana non rappresentano la solu-

zione giusta perché ne andrebbe della vicinanza con l'azienda di formazione. Al contrario: bisogna sviluppare, propa-

gare con determinazione e promuovere modelli innovativi quali i corsi a blocchi, i praticantati in altre aziende, l'inseg-

namento bilingue, soggiorni linguistici all'estero durante e dopo l'apprendis-tato. Queste opportunità vanno propo-

ste a tutti i giovani interessati.

che le spese di sostentamento. Le or-ganizzazioni partner devono impegnarsi

al fine di definire gli obiettivi comuni e controllarne il raggiungimento.

Offrire un interessante periodo di apprendistato e sviluppare diversi percorsi formativi successivi

La parte centrale della formazione professionale di base si svolge nelle aziende. La maniera di trattare i gio-vani, di parlarne, di applicare il diritto del lavoro e di organizzare il periodo di apprendistato sono tutti fattori che lasciano un'impronta sull'immagine della formazione professionale. Tutte le imprese e tutti i rami professionali sono chiamati a offrire ai giovani un periodo di apprendistato interessante, al passo con i tempi e adattato a livello indivi-duale, ad esempio tramite la conces-sione di corsi di recupero, l'accesso

alla maturità professionale, il sostegno per soggiorni linguistici e di formazione in altre regioni linguistiche o all'estero oppure offrendo tirocini con certificato di formazione pratica. Inoltre, vanno rispettati anche i diritti degli apprendisti (p. es. il tempo di formazione è tempo di lavoro) e i conflitti vanno risolti in maniera equa. Oltre a ciò, tutti i rami professionali sono invitati a rispettare il principio «Nessun diploma senza per-corsi formativi successivi» e a istituire diversi percorsi per formazioni continue o superiori in seno al ramo e a comu-

nicarle in maniera dinamica. Infine, un criterio altrettanto determinante è co-stituito dalla qualificazione dei formatori professionali in azienda per assicu-rare alle persone un buon periodo di apprendistato. Motivo per cui, tutti i rami devono garantire che i formatori professionali in azienda dispongano di una formazione appropriata (p. es. una formazione professionale superiore) e che frequentino obbligatoriamente e regolarmente le formazioni continue.

Per sfruttare al meglio il potenziale delle lavoratrici e dei lavoratori anziani, per il personale a partire dai 40 anni d'età vanno previsti programmi speciali. La realizzazione di un bilancio professio-nale verso la metà della vita attiva deve diventare un nuovo standard. Questo bilancio deve fungere da base di piani-ficazione della carriera per la seconda

fase della vita professionale. Alle perso-ne senza primo diploma professionale va data la possibilità di svolgere una formazione di recupero. La stessa cosa deve valere per persone che sono pas-sate a un altro campo d'attività o che si trovano in un'impasse professionale. Le necessarie riqualificazioni professionali per collaboratori di lunga data o per i

dipendenti più anziani devono essere finanziate dai datori di lavoro e integrate obbligatoriamente nei piani sociali. Le persone che intendono tornare alla vita attiva vanno sostenute tramite un buo-no di formazione di modo che possano reinserirsi nel miglior modo possibile nel mondo del lavoro.

Promuovere la formazione continua per gli adulti

Per riuscire ad affermarsi sull'attuale mercato del lavoro, è importante disporre di un diploma a livello secondario II. Ciò vale sia per i giovani che per gli adulti. Il sistema di formazione professionale che oggi si concentra soprattutto sui giovani deve dun-que concentrarsi maggiormente sull'inserimento nella vita professionale dei giovani, sul cambio di professione e sul reinserimento di persone adul-te nel mondo del lavoro. Le esigenze sul mercato occupazionale si evolvono con tale rapidità che la formazione professionale deve contribuire a far

si, tramite il suo sistema, che i lavoratori di tutte le fasce d'età siano in grado di far fronte ai cambia-menti. La legge sulla formazione professionale pre-vede sostanzialmente la possibilità di formazioni di recupero per persone adulte, in particolare anche mediante la validazione di esperienze lavorative pluriennali. Queste possibilità devono essere pro-mosse e sfruttate meglio anche dai partner sociali, ad esempio tramite regolamentazioni nei contratti collettivi di lavoro.

Una funzione fondamentale della formazione è di prevenire le possibili dequalificazioni o di correggere le de-qualificazioni rilevate. Sono soprattutto Confederazione e Cantoni a essere chiamati in causa e a doversi impegna-

re con determinazione affinché gli adulti che presentano difficoltà nelle compe-tenze di base ottengano facile accesso ai corsi necessari. Per raggiungere questi obiettivi è indispensabile creare le strutture necessarie, pianificare in

seguito le misure di sensibilizzazione e di motivazione, soprattutto lavorando in stretta collaborazione con le aziende. Infine, vanno messi a disposizione i necessari mezzi finanziari.

Travail.Suisse rivendica:

Più formazione di recupero per persone adulte (cfr. pagina 71)

Molto spesso le persone senza diplo-ma professionale lavorano a condi-zioni precarie e sono interessate dalla disoccupazione e dall'esaurimento del diritto alle prestazioni in misura superiore rispetto alla media. Una formazione di recupero permette loro di qualificarsi e di trovare accesso al sistema di formazione. Rappresentano così un potenziale facilmente fruibile

nel contesto della sempre più dilagante penuria di manodopera specializzata. Travail.Suisse rivendica che le organiz-zazioni partner facilitino l'accesso alla formazione di recupero migliorando l'informazione e la consulenza fornita alle persone senza formazione. Inoltre, i Cantoni devono abolire gli ostacoli fi-nanziari, adattando il sistema delle bor-se di studio alle esigenze delle persone

adulte senza primo diploma e armo-nizzando quest'ultimo con l'assistenza sociale. Serve inoltre un impegno, con obiettivi definiti in maniera chiara, da parte delle organizzazioni partner a favore di persone senza formazione e la messa a disposizione dei mezzi finanziari necessari.

Fare della formazione professionale per adulti un punto prioritario

Nei prossimi anni lo sviluppo della for-mazione professionale per adulti rico-prirà un ruolo di primaria importanza. È

pertanto indispensabile fare conoscere meglio i percorsi esistenti mediante una campagna nazionale, rafforzare

la modularizzazione delle formazioni e aumentare gli incentivi finanziari sia per quanto riguarda i costi di formazione

Per rafforzare la formazione continua, in futuro è necessario prevedere di integrare, a determinate condizioni, i di-plomati di formazione continua (certificati) nel quadro nazionale delle qualificazioni

della formazione professionale. In que-sto modo, i certificati ottengono mag-giore valore sul mercato del lavoro. Nel contesto internazionale sarà possibile valutare in maniera corretta il loro livello.

Sarà inoltre facilitata la validazione di prestazioni formative non-formali nella formazione formale.

Sviluppare una politica per le lavoratrici e i lavoratori anziani

Sviluppare una politica moderna per la formazione continua

Nel 2017 entrerà in vigore la nuova legge sulla for-mazione continua. Per Travail.Suisse sono soprat-tutto tre le disposizioni fondamentali: la promozione delle competenze di base, la validazione delle pre-stazioni non formali e informali di formazione, non-ché la disposizione che prevede l'agevolazione dei

collaboratori da parte delle aziende. L'attuazione di queste tre disposizioni dipende dalla volontà e dall'impegno di tutte le persone interessate. Que-ste misure devono avere come obiettivo di rendere accessibile a tutti la formazione continua.

Travail.Suisse rivendica:

Sviluppo di una politica nell'ambito delle competenze di base

Una funzione fondamentale della formazione è di prevenire le possibili dequalificazioni o di correggere le de-qualificazioni rilevate. Sono soprattutto Confederazione e Cantoni a essere chiamati in causa e a doversi impegna-

re con determinazione affinché gli adulti che presentano difficoltà nelle compe-tenze di base ottengano facile accesso ai corsi necessari. Per raggiungere questi obiettivi è indispensabile creare le strutture necessarie, pianificare in

seguito le misure di sensibilizzazione e di motivazione, soprattutto lavorando in stretta collaborazione con le aziende. Infine, vanno messi a disposizione i necessari mezzi finanziari.

I datori di lavoro devono favorire la formazione continua

Travail.Suisse esorta i datori di lavoro a mettere concretamente in atto «la pro-mozione della formazione continua dei loro collaboratori» sancita dalla legge sulla formazione continua, a fissarla in un piano d'azione aziendale e a con-cretizzarla in contratti collettivi di lavoro nel quadro del partenariato sociale. A questo scopo, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono ottenere esplicita-mente la possibilità di fare un bilancio

sulle competenze e sulle rispettive lacune. Il dossier che prenderà in tal modo forma, da un lato può costituire la base per elaborare, a livello indipen-dente o in collaborazione con il datore di lavoro, una pianificazione mirata della formazione continua. Travail.Suisse si attende dai datori di lavoro che, nel quadro dei colloqui con i collaboratori, sia prevista una pianificazione an-nuale della formazione continua e dei

corrispettivi obiettivi. Tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici – anche chi è lontano dalla formazione e lavora a tempo parziale, devono potere fruire di queste misure. Inoltre, questo dossier può anche aprire le porte a un ricono-scimento delle prestazioni di formazio-ne non formali e informali nel quadro di una validazione di diploma formale.

I diplomi di formazione continua devono fare parte del quadro nazionale delle qualificazioni

Per rafforzare la formazione continua, in futuro è necessario prevedere di integrare, a determinate condizioni, i di-plomati di formazione continua (certificati) nel quadro nazionale delle qualificazioni

della formazione professionale. In que-sto modo, i certificati ottengono mag-giore valore sul mercato del lavoro. Nel contesto internazionale sarà possibile valutare in maniera corretta il loro livello.

Sarà inoltre facilitata la validazione di prestazioni formative non-formali nella formazione formale.

Una politica di formazione continua anche per la terza età

Le pensionate e i pensionati rappresentano un importante sostegno per la società. Ricoprono un ruolo fondamentale nella custodia di bambini, nella cura di familiari e nel supporto nel quadro di progetti culturali, di integrazione e di scambio. Travail.Suisse si impegnerà affinché la promozione della formazione

continua non sia limitata soltanto alle persone attive, ma che sia accessibile anche alle pensionate e ai pensionati.

Rivalorizzare la formazione professionale superiore

Le formazioni della formazione professionale superiore del settore terziario, vicine al mercato del lavoro, in futuro guadagneranno importanza. Rappresentano il presupposto per le carriere sulla base di un attestato federale di capacità (AFC). Il loro posizionamento nel sistema di formazione nazionale e internazionale va migliorato mediante l'adozione di diverse misure (finanziamenti, integrazione nel quadro nazionale delle qualificazioni, marketing, accordi internazionali).

Travail.Suisse rivendica:

Un migliore finanziamento dei corsi di preparazione

Le persone che intendono passare un esame professionale o un esame professionale superiore devono poter ottenere dalla Confederazione un rimborso del 50 per cento dei costi per i corsi di preparazione. Questo provvedimento permetterebbe di attuare la libera circolazione anche nelle formazioni professionali superiori, di trattare alla pari gli studenti nella formazione professionale superiore e di ridurre a un livello accettabile le differenze tra gli studenti delle scuole universitarie. Per raggiungere questi

obiettivi, è indispensabile garantire un sostegno finanziario anche agli studenti che frequentano corsi di preparazione modulari con esami intermedi di ammissione.

Riconoscere le scuole superiori

Non esistono più «scuole superiori» nel sistema di formazione professionale. Dopo l'entrata in vigore della nuova legge sulla formazione professionale sono rimasti solo percorsi di formazione delle scuole superiori riconosciute a livello federale. Questo crea problemi alle scuole superiori. Un riconoscimento conduce da una parte soprattutto a risparmi per le grandi scuole; dall'altra

a una semplificazione dei rapporti internazionali e infine a una migliore protezione del termine «scuole superiori».

Riformare le scuole universitarie

Con l'entrata in vigore della legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario LPSU esiste margine di manovra per riformare le scuole universitarie in importanti settori. Bisogna sfruttare questa occasione.

Travail.Suisse rivendica:

Estensione dei diritti di partecipazione degli insegnanti

All'accREDITAMENTO della scuola universitaria vengono esaminati anche i diritti di partecipazione dei docenti. Finora questi ultimi sono stati estesi in maniera rudimentale e per questa ragione devono essere rafforzati nelle

scuole universitarie.

Va ridotta l'eccessiva amministrazione nelle scuole universitarie

L'amministrazione assorbe ogni anno sempre più denaro nelle scuole universitarie. La Conferenza delle scuole universitarie deve porre rimedio a questa situazione, definire benchmark e legare il finanziamento della Confederazione

a risparmi nell'ambito dell'amministrazione.

Promuovere in maniera specifica i giovani talenti nelle scuole universitarie professionali

La qualità delle scuole universitarie è legata strettamente alla qualità dei docenti. È pertanto di fondamentale importanza che tutti i tipi di scuole universitarie conoscano e sviluppino nel miglior modo possibile i percorsi di reclutamento specifici al tipo di scuola. Alle scuole universitarie professionali oggi mancano programmi specifici per la promozione di giovani talenti. Per rafforzare il loro profilo, dipendono come le scuole universitarie da percorsi che permettono loro di trovare docenti e ricercatori specifici al tipo di corso che propongono.

Aumentare ulteriormente il livello di permeabilità

Il settore terziario deve diventare più permeabile. L'accesso al settore terziario e il suo livello di permeabilità devono essere aumentati. Il sistema deve essere concepito in modo tale da permettere alle persone di comprendere gli sviluppi successivi o correggere decisioni erranee, senza trovarsi dinanzi a ostacoli inutili o a dover allungare inutilmente la durata del processo. La regolamentazione relativa alla validazione degli apprendimenti acquisiti deve essere semplificata, uniformata e resa più trasparente sia per l'accesso sia all'interno del sistema terziario.



Die Themen Bildung und Weiterbildung standen auch am Kongress im Zentrum der Diskussionen.

Au coeur des discussions au congrès: les thèmes de la formation et de la formation continue.

Tra i temi discussi al congresso figuravano anche la formazione e la formazione continua.

Una politica fiscale equa e un servizio pubblico forte

Travail.Suisse rivendica una politica fiscale equa che non favorisca ancora di più le persone con redditi elevati e le aziende. Per questo motivo, è necessario combattere i progetti che sgravano le imprese o che modificano la fiscalità sulle spalle delle persone con redditi medio-bassi. Inoltre, si tratta anche di mantenere le finanze su solide basi al fine di rispondere al futuro aumento delle spese e degli investimenti e mantenere il livello delle prestazioni del servizio pubblico. Un servizio pubblico forte e affidabile che garantisce prestazioni di qualità a tutta la popolazione e all'economia è altrettanto indispensabile per assicurare un'elevata qualità di vita e l'attrattività della Svizzera come piazza economica. Tra le future priorità nel servizio pubblico figurano ricavi supplementari per fare fronte alle nuove esigenze legate all'invecchiamento della popolazione e garantire condizioni di lavoro interessanti in cui il servizio pubblico possa offrire prestazioni in un contesto concorrenziale.

Finanze sane e una politica fiscale equa

Le finanze della Svizzera sono sane, con una quota d'incidenza della spesa pubblica e un indebitamento bassi. Anziché risparmiare va sfruttato il margine di manovra esistente per garantire il futuro fabbisogno finanziario, soprattutto nell'ambito delle prestazioni e delle infrastrutture pubbliche, nonché della formazione e della ricerca. Quanto alla politica fiscale, un obiettivo è di favorire il passaggio all'imposizione individuale per stabilire equità fiscale tra donne e uomini e per contribuire ad aumentare il tasso di impiego delle donne sul mercato del lavoro. Ma la sfida più grande della politica fiscale è quella di attuare la Riforma III dell'imposizione delle imprese senza perdite fiscali importanti e senza incrementare la concorrenza fiscale a discapito del servizio pubblico.

Travail.Suisse rivendica:

Sfruttare il margine di manovra non per i programmi di risparmio, bensì per investire

Il margine di manovra finanziario di cui dispone la Confederazione va utilizzato integralmente per investimenti che garantiscano la prosperità a lungo termine della Svizzera. A causa dell'evoluzione demografica, ma anche delle sfide della transizione energetica e della mobilità,

così come della necessità di rimanere competitivo in ambito di formazione e ricerca, il nostro paese si trova dinanzi a spese supplementari e investimenti di considerevole entità. Dinanzi a questa situazione, vanno bocciati i programmi di risparmio. La verifica dei compiti

della Confederazione deve essere bloccata perché orientata verso obiettivi rigidi e perché rimette in questione la crescita delle spese necessariamente superiore alla media in settori chiave quali la ricerca e la formazione.

Urgono anche ricavi supplementari

Per finanziare le nuove esigenze necessarie per la prosperità della Svizzera (infrastrutture pubbliche, aumento delle

prestazioni per il settore delle cure, le energie rinnovabili ecc.) è indispensabile trovare fonti di entrate supplementari. In

Prendere in esame il passaggio all'imposizione individuale

In progetti del passato sulla fiscalità di coppie e famiglie, era stata ventilata l'ipotesi di un'imposizione individuale, tuttavia non c'è stato consenso a livello politico a questo riguardo. È ora di rimettere in questione questa possibi-

lità. Dal momento che questo sistema d'imposizione può avere effetti positivi su un secondo reddito in un'economia domestica, offrirebbe a molte donne un incentivo per tenere la loro attività professionale o cercare un nuovo im-

piego. Ciò contribuirebbe ad attenuare la penuria di specialisti che in futuro è destinata ad aumentare a causa dell'invecchiamento della popolazione.

Un tasso d'imposizione minimo per la Riforma III dell'imposizione delle imprese

È giusto aumentare i regimi fiscali cantonali in contraddizione con i principi costituzionali dell'equità fiscale e della capacità contributiva. Ma affinché questa riforma fiscale non porti con sé una concorrenza fiscale tra i Cantoni, che per la Confederazione, gli stessi Cantoni e i Comuni avrebbe come conseguenza perdite fiscali di miliardi di franchi, è necessario introdurre un tasso d'imposizione minimo sugli utili

d'impresa. Questo tasso deve essere fissato al 17 per cento, qualora si vogliano evitare ingenti perdite fiscali. Vanno invece bocciate tutte le riduzioni di imposte previste dal progetto di legge perché non hanno nulla a che vedere con la soppressione dei regimi fiscali cantonali. I costi della Riforma III dell'imposizione delle imprese devono essere assunti dalle aziende poiché devono contribuire in maniera appro-

priata alle prestazioni fornite dal servizio pubblico (infrastrutture, formazione ecc.) che garantiscono loro buone condizioni quadro con un servizio pubblico funzionante per il loro sviluppo. Davanti al popolo, la Riforma III dell'imposizione delle imprese non avrà alcuna chance, se sarà quest'ultimo a dovere assumere le spese.

Un servizio pubblico forte e ben finanziato anche in futuro

Un servizio pubblico forte è imprescindibile per lo sviluppo sociale, ecologico e sostenibile di tutta la Svizzera. In una società democratica, il servizio pubblico ricopre una funzione importante: crea i presupposti fondamentali per la coesione sociale e un'economia prospera. Anche se lo Stato non è tenuto a fornire queste prestazioni da solo, deve per lo meno garantire che il servizio pubblico disponga delle infrastrutture necessarie, nonché di prestazioni e di condizioni di lavoro e di stipendio vantaggiose. È pertanto doveroso garantire che nei settori in cui l'Amministrazione – che è parte integrante del servizio pubblico – fornisce le proprie

prestazioni, disponga di buone condizioni quadro, di modo che possa agire nell'interesse di tutta la popolazione. Tra queste condizioni quadro figurano buone condizioni di lavoro e mezzi finanziari e personale a sufficienza, affinché sia in grado di svolgere i compiti che le sono stati affidati. Le nuove esigenze legate all'evoluzione demografica rafforzano l'importanza del servizio pubblico, soprattutto nell'ambito dell'assistenza di bambini e di persone anziane. Bisogna prestare attenzione che il servizio pubblico non sia indebolito in seguito alle negoziazioni internazionali su questi servizi.

Travail.Suisse rivendica:

Legge quadro per l'infrastruttura di assistenza come compito del servizio pubblico (cfr. pagine 78 e 82)

A causa della penuria di specialisti, dell'invecchiamento della società e dell'aumento del livello formativo, l'attività professionale di tutti i genitori non solo è auspicabile, bensì addirittura necessaria sia a livello sociale che economico. Per raggiungere questo obiettivo, l'infrastruttura per la concilia-

bilità di professione e obblighi assistenziali nei confronti di bambini o famigliari che necessitano di cure deve diventare un servizio pubblico. Travail.Suisse richiede che il finanziamento iniziale attuale previsto dalla Confederazione sia trasformato in una legge quadro sull'infrastruttura di assistenza di bam-

bini e persone anziane. A questo proposito, i Cantoni sono tenuti a mettere a disposizione l'offerta necessaria e ad assicurarne la qualità. Il finanziamento, messo a disposizione dalla Confederazione, dai Cantoni e dai datori di lavoro, deve garantire prezzi abbordabili per i genitori.

Escludere i servizi pubblici dagli accordi internazionali sui servizi

Nel quadro dell'OMC, la Svizzera partecipa alla negoziazione di un accordo sul commercio dei servizi. A causa della distinzione poco chiara tra prestazioni pubbliche e private e in seguito al fatto che si tratta di un accordo estensibile, vi è il rischio che siano liberalizzati i servizi pubblici monopolistici. Benché la Svizzera si impegni a non offrire prestazioni concernenti il servizio pubblico, collabora a

uno sviluppo in cui non è escluso che quest'ultimo possa diventare oggetto di negoziazioni. L'accordo è inoltre concepito in maniera tale che non sarà più possibile fare marcia indietro, una volta che determinati servizi saranno stati aperti anche alla concorrenza. Durante le negoziazioni, la Svizzera dovrà essere molto vigile e mettere subito in chiaro che escluderà già in partenza qualsiasi liberalizzazione del

servizio pubblico elvetico attraverso un accordo internazionale. Bisogna evitare che attraverso impegni presi a livello internazionale, la Svizzera allenti il monopolio della scuola dell'obbligo pubblica, che trasferisca compiti di polizia a imprese di sicurezza private o che apra settori quali la fornitura dell'acqua alla concorrenza.

Mantenere le infrastrutture e le imprese statali in mano pubblica

Solo se le infrastrutture fondamentali (reti elettriche, postali, di telecomunicazione, ferroviarie e della distribuzione dell'acqua) rimarranno di dominio pubblico, si potranno garantire a lungo ter-

mine la manutenzione e la sicurezza. Le imprese che sono del tutto o in parte in mano pubblica, come la Posta, le FFS, Swisscom o le imprese che producono e distribuiscono energia non devono

in alcun caso essere privatizzate per garantire anche in futuro un controllo democratico e un servizio pubblico efficiente e non continuo esclusivamente i profitti.

Educazione, salute, aspetti sociali, sicurezza: un solido finanziamento dei servizi pubblici anche in futuro

La scuola dell'obbligo, l'educazione, la sicurezza, la salute e il sociale sono settori di dominio pubblico e sono di fondamentale importanza per la coesione sociale e la democrazia. Al fine di evitare un degrado delle condizioni di

lavoro e una riduzione delle prestazioni a un'ampia fascia della popolazione, in questi settori è necessario rinunciare a programmi di risparmio. Altrettanto importante è prestare attenzione a non assegnare nuovi compiti di monopolio

del servizio pubblico a imprese private perché queste ultime non hanno come obiettivo il servizio di per sé, bensì il profitto e la competizione.

CCL settoriale in settori liberalizzati, soprattutto in quello dell'elettricità

Nei settori del servizio pubblico non serviti dallo Stato, serve un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale vincolante per tutte le imprese. In caso contrario, subentrerà una pressione troppo forte sui salari e sulle condizioni di lavoro da parte dei nuovi concorrenti non sottoposti al CCL. Fissare salari minimi non basta. Un CCL settoriale si rende indispen-

sabile soprattutto nel settore della produzione e distribuzione di energia elettrica per il quale nel 2017 è prevista un'apertura totale del mercato. Ci sono altri due settori prioritari per raggiungere un'intesa su un CCL settoriale: il primo è la sanità, dove le condizioni di lavoro continuano a peggiorare a causa dell'aumento del carico di lavoro. Il secondo è il traffico di merci su rotaia,

dove con l'apertura del mercato (su certe tratte vengono impiegati macchinisti italiani sottopagati) la pressione sugli stipendi è in netto aumento.

Una gioventù forte

Il tema della gioventù rappresenta un aspetto essenziale in seno alla società. A breve termine, i giovani rappresenteranno il nuovo paradigma del mercato del lavoro dove lasceranno la loro impronta per vari decenni. La formazione e il passaggio al mondo occupazionale non possono che avere un'importanza primordiale al cospetto di questo dato di fatto. I giovani apportano inoltre, tramite molteplici impegni nel loro tempo libero, un contributo sociale fondamentale al miglioramento della convivenza. Infine, a medio termine si integreranno in tutti gli ambiti sociali, che siano di carattere politico, pubblico, familiare o professionale. Non si tratta dunque soltanto di prestare ascolto alle attuali esigenze dei giovani, ma anche di prepararli al mondo degli adulti, integrandoli in maniera partecipativa in tutti i processi della vita.

Travail.Suisse rivendica:

Una visione politica della gioventù basata sui diritti e sulle esigenze

I giovani si trovano a un bivio tra l'infanzia e il mondo degli adulti. A questa età si gettano le basi per la vita e di conseguenza per la futura società. Affinché questo processo si svolga nel miglior modo possibile, i giovani godono di vari diritti, come ad esempio il diritto alla formazione o alla salute. Questi

diritti fondamentali vanno riaffermati e messi in pratica ogni giorno, prestando particolare attenzione alla tutela delle pari opportunità per tutti. Oltre a questa visione globale, vanno altresì tenute in considerazione le esigenze individuali e le peculiarità dei giovani. Nella consapevolezza che le pari opportunità non

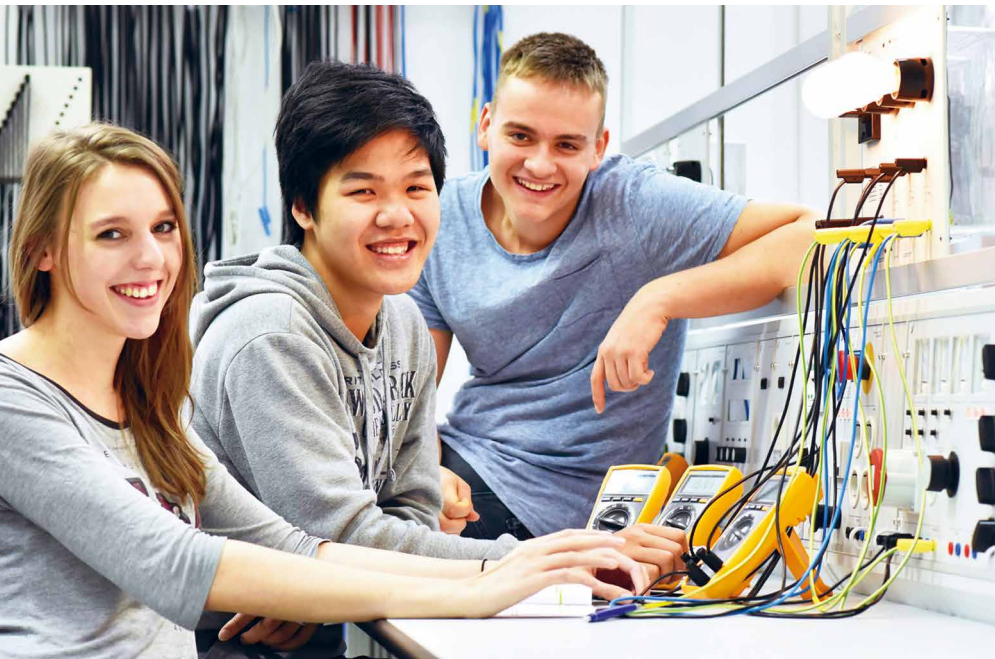
sono sinonimo di giustizia, Travail.Suisse fa appello agli attori della società pubblica e privata, di dare ascolto alle specifiche esigenze delle persone che fanno parte di questa fascia d'età e di mettere in atto le misure necessarie per realizzarle.

Una partecipazione dei giovani rafforzata

Se definiamo i giovani come persone d'età compresa tra i 18 e i 30 anni, allora in Svizzera questo gruppo comprende diverse centinaia di migliaia di persone. Un numero tutt'altro che trascurabile. Travail.Suisse è convinta che una rappresentanza appropriata di

giovani in tutti gli ambiti, che li interessano direttamente o indirettamente, sia di fondamentale importanza. Grazie alla partecipazione in seno agli organi decisionali (organizzazioni, commissioni, politica ecc.), a misure di consulenza di qualità e alla creazione di forum

di scambio specificatamente rivolti ai giovani, lo Stato, la società e l'economia devono continuare ad apportare il loro contributo a favore di un maggiore coinvolgimento dei giovani.



Die Jugendkommission setzte sich am Kongress durch und forderte ein eigenes Kapitel im vorliegenden Dokument.

La Commission de jeunesse s'est manifestée au congrès et a revendiqué un chapitre propre dans le présent document.

Durante il congresso, la commissione giovanile è riuscita ad imporre un proprio capitolo nel presente documento.

Risolvere i problemi ambientali e creare posti di lavoro

Travail.Suisse rivendica un'economia più sostenibile e una strategia energetica e climatica che punta con coerenza sull'ampliamento delle energie rinnovabili e sull'efficienza energetica. Nell'economia gli obiettivi per i prossimi decenni sono un utilizzo delle risorse più ecocompatibile, l'uscita dal nucleare in ambito energetico, la riduzione dei gas serra e un approvvigionamento dell'energia basato essenzialmente sulle energie rinnovabili. Per raggiungere questi obiettivi, vanno da una parte rivisti gli attuali modelli di produzione e di consumo nel senso di una sostenibilità sensibilmente più elevata e dall'altra bisogna continuare a promuovere con coerenza le energie rinnovabili. Inoltre, è necessario investire ingenti somme nel rinnovo delle strutture e ristrutturare a lungo termine le reti elettriche in modo tale da renderle conformi ai nuovi requisiti per la produzione delle energie rinnovabili. Le sfide in campo ambientale ed energetico offrono al contempo la possibilità di creare decine di migliaia di nuovi posti di lavoro.

Per luoghi di produzione sostenibili e la strategia energetica 2050

Per creare un'economia più sostenibile servono in una prima fase stabilimenti di produzione più sostenibili con uno spirito di partecipazione più forte in mancanza del quale è impossibile gestire le risorse naturali in maniera parsimoniosa. La strategia energetica del 2050 ha come obiettivo di sostituire nei prossimi anni il nucleare, fissando obiettivi ben precisi per la quota più elevata di energie rinnovabili

ed efficienza energetica e allo stesso tempo tenere conto degli obiettivi climatici. Per raggiungerli, è previsto fino al 2020-2030 di promuovere le energie rinnovabili e in seguito procedere con una riforma fiscale ecologica. In parallelo, si tratterà di ammodernare e adeguare le reti elettriche ai cambiamenti strutturali del mix energetico.

Travail.Suisse rivendica:

Luoghi di produzione più sostenibili, grazie alla partecipazione dei collaboratori

I lavoratori devono essere maggiormente coinvolti nel processo di ecologizzazione dell'economia perché il loro contributo è di centrale importanza sul percorso che porta verso una

produzione più sostenibile. In futuro, è indispensabile che essi siano formati in rapporto alle questioni relative alla sostenibilità e informati meglio su questo tema in seno alla loro impresa.

Altrettanto importante è che siano incoraggiati a contribuire con le loro conoscenze pratiche a una produzione più rispettosa dell'ambiente.

Attuazione della strategia energetica 2050

Per uscire dal nucleare e ridurre in maniera significativa la nostra dipendenza dalle energie fossili, va attuata fino in fondo la strategia energetica 2050. Ciò significa che almeno 500 milioni di franchi all'anno devono essere messi a

disposizione per proseguire con il programma di risanamento energetico degli edifici e va aumentato il supplemento sul kWh di corrente elettrica a un livello che permetta di raggiungere gli obiettivi di sviluppo delle energie rinnovabili. Ciò

vale in particolare per l'energia fotovoltaica che cela il potenziale più significativo. Malgrado il forte sviluppo delle energie rinnovabili dovuto alla strategia energetica 2050, vanno però preservati il più possibile gli ambienti naturali.

Una riforma fiscale ecologica a condizioni ben definite

Nella sua sostanza, la riforma fiscale ecologica è giusta, ma deve essere attuata a condizioni ben definite. Deve offrire stimoli. In altre parole: i ricavi prodotti dall'imposta sull'energia de-

vono essere restituiti alla popolazione e all'economia e non servire primariamente a scopi fiscali. Questo rimborso va attuato in modo tale che le persone con redditi medio-bassi e le famiglie

non siano svantaggiate e che allo stesso tempo per quanto possibile risulti un effetto favorevole per l'occupazione.

Riduzione del 40 per cento delle emissioni di gas serra entro il 2030

Una riduzione più ambiziosa delle emissioni di gas serra in Svizzera è

indispensabile affinché il nostro paese possa assumersi le proprie responsa-

bilità nella limitazione necessaria del riscaldamento climatico. È soprattutto

to in ambito di edifici e mobilità che sussistono i potenziali di riduzione più significativi. La benzina dovrà subire un notevole rincaro sia tramite una

tassa sul CO₂ sia tramite misure fiscali che servano da stimolo sufficiente per modificare il comportamento nell'ambito della mobilità. Vanno inoltre previ-

ste compensazioni per le regioni periferiche le quali non dispongono delle stesse possibilità di adeguamento.

delle persone con un rafforzamento delle misure a tutela dei salari e delle

condizioni di lavoro, come spiegato al punto «Misure d'accompagnamento:

applicarle coerentemente ed estenderle a livello puntuale».

Ristrutturazione delle reti elettriche con promozione dell'innovazione e creazione di nuovi impieghi

Un massiccio aumento delle energie rinnovabili necessita di una ristrutturazione delle reti di corrente elettrica che dovranno immettere e gestire fonti di corrente più intermittenti e garantire la

sicurezza dell'approvvigionamento. Per questo motivo, vanno sviluppate nuove tecnologie al punto di congiunzione tra i classici settori energetici e le tecnologie dell'informazione (smart meters,

smart grids ecc.). Questa evoluzione è anche da vedere come chance per la promozione dell'innovazione e la creazione di nuovi posti di lavoro.

Formazione e riconversione per il personale nel ramo dell'economia elettrica

L'evoluzione strutturale assai veloce nel settore dell'elettricità e in particolare l'adattamento delle reti elettriche richiedono nuove competenze e qualificazioni. Per questo motivo, con l'apertura

integrale del mercato dell'elettricità, il Consiglio federale deve prevedere mezzi finanziari che obbligano l'economia elettrica a istituire formazioni e corsi di riconversione professionale per il

personale interessato dai cambiamenti strutturali nel settore. Questa offerta deve essere sviluppata nel quadro del partenariato sociale e di un CCL settoriale.

Politica migratoria: mantenere la libera circolazione e rafforzare l'integrazione

La Svizzera è un paese d'immigrazione. Non può rinunciare a manodopera straniera se vuole assicurare la sua prosperità e l'elevata qualità di vita. Anche l'invecchiamento della popolazione rafforza la necessità dei migranti e delle migranti di venire in Svizzera per fare funzionare l'economia ma anche la società. Una forte immigrazione come la conosciamo da molti anni può tuttavia avere anche effetti negativi sui salari e sulle condizioni di lavoro e accentuare problemi esistenti sul mercato degli alloggi o della pianificazione del territorio. Il sì all'iniziativa sull'immigrazione di massa rende necessario un migliore equilibrio tra immigrazione e valorizzazione del potenziale di manodopera «indigena» per soddisfare il fabbisogno della società e dell'economia. La politica d'integrazione deve essere sviluppata in parallelo e rendersi innovativa.

Mantenimento della libera circolazione delle persone e valorizzazione della manodopera indigena

Al fine di garantire gli interessi economici globali e sociali della Svizzera, è necessario mantenere la libera circolazione delle persone. Si tende a dimenticare che la libera circolazione delle persone è importante anche per i cittadini e le cittadine svizzere, soprattutto per la formazione e l'esperienza professionale di giovani adulti. Plafond e contingenti per l'immigrazione non sembrano essere compatibili con gli interessi macroeconomici della

Svizzera e finora non si sono nemmeno dimostrati efficienti per limitare l'aumento dell'immigrazione. In compenso, una migliore valorizzazione del potenziale di manodopera indigena, principalmente aumentando la quota d'occupazione delle donne e dei lavoratori più anziani, può porre rimedio alla penuria di specialisti legata all'invecchiamento della popolazione.

Travail.Suisse rivendica:

mantenere gli accordi bilaterali

Se si conferma che per la Svizzera l'attuazione dell'iniziativa di immigrazione di massa non è compatibile con i suoi

interessi macroeconomici – ovvero con il mantenimento degli accordi bilaterali – il popolo dovrà poter pronunciarsi

sul mantenimento o meno di questi accordi. Travail.Suisse rivendica il mantenimento della libera circolazione

No a un nuovo statuto dello stagionale e mantenimento dei diritti

Al fine di non ripetere gli errori del passato, è fondamentale che il Parlamento rinunci alla reintroduzione di una nuova forma dello statuto dello stagionale nell'attuazione dell'art. 121a

Cost. (Regolazione dell'immigrazione). Un tale statuto non è compatibile con i diritti umani, aumenterebbe il numero di straniere e stranieri che risiedono illegalmente in Svizzera e avrebbe effetti

strutturali negativi sull'economia e in particolare sull'industria alberghiera e della ristorazione. In ogni caso va mantenuto il diritto di ricongiungimento familiare.

Attuazione di misure concrete per valorizzare la manodopera residente in Svizzera

La valorizzazione del potenziale di manodopera indigena concerne le lavoratrici e i lavoratori che risiedono permanentemente in Svizzera. I potenziali principali di valorizzazione sono l'aumento della quota di occupazione delle donne e un migliore coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro. La quota

d'occupazione delle donne può essere aumentata attraverso lo sviluppo delle strutture di custodia extrafamiliari, ma anche tramite adeguamenti del sistema fiscale, ad esempio il passaggio all'imposizione individuale. Le lavoratrici e i lavoratori più anziani possono essere mantenuti più facilmente nel mercato del lavoro con la lotta alla discrimina-

zione nei loro confronti, il miglioramento della situazione di lavoratrici e lavoratori con obblighi assistenziali, la promozione di attestati professionali per adulti e lo sviluppo di una politica di formazione per lavoratrici e lavoratori anziani.

Rafforzare l'integrazione e lottare contro le discriminazioni

Anche se si riuscisse a frenare la crescita dell'immigrazione, un saldo migratorio positivo di alcune decine di migliaia di persone all'anno continuerà a essere la regola nei prossimi anni. Per questo motivo è importante rafforzare le misure per l'integrazione di queste persone. Ne risulterà una migliore coesione sociale e più apertura da parte della popolazione svizzera nei confronti delle migranti e dei

migranti, nonché più rispetto e comprensione da parte della popolazione straniera nei confronti delle istituzioni e dei costumi del nostro paese. Parallelamente agli sforzi d'integrazione, vanno rafforzati anche i provvedimenti a favore della lotta contro le discriminazioni etniche. In ambito di asilo, bisogna migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente.

Travail.Suisse rivendica:

Concretizzare l'impegno umanitario della Svizzera

La politica in materia di asilo deve basarsi sulla tradizione umanitaria, a prescindere dal numero di domande d'asilo. In altre parole, la prevista

accelerazione delle procedure deve garantire un sistema di ricorso efficace e sufficiente. Il nostro paese deve anche dare prova della sua solidarietà

umanitaria e accogliere in maniera più generosa gruppi di rifugiati in caso di conflitti armati in certe regioni (come ad esempio la Siria).

Migliore integrazione professionale di rifugiati e persone ammesse provvisoriamente

Sul mercato del lavoro, la quota d'occupazione dei rifugiati riconosciuti tali e delle persone ammesse provvisoriamente è molto bassa. Bisogna proseguire con gli sforzi all'integrazione professionale dei rifugiati, specialmente attraverso un riconoscimento dei loro diplomi e sostenendo meglio i loro sforzi personali d'integrazione e formazione. Per quanto riguarda le persone

ammesse provvisoriamente, è tra l'altro proprio questo statuto provvisorio a creare grande incertezza e a impedire loro di accedere al mercato del lavoro. Dopo cinque anni di presenza in Svizzera, e se il ritorno al paese di origine è ancora impossibile, è indispensabile assegnare alle persone ammesse provvisoriamente un permesso di soggiorno. Ciò permetterebbe loro di

accedere più facilmente al mercato del lavoro e di beneficiare di una posizione più favorevole in termini di condizioni di lavoro e di salario che oggi spesso sono tutt'altro che buone.

Contributo finanziario del datore di lavoro

Sono i datori di lavoro a beneficiare in primo luogo della manodopera straniera. Negli ultimi anni, le istituzioni pubbliche hanno notevolmente aumentato i mezzi destinati all'integrazione.

Ora è doveroso che anche i datori di lavoro contribuiscano con maggiore determinazione all'integrazione dei loro collaboratori migranti e alle loro famiglie. Per questo motivo, è neces-

sario che i datori in futuro partecipino finanziariamente all'integrazione. Le modalità e gli importi dovranno essere fissati dalle autorità pubbliche in stretta collaborazione con i partner sociali.

Naturalizzazione su richiesta per «straniere e stranieri» della terza generazione

Alle votazioni su una naturalizzazione facilitata per giovani stranieri nati in Svizzera da genitori stranieri anch'essi cresciuti o nati nel nostro paese, finora ha sempre prevalso il no con un esiguo margine di vantaggio. È pertanto ora di rimettere in agenda politica la

naturalizzazione su domanda degli «stranieri» della terza generazione che si sentono veramente svizzeri e che sono perfettamente integrati nel nostro Paese. La naturalizzazione su domanda si distingue dalla naturalizzazione automatica nel senso che deve essere

richiesta. Nel quadro di questa richiesta, le autorità verificano se determinati criteri fondamentali (come il rispetto dell'ordinamento giuridico svizzero) per la naturalizzazione sono soddisfatti.

Una legislazione contro la discriminazione

L'integrazione può andare a buon fine solo se allo stesso tempo si combatte la discriminazione contro gli stranieri e le straniere. L'integrazione e la non discriminazione sono le due facce della medesima medaglia. In Svizzera, come del resto in molti altri paesi, manca tut-

tavia una legislazione generale contro la discriminazione. Per questo motivo, vanno introdotte disposizioni di diritto civile che permettono di combattere tutte le forme di discriminazione, soprattutto quelle etniche nella società in generale e in particolare nel mondo del

lavoro. Parallelamente alla legislazione, servono ulteriori campagne di sensibilizzazione sulla questione. Anche le esperienze fatte all'estero dimostrano non da ultimo che le leggi non bastano per sradicare le discriminazioni.

Rafforzare la partecipazione degli stranieri

La partecipazione degli stranieri nella società e nella vita politica deve essere sostenuta e facilitata (diritto di voto e

di elezione, naturalizzazione agevolata, imparare a conoscersi reciprocamente tramite giornate di incontro interculturali

nelle imprese e nei Comuni).



Die Arbeitgeber müssen sich stärker für die Integration von Migrantinnen und Migranten einsetzen.

Les employeurs doivent plus s'engager pour l'intégration des migrants et migrantes.

I datori di lavoro devono impegnarsi di più per l'integrazione dei migranti.

Impegno in Europa e nel mondo

Travail.Suisse rivendica una politica estera svizzera in Europa e nel mondo che non favorisca solo lo sviluppo economico, bensì anche quello sociale, così come la riduzione delle disuguaglianze. Il nostro paese deve assumere un ruolo di precursore per garantire la coerenza tra l'apertura dei mercati e il rispetto e l'attuazione dei diritti umani, nonché degli accordi sull'ambiente. Solo preservando l'ambiente a lungo termine e garantendo un lavoro dignitoso alle popolazioni, il mondo potrà progredire verso più pace e sicurezza.

L'importanza di essere in buoni rapporti con l'UE

La Svizzera è situata nel cuore dell'Europa e la sua prosperità è legata inseparabilmente con i paesi confinanti. Un posto di lavoro su tre dipende dalle relazioni con l'UE. La Svizzera esporta il 60 per cento dei suoi beni e servizi verso l'UE e ne importa più del 75 per cento. Ciò dimostra l'importanza di avere relazioni ben regolamentate con l'UE per il mantenimento e la creazione di impieghi e un ac-

cesso indiscriminato al mercato europeo. Proprio per questo motivo, per la Svizzera è di importanza vitale che possa mantenere in vigore gli accordi bilaterali e trovare una soluzione soddisfacente per regolamentare le questioni istituzionali per lo sviluppo degli accordi bilaterali esistenti e la negoziazione di nuovi accordi.

Travail.Suisse rivendica:

Garantire gli accordi bilaterali, se necessario tramite una nuova votazione popolare

Dopo la – anche se assai risicata – approvazione dell'articolo 121a Cost. (Regolazione dell'immigrazione) nel febbraio 2014 da parte della popolazione, il Consiglio federale ora è obbligato

a rinegoziare l'accordo sulla libera circolazione delle persone. Se come temuto ciò significasse dover recedere dagli accordi bilaterali, è indispensabile che il popolo elvetico si possa pronun-

ciare mediante una votazione popolare per il mantenimento o meno di questi accordi e delle relazioni con l'UE.

La tutela dei salari non è negoziabile

Nel quadro delle discussioni con la Svizzera sulle questioni istituzionali, l'UE finora ha considerato certe disposizioni relative alle misure d'accompagnamento alla libera circolazione

delle persone come contraddittorie al trattato dell'UE. Qualsiasi soluzione in merito a questi interrogativi istituzionali tra Svizzera e UE deve garantire che le disposizioni a tutela dei salari

e delle condizioni di lavoro legate alla libera circolazione delle persone siano mantenute.

Non escludere una soluzione del tipo Spazio economico europeo (SEE)

Regolamentare le relazioni tra l'UE e la Svizzera tramite una soluzione del tipo SEE per le lavoratrici e i lavoratori avrebbe il vantaggio di poter beneficiare delle conquiste dell'UE a livello sociale e in materia di diritto del lavoro

e per le imprese di disporre di un accesso pressoché illimitato al mercato UE. Se effettivamente una simile soluzione non dovesse comportare perdite di sovranità più cospicue del rinnovo della via bilaterale per regolamentare le

questioni istituzionali e se si potessero mantenere invariate le misure d'accompagnamento, allora lo SEE sarebbe una soluzione da prendere in seria considerazione.

Ratificare la Carta sociale del Consiglio d'Europa

Assieme a Monaco, San Marino e al Liechtenstein, la Svizzera è tra i 4 dei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa a non avere ancora ratificato la Carta sociale. Un rapporto sull'adempimento di un postulato della Commissione della politica esterna del Consiglio degli

Stati arriva alla conclusione che la Svizzera dal punto di vista legale soddisfa le condizioni della ratifica. In un grande mercato europeo, sempre più unificato, i diritti sociali sono di fondamentale importanza per stabilire un equilibrio tra le libertà economiche e il rispetto dei diritti

sociali e del lavoro. Per questo motivo, il Parlamento deve finalmente ratificare la Carta sociale.

Globalizzazione più giusta nel mondo e rispetto dei diritti fondamentali

In un mondo sempre più interdipendente per una globalizzazione economica equa è importante che nei singoli paesi e a livello internazionale siano rispettati i diritti fondamentali. È così che l'attuazione delle norme fondamentali del lavoro nei paesi in via di sviluppo ed emergenti permettono alle lavoratrici e ai lavoratori di questi stati di beneficiare anch'essi dei frutti della crescita e ottenere la giusta parte dei guadagni di produttività. Ne risulta un miglioramento del livello di vita con effetti positivi anche sul mantenimento e la creazione di posti di lavoro in Svizzera.

Travail.Suisse rivendica:

Tutelare e fare applicare i diritti fondamentali in Svizzera e all'estero

La legge tutela i lavoratori e le lavoratrici dall'arbitrio di potere e dalle conseguenze di uno squilibrio nei rapporti di forza economica. La Costituzione federale (parità di trattamento, libertà di religione, d'opinione e sindacale ecc.) e il diritto internazionale (convenzioni dell'ONU, dell'OIL, Convenzione europea dei diritti dell'uomo ecc.) tutelano in Svizzera i diritti fondamentali. Per questo motivo, Travail.Suisse si impegna per la protezione e la tutela dei diritti fondamentali in Svizzera e nel mondo e si oppone a qualsiasi tentativo di indebolimento di questi diritti, sia che si tratti di diritto internazionale sia di diritto nazionale.

Impegno coerente della Svizzera nell'OMC e nell'OIL

La Svizzera deve impegnarsi nell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) affinché le regolamentazioni commerciali multilaterali non entrino in contraddizione con le norme del lavoro, gli accordi sull'ambiente e il rispetto dei processi democratici. Presso l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) la Svizzera deve impegnarsi per le norme fondamentali del lavoro e l'obiettivo di un lavoro dignitoso. Il nostro paese deve anche adoperarsi affinché altre istituzioni internazionali, come il Fondo monetario internazionale e la Banca mondiale, tengano conto di questi criteri nella loro politica nei confronti dei paesi in via di sviluppo.

Capitolo vincolante sullo sviluppo sostenibile negli accordi di libero scambio (ALS)

Nei recenti accordi di libero scambio della Svizzera esiste un capitolo sullo sviluppo sostenibile dedicato alle norme di lavoro e alla protezione dell'ambiente. Ora bisogna fare un passo supplementare e rendere questo capitolo vincolante. In concreto, come tutti gli altri, anche il capitolo sullo sviluppo sostenibile deve essere sottoposto alla procedura di risoluzione delle controversie e in particolare alla clausola arbitrale. Inoltre, come ultima opzione in caso di insuccesso del tribunale arbitrale, si deve poter fare ricorso a sanzioni. Inoltre, la Svizzera deve proporre ai suoi partner di integrare anche nei vecchi accordi di libero scambio un capitolo sullo sviluppo sostenibile, che ancora manca.

Rispetto dei diritti umani da parte delle multinazionali con sede in Svizzera

Nell'economia globalizzata, si può constatare un'accresciuta divisione internazionale del lavoro con catene di approvvigionamento e di produzione sempre più complesse e difficili da controllare e con molteplici fornitori ecc. In questo contesto è fondamentale che le multinazionali con sede in Svizzera adottino misure per prevenire e porre rimedio alle possibili violazioni dei diritti umani e degli standard ambientali lungo tutta la catena d'approvvigionamento e di produzione. Le multinazionali in questione possono anche essere ritenute responsabili per i danni causati dalle aziende da loro controllate.

Sostenere i programmi di Brücke • Le pont

Con il sostegno dei programmi di sviluppo del suo ente assistenziale Brücke • Le Pont, Travail.Suisse si impegna concretamente per condizioni di lavoro dignitose (rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, aumento dei redditi e possibilità alla formazione professionale) nei paesi del Sud. Le associazioni aderenti a Travail.Suisse si impegnano in questo contesto, in particolare presso i propri membri.

Konzept und Gestaltung/Conception et graphisme/
Concetto grafico e realizzazione: www.muellerluetolf.ch
Fotos/photos/foto: S./p.1, 22, 62, 67, 89: Fabian Lütolf
S./p.34, 79, 96: Severin Nowacki
S./p.13, 17, 19, 27, 30, 40, 46, 51,54, 72, 84, 92: Fotolia

Travail.Suisse

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch