

**Dieci tesi sulla demografia:
un manifesto a favore del lavoro**

Travail.Suisse



Dieci tesi sulla demografia: un manifesto a favore del lavoro

Dott. Martin Flügel, presidente di Travail.Suisse

Questo manifesto è stato approvato dal Congresso di Travail.Suisse il 10 settembre 2011.

Introduzione

Si è scritto e discusso molto sulla demografia o sull'evoluzione demografica. Queste numerose discussioni hanno un comune denominatore e cioè che tutte girano intorno alla previdenza per la vecchiaia, rimettendo in questione il relativo finanziamento.

Questo modo di vedere le cose è sbagliato. Il problema principale della demografia è la mancanza di manodopera, ovvero dell'elemento che contribuisce a soddisfare le esigenze concrete della società. Ne risulta che, se non si interviene in tempo, la vera minaccia per la popolazione svizzera non ha origine dalla previdenza per la vecchiaia, bensì dal mercato del lavoro.

Il presente documento ha lo scopo di mettere in evidenza le insufficienze della discussione attualmente in atto sulle quali, a nostro avviso, bisogna concentrare l'intervento politico, se la Svizzera vuole gestire con successo l'evoluzione demografica.

Le tesi in sintesi

- 1** Contrariamente a quanto spesso annunciato, non vi sarà alcun collasso demografico a breve termine. L'evoluzione procede infatti più lentamente delle attese. Se il mondo politico sarà in grado di reagire alle concrete sfide dell'evoluzione demografica, la prosperità economica e la sicurezza sociale potranno essere garantite anche in futuro.
- 2** Il nostro approccio alla demografia è caratterizzato dalla piramide delle età di una società agricola. La Svizzera sta tuttavia passando a una struttura d'età moderna. L'«invecchiamento» si rivela essere una passeggera «gobba demografica». I veri problemi derivano invece dalla persistente mancanza di giovani.
- 3** La principale sfida demografica da affrontare è la mancanza di manodopera. Non si tratta solo di tenere conto del fabbisogno da parte dell'economia di personale a basso costo, ma anche della mancanza di lavoratrici e lavoratori per soddisfare le esigenze fondamentali della società.
- 4** L'evoluzione demografica è paragonabile a un cambiamento delle strutture economiche. In entrambi i casi, la formula del successo è investire e non risparmiare. Investire soprattutto nel sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori e nella stabilità sociale in Svizzera.
- 5** Il miglior rimedio contro la carenza di manodopera sono buone condizioni di lavoro. In futuro non dovrà più capitare che un numero così elevato di persone sia espulso dal mondo del lavoro per motivi di salute. Per avere a disposizione personale efficiente e motivato a lungo termine, è necessario garantire condizioni di lavoro di qualità.
- 6** La conciliazione tra vita professionale e vita familiare non può rimanere un argomento riservato esclusivamente alle donne. La Svizzera deve beneficiare del potenziale del lavoro svolto dalle donne, senza che il tasso di natalità scenda a livelli insufficienti. Per raggiungere questo obiettivo, occorre un maggior riconoscimento degli obblighi familiari e una «infrastruttura che faciliti la conciliazione» come offerta base del servizio pubblico su tutto il territorio nazionale.
- 7** La formazione e il perfezionamento sono una necessità. L'incremento di produttività permette alle lavoratrici e ai lavoratori di reggere i crescenti oneri demografici. Va ridotta soprattutto la quota di lavoratori non qualificati o poco qualificati.
- 8** La Svizzera dipende dall'immigrazione, ora e in futuro. Invece di ostacolare sempre di più il flusso di manodopera verso il nostro Paese, la politica degli stranieri dovrebbe rivolgere l'attenzione alle esigenze della società. In qualità di Paese d'immigrazione, la Svizzera deve conservare la sua attrattiva.
- 9** Al problema del finanziamento dell'AVS è possibile trovare una soluzione praticabile. La vera sfida consiste nel tenere in considerazione in modo equo le crescenti ineguaglianze tra le persone anziane, sia per quanto riguarda l'età pensionabile che per l'importo delle rendite.
- 10** Le opportunità di crescita dell'economia svizzera sono intatte. La crescente quota del settore della sanità, delle cure e della custodia di bambini ecc. aumenta il rischio di disparità salariali. Affinché gli stipendi di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori possano tenere il passo con l'evoluzione economica, vanno riassorbiti gli utili delle imprese e incrementate le imposte.

1 Contrariamente a quanto spesso annunciato, non vi sarà alcun collasso demografico a breve termine. L'evoluzione procede infatti più lentamente delle attese. Se il mondo politico sarà in grado di reagire alle concrete sfide dell'evoluzione demografica, la prosperità economica e la sicurezza sociale potranno essere garantite anche in futuro.

Da 20 anni in Svizzera viene evocato lo spettro di un rapido collasso demografico. Gli argomenti vanno dall'invecchiamento o «senescenza» della società, alla diminuzione della popolazione e di conseguenza alla decadenza economica della Svizzera fino al collasso finanziario delle assicurazioni sociali. Secondo le previsioni degli anni novanta, l'AVS dovrebbe essere fallita già da molto tempo.

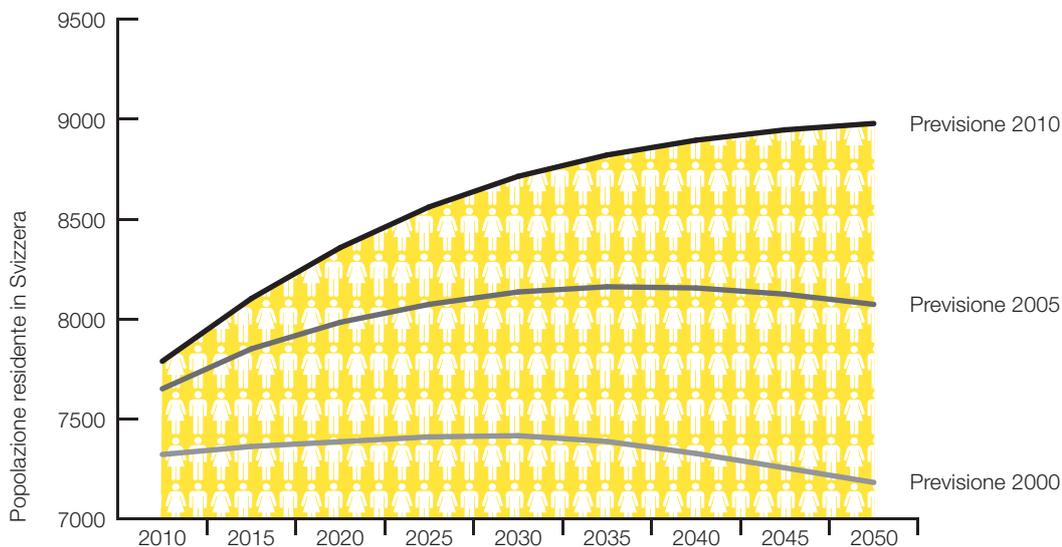
Ora si è dimostrato che il collasso demografico non avrà luogo. Dieci anni fa le proiezioni parlavano di 7,33 milioni di persone nel 2010. Con una popolazione di 7,79 milioni di abitanti, il che corrisponde a una differenza di

+460.000 persone o del +6 per cento, la realtà oggi si presenta invece in modo ben diverso. Per quanto riguarda la popolazione attiva, la differenza tra previsioni e realtà è addirittura del +9 per cento.

Le differenze sono ancora più evidenti nelle previsioni effettuate per i prossimi decenni. Mentre nel 2000 si parlava di un calo della popolazione a partire dal 2030, oggi si parla di un leggero aumento fino al 2050. Stando alle ultime previsioni, al posto di una massiccia riduzione della popolazione attiva, con conseguenze considerevoli sia per l'economia che per il finanziamento delle assicurazioni sociali, entro il 2050 il numero di abitanti in Svizzera dovrebbe aumentare leggermente.

La differenza tra le previsioni e la realtà e le massicce correzioni delle attese per il futuro dimostrano che lo sviluppo demografico prosegue più lentamente di quanto pronosticato. La prosperità economica e la sicurezza sociale in Svizzera possono essere garantite anche in futuro. Tuttavia, si impone una reazione politica appropriata alle vere sfide dell'evoluzione demografica.

Si generano false paure con false previsioni



2 Il nostro approccio alla demografia è caratterizzato dalla piramide delle età di una società agricola. La Svizzera sta tuttavia passando a una struttura d'età moderna. L'«invecchiamento» si rivela essere una passeggera «gobba demografica». I veri problemi derivano invece dalla persistente mancanza di giovani.

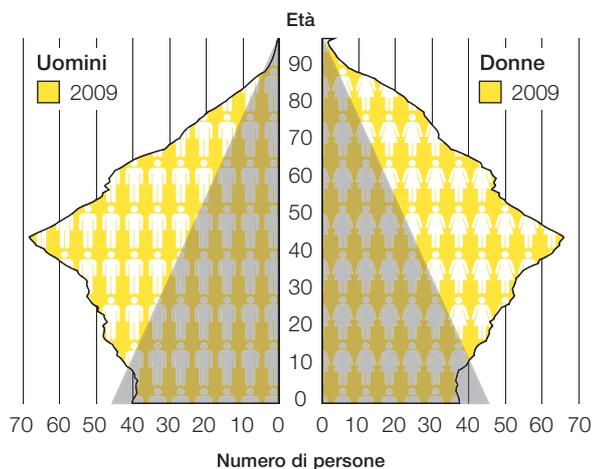
Siamo abituati a rappresentare la struttura d'età di una società mediante la piramide delle età. Se l'attuale struttura viene paragonata a una piramide, la differenza mette in evidenza il «problema demografico» (vedi grafico 1 in basso).

Un tale approccio non è opportuno per la Svizzera. La piramide corrisponde alla struttura d'età di una società agricola. Basso tasso di benessere, stato sociale mancante e assistenza medica insufficiente sono le principali caratteristiche di una società di questo tipo. Il tasso di natalità è elevato perché il sostegno ai genitori è indispensabile. Allo stesso tempo muoiono sempre più persone di 20, 30 o 40 anni per malattie, infortuni ecc. a causa delle precarie cure mediche.

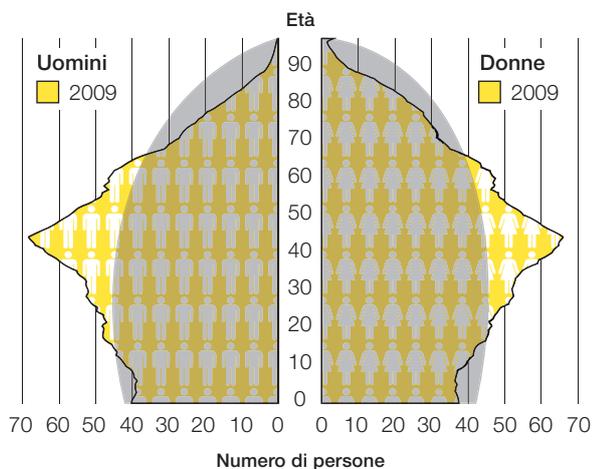
Ciò non è il caso invece in una società moderna che beneficia di elevato benessere, cure mediche di

qualità e assicurazioni sociali garantite dallo Stato. È normale che la natalità sia in calo. Le persone non muoiono più in età infantile o adolescenziale, ma in età più avanzata. La norma demografica di una società moderna è pertanto simile a un uovo tagliato alla base. Rispetto a questa norma, la differenza oggi è molto meno evidente (vedi grafico 2). L'invecchiamento demografico si rivela essere una «gobba demografica» transitoria. Quello che rimane invece è il problema legato alla mancanza di giovani, vale a dire un numero troppo basso di bambini e giovani adulti.

1. La catastrofe demografica



2. La gobba demografica



3 La principale sfida demografica da affrontare è la mancanza di manodopera. Non si tratta solo di tenere conto del fabbisogno da parte dell'economia di personale a basso costo, ma anche della mancanza di lavoratrici e lavoratori per soddisfare le esigenze fondamentali della società.

Al centro dei dibattiti pubblici e politici degli ultimi 20 anni sull'evoluzione demografica vi era soltanto l'invecchiamento della popolazione. Il crescente numero di persone anziane nel contesto della previdenza per la vecchiaia era considerato il problema centrale dell'evoluzione demografica. Questo approccio è sbagliato.

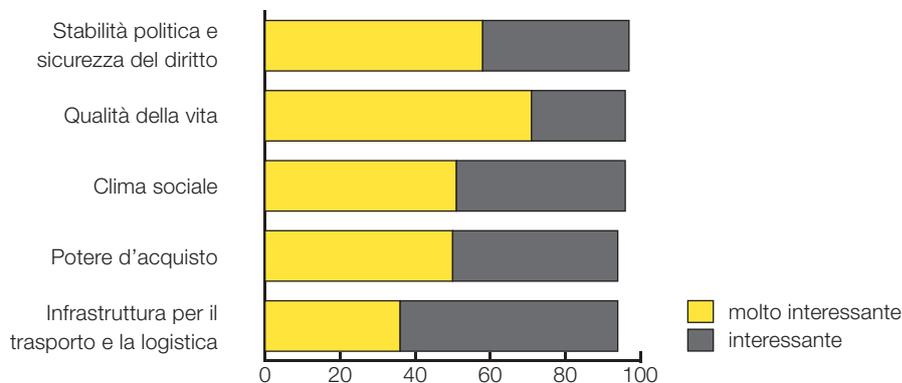
La sfida più grande da affrontare nel quadro dell'evoluzione demografica è la carenza di manodopera. A causa del calo delle natalità, mancano sempre più e sempre più a lungo giovani professionisti. Questo problema si fa sentire già oggi in modo acuto in numerosi rami professionali o si farà sentire in futuro. Il settore della sanità, ad esempio, ne è un tipico esempio perché funziona solo grazie al personale reclutato in tutta l'Europa. Il crescente fabbisogno di manodopera a causa dell'evoluzione demografica e i numerosi pensionamenti

accentueranno ulteriormente questo fenomeno. Nella scuola dell'obbligo mancano insegnanti e nei prossimi dieci anni 30.000 di essi andranno in pensione. Nonostante l'immigrazione relativamente elevata, nelle scuole superiori mancano ben 20.000 docenti per le professioni tecniche e nei corpi di polizia 3.000 poliziotte e poliziotti circa. A questi si aggiungono numerose imprese artigiane che non riescono a trovare giovani professionisti. In tutti questi settori, il numero di apprendisti è troppo basso per coprire il futuro fabbisogno.

La domanda centrale sull'evoluzione demografica è dunque la seguente: tra dieci, venti o trent'anni la Svizzera disporrà ancora di abbastanza lavoratori per coprire il suo fabbisogno? Si tratta di personale per lo svolgimento di numerosi compiti necessari alla società (p. es. formazione, custodia di bambini o di persone anziane, assistenza sanitaria, costruzione e manutenzione delle infrastrutture ecc.). Bisogna quindi garantire lo sviluppo economico della Svizzera e di conseguenza il benessere e il finanziamento delle assicurazioni sociali. Le lavoratrici e i lavoratori e il loro benessere vanno dunque posti al centro delle preoccupazioni relative all'evoluzione demografica.

Investire invece di risparmiare:

i cinque fattori di insediamento più importanti della Svizzera



Fonte: «Il luogo d'insediamento Svizzera nel 2009 – Le aziende internazionali valutano la Svizzera», Ernst & Young 2009

4 L'evoluzione demografica è paragonabile a un cambiamento delle strutture economiche. In entrambi i casi, la formula del successo è investire e non risparmiare. Investire soprattutto nel sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori e nella stabilità sociale in Svizzera.

Finora il risparmio era considerato il rimedio giusto ai problemi legati all'evoluzione demografica e questo non solo per quanto riguarda la previdenza per la vecchiaia, ma anche per tutti gli ambiti del settore pubblico: rinvio di progetti d'infrastruttura e smantellamento del servizio pubblico. In questa politica d'austerità, il freno all'indebitamento è considerato sacrosanto e le riduzioni delle imposte sono l'unico obiettivo accettabile a livello politico-finanziario.

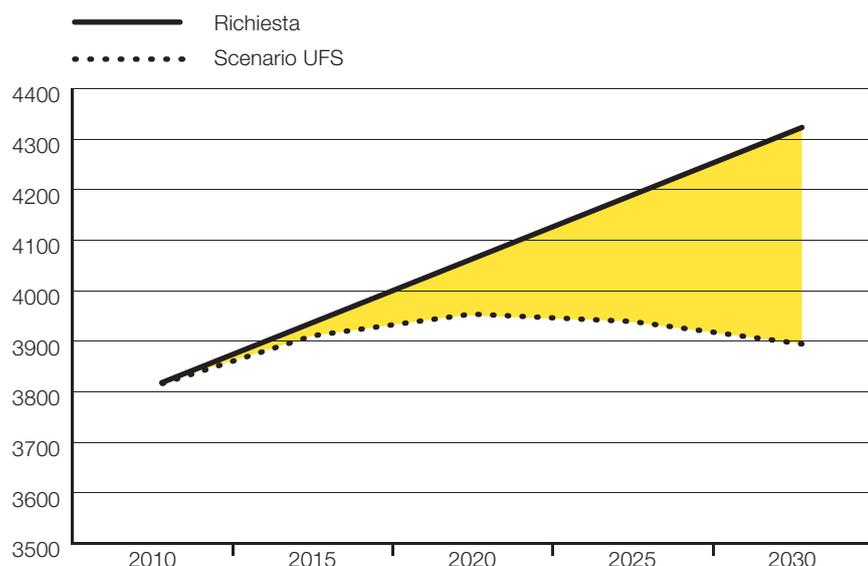
Una tale politica di risparmio lanciata sul mercato del lavoro a causa della sfida demografica è completamente sbagliata. La transizione demografica verso una moderna società di servizi è paragonabile a un profondo cambiamento delle strutture economiche. In ambo i casi, un ritorno ai «bei vecchi tempi» non è possibile e in ambo i casi i cambiamenti richiedono processi di

adattamento in seno all'economia, al mondo del lavoro e alla società. Risparmiare è l'opzione sbagliata. Un'impresa che risparmia senza tenere conto dei cambiamenti delle strutture fallisce. Solo chi investe può uscirne rafforzato.

La stessa cosa vale per le società e le economie nazionali. Chi vuole gestire l'evoluzione demografica con successo, deve investire, soprattutto laddove si trovano i propri punti forti e le future sfide. Per la Svizzera ciò significa investire nel lavoro e nella stabilità, vale a dire nelle lavoratrici e nei lavoratori, nelle condizioni occupazionali e nel partenariato sociale da una parte, nonché nella sicurezza sociale, nelle infrastrutture, nel servizio pubblico e in una società aperta dall'altra (vedi tesi 5 - 10). La disponibilità di personale qualificato, motivato e affidabile, le eccellenti infrastrutture e la stabilità sociale ed economica sono di fatto il principale asso nella manica del nostro Paese rispetto alla concorrenza internazionale.

Penuria di manodopera invece di previdenza per la vecchiaia:

la mancanza di manodopera mette a rischio la qualità di vita in Svizzera



5 Il miglior rimedio contro la carenza di manodopera sono buone condizioni di lavoro. In futuro non dovrà più capitare che un numero così elevato di persone sia espulso dal mondo del lavoro per motivi di salute. Per avere a disposizione personale efficiente e motivato a lungo termine, è necessario garantire condizioni di lavoro di qualità.

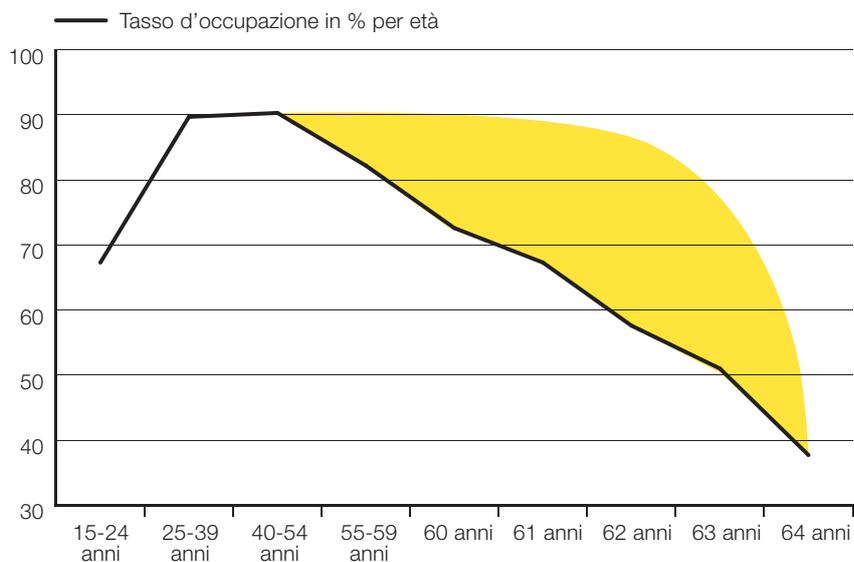
Oggi il numero di persone espulse dal mercato del lavoro per motivi di salute è troppo elevato. Il venti per cento degli uomini in prossimità della pensione sono iscritti all'assicurazione d'invalidità. Il quaranta per cento di tutti i prepensionamenti avvengono per motivi di salute. In considerazione della scarsità di manodopera, in futuro quote simili non sono più ammissibili.

Per garantire alla società e all'economia manodopera a sufficienza, bisogna fermare l'esclusione dal mondo del lavoro di un numero sempre più elevato di persone. La chiave per la risoluzione di questo problema sta nelle condizioni d'impiego. Una politica volta al superamento della sfida demografica deve investire nella salute delle lavora-

trici e dei lavoratori e creare condizioni di lavoro adatte all'efficienza a lungo termine del personale.

Il permanente ed elevato onere sopportato oggi dalle lavoratrici e dai lavoratori durante lo svolgimento della loro professione costituisce un rischio per la salute e deve essere assolutamente compensato. Più riposo (p. es. grazie a un maggior numero di giorni di vacanza) e una migliore ripartizione del lavoro attraverso tutta la vita professionale (p. es. lavoro parziale in determinate fasi della vita familiare, con pari opportunità di carriera per donne e uomini) ne rappresentano i fattori chiave. Oltre a ciò, le condizioni d'impiego in Svizzera vanno adattate meglio alle esigenze del personale più anziano. Le parole guida a questo proposito sono tempo parziale per le lavoratrici e i lavoratori più attempati, prepensionamento, abbandono di una politica del personale orientata alla discriminazione di questi ultimi, misure di perfezionamento anche a partire dai 50 anni d'età, possibilità di carriere orizzontali, ecc. L'enorme importanza che si dà oggi alla pensione è da attribuire anche, e soprattutto, alle condizioni di lavoro svantaggiose.

Se tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori potessero lavorare fino a 65 anni



A 63 anni

- 12'000 donne e uomini sono invalidi
- circa il 15 per cento degli uomini sono pensionati per ragioni di salute
- il tasso di disoccupazione è dell'8,5 per cento

6 La conciliazione tra vita professionale e vita familiare non può rimanere un argomento riservato esclusivamente alle donne. La Svizzera deve beneficiare del potenziale del lavoro svolto dalle donne, senza che il tasso di natalità scenda a livelli insufficienti. Per raggiungere questo obiettivo, occorre un maggior riconoscimento degli obblighi familiari e una «infrastruttura che faciliti la conciliazione» come offerta base del servizio pubblico su tutto il territorio nazionale.

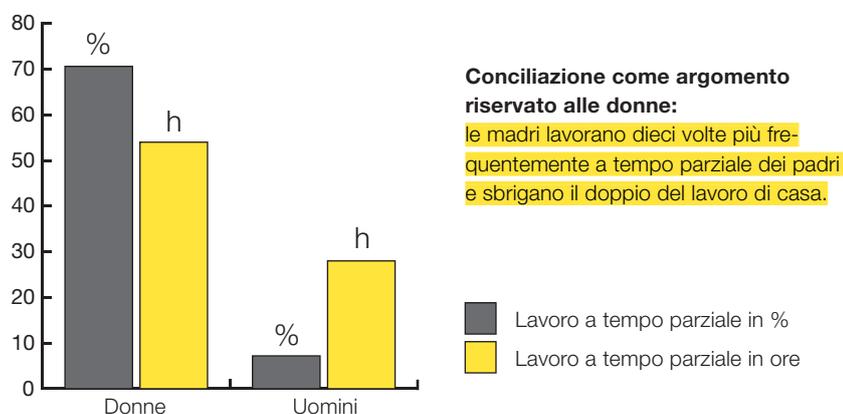
La conciliazione tra professione e obblighi familiari oggi è (quasi) esclusivamente di dominio femminile. Le esigenze economiche e sociali poste alle donne e alle famiglie sono assai elevate. In primo luogo, le donne sono chiamate, in qualità di lavoratrici con un'ottima formazione, a diminuire la carenza di manodopera qualificata. In secondo luogo, ci si aspetta da loro che mettano al mondo figli (e che se ne occupino), affinché la Svizzera non si estingua. E infine, come figlie, devono assistere e curare i propri genitori per impedire un'esplosione dei costi di cura.

In considerazione di attese così elevate non sorprende il fatto che oggi molte donne optino o per un'attività professionale o per i bambini. Nonostante il desiderio stabile di avere figli, il 40 per cento delle donne in possesso di un titolo accademico rimangono senza bambini. Per cambiare questa situazione, la conciliazione tra professione e fa-

miglia non può rimanere una questione esclusivamente privata e tantomeno una faccenda che le donne devono sbrigare da sole. La società e l'economia nutrono un interesse vitale affinché il maggior numero possibile di persone in età attiva sia occupato. Ciò vale sia per le donne sia per gli uomini con a carico bambini o genitori bisognosi di cure.

Per raggiungere questo obiettivo, da una parte va aumentato il riconoscimento dei compiti familiari per le donne e gli uomini. Ciò significa che sono necessari modelli di durata del lavoro che tengano in considerazione gli obblighi di assistenza e di cura, la possibilità del lavoro parziale per donne e uomini a tutti i livelli gerarchici e un salario uguale per un lavoro di uguale valore ecc. D'altra parte la «struttura di conciliazione» deve far parte dell'offerta di base del servizio pubblico perché solo il settore pubblico è in grado di mettere a disposizione a livello nazionale e in modo affidabile e accessibile per tutte le famiglie le «infrastrutture per la conciliazione» quali strutture di custodia collettiva diurna, scuole diurne, assistenza per i compiti, prestazioni mediche ecc. per bambini, nonché le infrastrutture di assistenza e cura per le persone anziane. La conciliazione tra vita professionale e vita familiare diventerà un fenomeno scontato soltanto nel momento in cui l'assistenza dei bambini e dei genitori bisognosi di cura sarà garantita su tutto il territorio nazionale e in modo affidabile e accessibile a tutti.

Chi concilia attività professionale e famiglia?



7 La formazione e la formazione continua sono una necessità. L'incremento di produttività permette alle lavoratrici e ai lavoratori di reggere i crescenti oneri demografici. Va ridotta soprattutto la quota di lavoratori non qualificati o poco qualificati.

La produttività delle lavoratrici e dei lavoratori determina in gran parte il loro salario e con esso anche i contributi alle assicurazioni sociali e i ricavi fiscali del settore pubblico. L'aumento della produttività gioca un ruolo centrale affinché le aziende in Svizzera possano da una parte raggiungere un valore aggiunto più elevato, grazie a qualità come la precisione e la specializzazione, e i dipendenti dall'altra possano sopportare l'onere demografico senza dover rinunciare a una qualità di vita ottimale.

Si è parlato molto dell'incremento di produttività raggiunto grazie alla promozione di lavoratrici e lavoratori ben qualificati. Le parole chiave in questo contesto sono l'aumento della percentuale di attestati di maturità e titoli universitari, l'ampliamento delle scuole universitarie professionali ecc. Tuttavia, molto spesso si tende a dimenticare che la quota di persone non qualificate o poco qualificate può influire in modo massiccio sulla produttività. Uno sguardo alle statistiche dimostra che in Svizzera c'è ancora troppo personale non qualificato o poco qualificato. Affinché la produttività delle lavoratrici e dei lavoratori nel nostro Paese possa fare un salto

di qualità, bisogna ridurre la percentuale di manodopera non qualificata o poco qualificata.

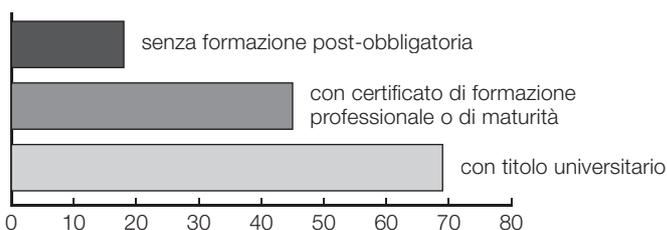
Se si intende mantenere la produttività a livelli elevati durante tutta la vita professionale, una formazione iniziale non basta, è necessaria anche una formazione continua durante tutta la vita professionale, tanto più che oggi la metà delle lavoratrici e dei lavoratori non svolge più la professione per cui ha studiato. Attualmente, nel nostro Paese la formazione continua è ripartita in modo assai irregolare. Il personale poco qualificato e quello più anziano viene spesso trascurato. Questa situazione è inaccettabile. Oltre a ciò, la formazione continua non può servire unicamente alla specializzazione e alla carriera, ma deve aprire la strada a riqualificazioni professionali affinché le lavoratrici e i lavoratori più attempati possano svolgere nuovi compiti (carriere orizzontali).

Al fine di sfruttare al meglio il potenziale della formazione e della formazione continua di modo che si possa superare con successo la sfida demografica, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro età o dalle loro qualifiche, devono ottenere l'accesso a una formazione continua. Poiché in futuro la formazione dovrà mantenere o integrare più persone nel mercato del lavoro, i costi per la formazione non diminuiranno nemmeno se il numero di bambini e quello di giovani in formazione iniziale è in calo.

A chi già ha, viene dato ancora:

Invece di formazione e formazione continua per tutti, oggi sono quasi esclusivamente persone ben qualificate e pagate a poter beneficiare della formazione continua.

Tasso di formazione continua per persone (in %)



8 La Svizzera dipende dall'immigrazione, ora e in futuro. Invece di ostacolare sempre di più il flusso di manodopera verso il nostro Paese, la politica degli stranieri dovrebbe rivolgere la sua attenzione alle esigenze della società. In qualità di Paese d'immigrazione, la Svizzera deve conservare la sua attrattiva.

L'attuale discussione nell'ambito della politica degli stranieri si concentra soprattutto sulla questione di come fare per fermare ulteriormente l'immigrazione. Tenendo in considerazione la sfida demografica, questo approccio è del tutto sbagliato. Per soddisfare le esigenze fondamentali della società, il nostro Paese in futuro non potrà fare a meno di lavoratrici e lavoratori stranieri. La stessa cosa vale per un'economia florida.

Chi curerà tra venti o trent'anni coloro che oggi hanno 40 o 50 anni? Chi garantirà l'insegnamento e l'assistenza ai nostri nipoti? Chi costruisce e si occuperà della manutenzione delle case e delle infrastrutture dei nostri figli e nipoti? Anche se grazie a investimenti nella formazione e nelle condizioni di lavoro sarà possibile mantenere il maggior numero possibile di persone nel mercato del lavoro, in Svizzera non riusciremo a reclutare tutta la manodopera di cui abbiamo bisogno, come ad esempio personale ospedaliero, insegnanti,

medici, personale edile, ingegneri, informatici, educatori e personale Spitex ecc. Le questioni cruciali in materia di politica degli stranieri sono dunque le seguenti:

- In avvenire quale sarà il nostro fabbisogno per soddisfare le esigenze sociali ed economiche?
- Quale sarà il contributo di una formazione rafforzata per soddisfare queste esigenze?
- Da dove e a quali condizioni arriverà la manodopera straniera supplementare di cui avremo bisogno?

Dato che la sfida demografica è un problema a livello europeo, l'accordo sulla libera circolazione delle persone non è sufficiente per soddisfare tutte queste esigenze. Tra dieci o venti anni, la Svizzera sarà costretta a reclutare a livello globale specialisti (lavoratrici e lavoratori) per certe funzioni e dovrà competere in qualità di Paese d'immigrazione con Paesi quali gli USA, la Cina o il Giappone.

La politica e la società devono saper affrontare anche i problemi causati dall'immigrazione. Travail.Suisse rifiuta che i problemi siano ignorati, o che siano amplificati (fino ad arrivare addirittura all'antisemitismo). Per questo motivo invitiamo il mondo politico a cercare soluzioni a problemi quali situazioni d'integrazione precarie, dispersione insediativa ecc.

Ramo
Terapia e cura
Scuola dell'obbligo
Corpo di polizia
Macchinisti
Artigiani
Ingegneri edili
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione TIC
Microtecnologia

Futuro fabbisogno di personale, risp. mancanza attuale di manodopera
50.000 persone entro il 2020 190.000 persone entro il 2030
30.000 insegnanti (di 105.000) entro il 2020
Attualmente mancano circa 2.000 poliziotti
alle FFS mancheranno 1.000 macchinisti entro il 2020
10.000 installatori di impianti sanitari, tecnici di sistemi di riscaldamento e ventilazione e installatori di impianti domestici e diverse decine di migliaia di artigiani in altre professioni (gessatori, lattonieri, costruttori in legno, elettricisti ecc.)
Attualmente mancano dai 3.000 ai 6.000 ingegneri edili
32.000 persone entro il 2017
27.000 ingegneri entro il 2025

9 Al problema del finanziamento dell'AVS è possibile trovare una soluzione praticabile. La vera sfida consiste nel tenere in considerazione in modo equo le crescenti ineguaglianze tra le persone anziane, sia per quanto riguarda l'età pensionabile che per l'importo delle rendite.

L'evoluzione demografica determina costi crescenti nell'ambito della previdenza per la vecchiaia. Questo fenomeno non è nuovo, ma risale a più di sessant'anni fa, quando è stata istituita l'AVS. Ciononostante, l'AVS fonda tuttora su solide basi finanziarie e stando alle dichiarazioni dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali sarà così anche per i prossimi dieci o vent'anni.

Se negli anni successivi l'effetto di transizione dovesse determinare un deficit, bisognerà compensare questa situazione con un finanziamento supplementare a tempo determinato. Le prestazioni dell'AVS sono a un livello talmente basso che non permettono ulteriori riduzioni: la gente non ha bisogno di meno denaro solo perché è più anziana. È inaccettabile inoltre che per la compensazione di momentanei deficit, si ricorra a riduzioni permanenti delle prestazioni. I mezzi finanziari supplementari necessari si collocano in un ordine di grandezza che non comporta rischi per l'economia e che non ha effetti sulla qualità di vita della popolazione.

La vera sfida della previdenza per la vecchiaia nel contesto dell'evoluzione demografica risiede nell'aumento delle crescenti differenze tra le lavoratrici e i lavoratori più anziani in rapporto a salute, formazione, speranza di vita ecc. Il divario tra età biologica ed età sociale si sta aprendo sempre di più. Questi sviluppi vanno pertanto tenuti in considerazione nella determinazione dell'età pensionabile e dell'importo della rendita. Per garantire il consenso nella previdenza per la vecchiaia, anche le lavoratrici e i lavoratori che percepiscono salari bassi (per i quali è stato dimostrato che escono prima dalla vita professionale per motivi di salute e che hanno una speranza di vita meno elevata) devono poter trascorrere con dignità i loro ultimi anni di vita.

Il finanziamento dell'AVS è sostenibile

Anno	Fabbisogno supplementare		
	in mia.	in % salariali	in % IVA
2010	0	0	0
2015	0.2	0	0
2020	1.5	0.4	0.5
2025	4.5	1.1	1.3

10 Le opportunità di crescita dell'economia svizzera sono intatte. La crescente quota del settore sanitario, delle cure e della custodia di bambini ecc. aumenta il rischio di disparità salariali. Affinché gli stipendi di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori possano tenere il passo con l'evoluzione economica, vanno riassorbiti gli utili delle imprese e incrementate le imposte.

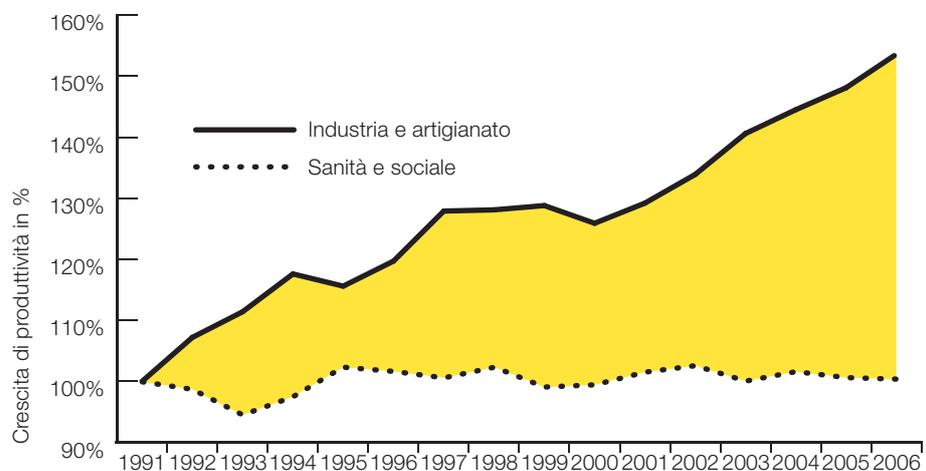
Le opportunità di crescita dell'economia svizzera per i prossimi decenni sono intatte. La costante crescita della popolazione e dei salari sostiene il consumo interno. Le imprese elvetiche sono e rimarranno competitive a livello globale se grazie a investimenti oculati nel lavoro sarà a disposizione un numero sufficiente di lavoratrici e lavoratori qualificati. L'evoluzione demografica rafforza nel Paese la tendenza verso una società di servizi. La richiesta di beni immateriali di rami quali i servizi personali, la sanità, la custodia di bambini ecc. sta crescendo sempre di più, mentre quella di beni materiali aumenta in modo più contenuto.

In Svizzera, in futuro è dunque soprattutto l'industria di punta privata orientata alle esportazioni (tecnologia medica, Cleantech ecc.), nonché il settore assistenziale orientato al mercato interno (sanità, assistenza, custodia di bambini ecc.) a contribuire alla crescita. Questi sviluppi rappresentano una gran-

de opportunità per una sana crescita dell'occupazione. Allo stesso tempo, il rischio che i divari salariali si allarghino sempre di più è elevato. Infatti, mentre l'industria di punta è in grado di raggiungere un livello di produttività assai elevato, nel settore delle cure assistenziali è praticamente impossibile aumentare la quantità di lavoro eseguito per ora. Il lavoro di un'ora per la custodia di bambini non può essere effettuato in 50 minuti.

Per impedire una disparità dei salari e una scissione della società, gli stipendi del settore assistenziale devono tenere passo con quelli dell'economia privata. Le continue riduzioni delle imposte aggravano il problema perché i risparmi così ottenuti molto spesso vanno a spese dei salari e dei posti di lavoro nel settore delle cure che è gestito principalmente dallo Stato. Qui è chiamata in causa soprattutto l'industria di punta e quella finanziaria, entrambe altamente produttive, che con le imposte versate devono far sì che lo Stato possa contare su conti sani e pertanto su un aumento dei salari corrisposti nel settore sanitario, pedagogico e dell'assistenza. L'evoluzione demografica determina la fine delle riduzioni fiscali e un incremento sostanziale delle spese statali. I primi segnali di questa necessità sono percettibili dalle discussioni sui salari nel settore della formazione o della sanità e dalla mancanza di competitività di diversi Cantoni sul mercato occupazionale.

La crescita di produttività divide la società



Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5575
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
E-mail: info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch