



CH-3003 Bern, GS-WBF, JSA

A-Post

SAVE 50Plus Schweiz
Herr Daniel G. Neugart
Herr Röbi Hug
Güterstrasse 126
4053 Basel

Bern, 11. Mai 2015

**An die Teilnehmenden der Vorbereitungssitzung vom 13. April 2015 zur Nationalen Konferenz
„ältere Arbeitnehmende“**

Sehr geehrter Herr Neugart
Sehr geehrter Herr Hug

Wie ich an unserem Treffen vom 13. April 2015 betont habe, ist es mir ein grosses Anliegen, dass Arbeitnehmende auch nach Überschreiten des 50. Altersjahrs im Arbeitsmarkt integriert bleiben bzw. integriert werden. Ich war zuversichtlich, dass die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 27. April konkrete Massnahmen hervorbringen wird. Ich freue mich daher, dass die Konferenz ein Erfolg war. Dies verdanke ich nicht zuletzt Ihren wichtigen Eingaben.

An der Konferenz haben sich Bund, Kantone und Sozialpartner auf eine gemeinsame Schlusserklärung geeinigt. Diese sieht Massnahmen in vier Bereichen vor: Erstens soll das Instrumentarium der Arbeitslosenversicherung optimiert und noch besser auf die Bedürfnisse arbeitsloser Menschen über 50 Jahre ausgerichtet werden. Zweitens wird im Bereich der Weiterbildung empfohlen, regelmässig berufliche Standortbestimmungen betriebsintern durchzuführen. Drittens sollen die Anstrengungen verstärkt werden, Unternehmen und die Öffentlichkeit für die Anliegen älterer Arbeitnehmender zu sensibilisieren, um die teilweise negativen Vorurteile zu korrigieren. Weiter werden sich die öffentlichen und privaten Arbeitgeber dafür einsetzen, in Stelleninseraten wo möglich auf die Angabe des Lebensalters zu verzichten.

Mit dieser Konferenz wurde ein erster Schritt gemacht und ein Prozess initiiert, der Zeit und Engagement aller Beteiligten in Anspruch nimmt. Im April 2016 wird eine zweite Konferenz stattfinden. Dort werden sich die Teilnehmenden eine erste Bilanz über die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen ziehen und über allfällige weitergehende Massnahmen austauschen können. Vor der Konferenz sind zwei Vorbereitungssitzungen geplant.



Sie werden über den weiteren Prozess informiert und zu spezifischen Themen bei der Vorbereitung der nächsten Konferenz einbezogen. Für weiteren Informationen oder Fragen können Sie sich gerne an [Ernst Mayer-Bühler](mailto:Ernst.Mayer-Bühler@seco.admin.ch) (Ernst.Mayer-Bühler@seco.admin.ch) / 052 405 1111) im SECO-Büro wenden.

Freundliche Grüsse

Johann N. Schneider-Ammann
Bundesrat

Beilagen:
Gemeinsame Schlussklärung d,f,i

Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Montag, 27. April 2015, Bern

Gemeinsame Schlussklärung des Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK, des Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV, des Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, des Schweizerischen Gewerbeverband SGV und von Travail.Suisse

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) hat bereits im Jahr 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Ein zentrales Ziel der Initiative ist der Erhalt der Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus. Dafür setzt der Bundesrat primär auf gute Rahmenbedingungen für das Schaffen von Stellen, einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt und die Sensibilisierung, denn die Steuerungsmöglichkeiten des Staates auf Unternehmensentscheide (z.B. Personalrekrutierung) und die Entscheide der Arbeitnehmenden sind beschränkt.

Mit der Annahme des Postulats Rechsteiner (14.3569) hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, eine Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende durchzuführen. Diese Konferenz soll die Probleme nach dem Vorbild der Lehrstellenkonferenz entschärfen.

Die Konferenz hat drei Ziele:

1. Verständigung über die Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmenden und über die Stossrichtung von Massnahmen;
2. Verstärkung des Engagements aller beteiligten Akteure, im eigenen Kompetenzbereich Massnahmen zu ergreifen und die Umsetzung dieser Massnahmen regelmässig zu prüfen;
3. Information der Arbeitsmarktakteure und der Öffentlichkeit über Herausforderungen und positiven Erfahrungen bei der Integration älterer Arbeitnehmenden.

Die Konferenz hat am 27. April unter der Leitung des WBF (mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Staatssekretariat für Bildung, das Forschung und Innovation SBFI), der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK und der Sozialpartner (der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband SGV und Travail.Suisse) und weiteren Bundesämtern (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und Eidgenössische Personalamt EPA) stattgefunden.

Dabei haben sich die Beteiligten auf die Massnahmen gemäss Punkt 2 geeinigt.

1. Einschätzung von WBF-SECO und Kantonen zur Situation der älteren Arbeitnehmenden

Ältere Arbeitnehmende haben in der Schweiz eine gute Stellung im Berufsleben. Doch wenn Probleme auftreten, wiegen sie oft schwer – insbesondere beim Verlust des Arbeitsplatzes.

Basierend auf einer vertieften Analyse der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmender einerseits durch die OECD und andererseits durch das SECO kann festgestellt werden, dass die

arbeitsmarktliche Integration der über 50-Jährigen auch dank des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit gestiegen ist und mit einer Erwerbsquote von 74% bei den 55- bis 64-Jährigen (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014) im internationalen Vergleich zu den höchsten zählt. Zudem befinden sich ältere Arbeitnehmende häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen. Ihr Risiko, (bspw. durch Entlassung oder Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags) arbeitslos zu werden, ist unterdurchschnittlich. Die Arbeitslosenquote von Personen über 50 lag im Jahr 2014 mit 2,8 Prozent 0,4 Prozentpunkte unter dem schweizerischen Durchschnitt. Jedoch gibt es aufgrund des Geschlechts, Bildungsstandes, der Branchen und Regionen deutliche Unterschiede. Werden ältere Personen jedoch arbeitslos, brauchen sie länger als andere, um wieder eine Stelle zu finden - unabhängig von ihrer Qualifikation. Selbst wenn sie Zugeständnisse bei ihren wegen Seniorität und Sozialversicherungsprämien im Altersvergleich höheren Löhnen machen, ist die Stellensuche oft schwierig. Allerdings haben ältere Arbeitslose länger Anspruch auf Taggelder und arbeitsmarktliche Massnahmen, weshalb die Aussteuerungsquote bei dieser Gruppe nur wenig über dem Durchschnitt liegt. Dennoch wurden 2014 6000 Personen über 55 Jahre von der ALV ausgesteuert. Diese Personen können für eine gewisse Zeit weiterhin an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen. So sind über die Hälfte der Ausgesteuerten nach zwei Jahren wieder erwerbstätig. Dennoch hat der Bezug von Sozialhilfeleistungen durch Personen zwischen 56 und 64 Jahren zugenommen. Teilweise werde diese Personen verpflichtet, einen Teil ihrer Altersvorsorge-Guthaben vorzeitig zu beziehen. Sie haben zudem oft keine Möglichkeit, ihre 2. Säule in Rentenform zu erhalten.

Die insgesamt guten Resultate sind verschiedenen Faktoren zuzuschreiben. Erstens ist aufgrund der Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung auf eine rasche Wiedereingliederung, die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Vermeidung von Aussteuerungen durch die öffentliche Arbeitsvermittlung schon heute auf die Bedürfnisse von älteren Stellensuchenden eingestellt. Ältere Arbeitslose haben zudem länger Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und arbeitsmarktliche Massnahmen als jüngere Versicherte. Zweitens gehört das ausgebaut Bildungssystem, welches auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist, zu den Stärken. Die Teilnahme älterer Arbeitnehmenden an berufsbezogener Weiterbildung ist in der Schweiz sowohl im internationalen Vergleich als auch im Vergleich mit jüngeren Personen hoch. Das betrifft jedoch vor allem Personen mit Tertiärbildung. Ihre Teilnahmequote ist wesentlich höher als jene von Personen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss. Und drittens bestehen einerseits in der Altersvorsorge finanzielle Anreize, die Erwerbstätigkeit tatsächlich bis ins offizielle Pensionsalter fortzusetzen. Möglichkeiten zu einem frühzeitigen Altersrücktritt können bspw. sozialpartnerschaftlich vereinbart werden, wenn ein Bedarf dafür auf breiter Basis besteht. Andererseits haben Leistungsanpassungen bei den Sozialversicherungen dazu beigetragen, dass die Möglichkeiten für Frühpensionierungen abgenommen haben. Auch konnten die Anreize zur Erwerbstätigkeit über das Pensionsalter hinaus in den letzten Jahren gestärkt werden.

2. Massnahmen

Die an der Konferenz beteiligten Organisationen haben drei Handlungsfelder identifiziert: Bestehende Vorteile stärken; Einstellen und halten; Wiedereingliederung und soziale Absicherung. Durch Massnahmen aller Beteiligten in diesen Handlungsfeldern kann die Situation älterer Arbeitnehmenden gezielt verbessert werden.

a. Das Instrumentarium der ALV mit den RAV ist grundsätzlich gut aufgestellt, soll aber weiter optimiert werden

Auf kantonaler und kommunaler Ebene gibt es verschiedene Stellen, die mit den Problemen älterer Arbeitnehmender konfrontiert sind. Das bestehende Instrumentarium der ALV ist gut

auf die Bedürfnisse arbeitsloser Personen über 50 Jahren ausgerichtet. Da diese Personen einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind, wurde für sie ein spezielles Entschädigungs-/ Taggeldsystem gesetzlich verankert. Für eine zielführende Beratung und Vermittlung gehen die RAV auf die spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen der Stellensuchenden ein. Ältere Stellensuchende profitieren von einer auf sie ausgerichtete Beratung und passende Arbeitsmarktliche Massnahmen, welche ihre Vermittlungsfähigkeit steigern. In ihren Arbeitgeberkontakten können die RAV Beratenden gezielt Arbeitgebende motivieren, ihre offenen Stellen auch mit geeigneten älteren Stellensuchenden zu besetzen. Bei Bedarf werden Einarbeitungszuschüsse eingesetzt. Um ältere Arbeitslose noch gezielter zu unterstützen, sind folgende Massnahmen vorgesehen:

- Die Kantone (VDK und VSAA) machen eine Bestandaufnahme und führen ein Monitoring (Umfrage und Controlling) bei den zuständigen kantonalen Arbeitsmarktbehörden durch, um effiziente Massnahmen für die Wiedereingliederung zu dokumentieren.
- Die VDK und der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA unterstützen und fördern den interkantonalen Austausch über beispielhafte Projekte und Massnahmen zur Kürzung der Verweildauer von älteren Stellensuchenden in der ALV sowie deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Das WBF (SECO) behandelt in Zusammenarbeit mit den Kantonen die besonderen Herausforderungen älterer Stellensuchender als Fokusthema beim jährlichen RAV-Austausch.
- Bund, Kantone und Sozialpartner prüfen, inwiefern kantonale Stellen (auch ausserhalb der ALV) die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden in der Thematik spezifischer Aspekte „älterer Arbeitnehmenden“ noch gezielter unterstützen können (auch als Anlaufstelle für Betroffene)

b. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe erfolgen

Das lebenslange Lernen – gerade auch von älteren Beschäftigten - ist angesichts der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung eine wichtige Voraussetzung für die Einzelnen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Die Teilnahme der 55- bis 64-Jährigen an Weiterbildungen ist in der Schweiz im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern besonders hoch. Diese Führungsposition der Schweiz gilt jedoch nur für die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden mit Hochschulabschluss, nicht aber bei Personen ohne Berufsabschluss. Die Beteiligten haben sich auf folgende Grundsätze und Massnahmen geeinigt:

- Die berufliche Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe gefördert werden, wenn ein Bedürfnis besteht und Weiterbildungsfähigkeit und Weiterbildungswille besteht.
- Es liegt auch an den Arbeitnehmenden, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen eigenverantwortlich weiter zu entwickeln und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.
- Die Arbeitgeber anerkennen den wichtigen Beitrag, den die älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft leisten. Zusammen mit der öffentlichen Hand unterstützen sie die Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bei der Aus- und Weiterbildung. Es wird empfohlen, regelmässig sogenannte «Standortbestimmungen» betriebsintern durchzuführen.
- Es liegt an den Sozialpartnern, in den einzelnen Unternehmungen oder für eine Branche – soweit sinnvoll – Absprachen über die beidseitige Förderung der Weiterbildung zu treffen.

- Es soll ebenfalls geprüft werden, ob die Berufs-, Studien-, Laufbahnberatung bei ihren Dienstleistungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden noch optimiert werden könnten. In diesem Zusammenhang ist das WBF(SBFI) bereit, Pilotprojekte in diesem Bereich gemäss Art. 54 BBG zu prüfen und zu unterstützen.

c. Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit durch die Sozialpartner und die öffentliche Hand

Ältere Stellensuchende sind zum Teil negativen Vorurteilen ausgesetzt, welche eine Einstellung erschwert. Dieses Bild muss korrigiert und die Potenziale älterer Mitarbeitender aufgezeigt werden. Dazu ist eine Sensibilisierung auf allen Ebenen ebenso notwendig wie der Verzicht auf Massnahmen, welche die (Neu-)Anstellung von älteren Arbeitnehmern verteuern oder risikoreicher gestalten. Durch ein aktives Altersmanagement einerseits und durch die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen andererseits können sich Unternehmen und Arbeitskräfte ausserdem frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einstellen.

- Die Sozialpartner informieren und unterstützen ihre Mitglieder, um die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmenden zu bewahren und wo nötig zu erhöhen.
- Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber setzen sich dafür ein, in Stelleninseraten überall dort auf die Erwähnung des Lebensalters als Kriterium zu verzichten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist. Damit soll die Vorgabe dieses Kriteriums zur Ausnahme werden.
- Der Bund sowie die Kantone und ihre Arbeitsmarktbehörden setzen ihre Anstrengungen fort, um die Unternehmen und die Öffentlichkeit für die Anliegen der älteren Arbeitnehmenden zu sensibilisieren.

d. Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Altersreform 2020 sieht Elemente vor, die einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und Anreize schaffen, länger erwerbstätig zu sein.

- Zusätzlich ist zu prüfen, wie es älteren Arbeitnehmenden, welche arbeitslos geworden sind, ermöglicht werden kann, ihre Freizügigkeitsguthaben zu erhalten und sich diese im Rentenalter in Rentenform auszahlen zu lassen.

3. Roadmap

Mit dieser Konferenz wurde ein Prozess initiiert. Um die Umsetzung dieser und möglicher weiterer Massnahmen zu sichern, und über die Ergebnisse der Anstrengungen allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt und der Öffentlichkeit bekannt zu machen, haben sich die Beteiligten auf eine Roadmap geeinigt. Eine Folgekonferenz wird im April 2016 stattfinden, an der alle Beteiligten sich wieder für einen Austausch über die Ergebnisse und die Erfolge der geplanten Massnahmen treffen. In der Zwischenzeit werden zwei Vorbereitungssitzungen im Herbst 2015 und im Frühling 2016 organisiert, dabei soll auf die vorhandenen Gremien der Fachkräfteinitiative abgestellt werden.

Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Le lundi 27 avril 2015 à Berne

Déclaration finale commune du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, de la conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique CDEP, de l'Union patronale suisse UPS, de l'Union syndicale suisse USS, de l'Union suisse des arts et métiers USAM et de Travail.Suisse

Dès 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) lançait l'initiative suisse visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). Cette initiative a notamment pour objectif le maintien en l'emploi jusqu'à la retraite et au-delà. Pour y parvenir, le Conseil fédéral mise en priorité sur de bonnes conditions générales pour la création de postes, sur un marché du travail fonctionnant bien et sur la sensibilisation, étant donné la faible marge de manœuvre de l'État pour influencer sur les décisions des entreprises (p. ex. recrutement de personnel) et sur celles des employés.

Avec l'adoption du postulat Rechsteiner (14.3569), le Parlement a chargé le Conseil fédéral de convoquer une conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés. Cette conférence devait désamorcer les problèmes selon le modèle de la Conférence sur les places d'apprentissage.

La conférence a trois objectifs :

1. appréhender les défis liés à l'emploi de travailleurs âgés et aux grands axes des mesures ;
2. renforcer l'engagement de tous les acteurs impliqués pour qu'ils prennent des mesures dans leur domaine de compétence et examinent régulièrement la mise en œuvre de ces mesures ;
3. informer les acteurs du marché du travail et la population des défis et des expériences positives liés à l'intégration de travailleurs âgés.

La conférence s'est tenue le 27 avril, sous la direction du DEFR (de concert avec le Secrétariat d'État à l'économie SECO et le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI), de la conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique CDEP et des partenaires sociaux (Union patronale suisse UPS, Union syndicale suisse USS, Union suisse des arts et métiers USAM et Travail.Suisse) ainsi que d'autres offices fédéraux (Office fédéral des assurances sociales OFAS et Office fédéral du personnel OFPER).

À cette occasion, les participants ont convenu des mesures énoncées au chiffre 2 ci-dessous.

1. Analyse de la situation des travailleurs âgés par le DEFR-SECO et les cantons

En Suisse, les travailleurs âgés jouissent d'une situation professionnelle favorable. Mais lorsque surgissent des problèmes, ils sont souvent lourds à porter – en particulier lorsqu'il s'agit de perte d'emploi.

Une analyse approfondie de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail par l'OCDE et le SECO a permis de constater, d'une part, que l'intégration sur le marché du travail des personnes de plus de 50 ans s'est également accrue grâce à la hausse de l'activité professionnelle des femmes et, d'autre part, que le taux d'activité des 55 à 64 ans, qui atteint 74 %, est l'un des plus élevés du monde (Enquête suisse sur la population active 2014). De plus, les travailleurs âgés bénéficient plus souvent que les jeunes de conditions de travail relativement stables. Le risque pour eux de se retrouver au chômage, notamment suite à un licenciement ou à la fin d'un contrat de travail à durée déterminée, est inférieur à la moyenne. En 2014, le taux de chômage des personnes de plus de 50 ans s'inscrivait à 2,8 %, soit 0,4 point de pourcentage de moins que la moyenne suisse. Il reste que des différences notables existent selon le sexe, le niveau de formation, la branche et la région considérés. Lorsque des personnes âgées se retrouvent au chômage, elles ont besoin de plus de temps que les autres pour retrouver un emploi et ce, quelles que soient leurs qualifications. Même si elles font des concessions en ce qui concerne leurs salaires et de leurs cotisations d'assurances sociales plus élevés du fait de leur âge, trouver un emploi est souvent difficile. Toutefois, les chômeurs âgés ont droit plus longtemps à des indemnités journalières et à des mesures du marché du travail, raison pour laquelle le taux de fin de droits n'est que légèrement supérieur à la moyenne pour ce groupe. Néanmoins, 6000 personnes de plus de 55 ans ont épuisé leurs droits à l'AC en 2014. Elles peuvent continuer à prendre part à des mesures de formation et d'occupation pendant un certain temps. Ainsi, plus de la moitié des personnes arrivées en fin de droits ont retrouvé un emploi au bout de deux ans. On constate toutefois que le nombre de personnes âgées de 56 à 64 ans recevant des prestations de l'aide sociale a augmenté. Certaines d'entre elles sont contraintes de retirer une partie de leurs avoirs de prévoyance vieillesse de manière anticipée. En outre, elles n'ont souvent pas la possibilité de percevoir leur 2^e pilier sous forme de rente.

Les bons résultats obtenus dans l'ensemble sont à mettre sur le compte de différents facteurs. Tout d'abord, il convient de mentionner ici que le service public de l'emploi tient compte aujourd'hui déjà des besoins des demandeurs d'emploi âgés, et ce, en raison de l'orientation de l'assurance-chômage, qui s'efforce de procéder à une réinsertion rapide, de lutter contre le chômage de longue durée et d'éviter les fins de droits. Ces demandeurs d'emploi ont en outre le droit de toucher des indemnités de chômage et de participer à des mesures du marché du travail à plus long terme que les assurés plus jeunes. En second lieu, il s'agit de souligner que le système de formation étendu et axé sur les besoins du marché du travail figure parmi les forces de la Suisse. En effet, la participation de travailleurs âgés à une formation continue liée à la profession est élevée en Suisse, en comparaison aussi bien avec les autres pays qu'avec les plus jeunes. Cependant, le taux de participation de personnes bénéficiant d'une formation tertiaire est nettement plus élevé que celui des personnes n'ayant obtenu aucun diplôme dans le cadre d'une formation post-obligatoire. Enfin, la prévoyance vieillesse prévoit une incitation financière à la poursuite de l'activité lucrative jusqu'à l'âge officiel de la retraite. Lorsque le besoin est largement confirmé, il est possible de convenir de possibilités de départ anticipé à la retraite, par le biais des partenaires sociaux par exemple. De plus, l'incitation visant à conserver une activité lucrative au-delà de l'âge de la retraite a pu être renforcée ces dernières années.

2. Mesures

Les organisations participant à la conférence ont identifié trois champs d'action : le renforcement des avantages existants ; l'embauche et le maintien des emplois ; la réinsertion et la protection sociale. Des mesures appliquées par toutes les parties peuvent améliorer la situation des travailleurs âgés de manière ciblée.

a. Les instruments dont dispose l'AC avec l'ORP sont en principe bien établis mais doivent encore être optimisés

Au niveau cantonal comme au niveau communal, il existe plusieurs services qui sont confrontés aux problèmes des travailleurs âgés. Les outils dont dispose l'AC sont orientés comme il convient pour répondre aux besoins des chômeurs de plus de 50 ans. Ces personnes étant exposées à un risque élevé de chômage de longue durée, un système d'indemnisation/d'indemnités journalières a été spécialement ancré pour eux dans la législation. Les prestations de conseil et de placement appropriées sont fournies par l'ORP, qui s'occupe des besoins et des ressources spécifiques des chômeurs. Les demandeurs d'emploi âgés bénéficient d'un conseil adapté à leurs attentes et de mesures du marché du travail appropriées, ce qui accroît leur aptitude au placement. Dans leurs contacts avec les employeurs, les conseillers des ORP peuvent inciter les employeurs à confier leurs postes vacants à des demandeurs d'emploi âgés. Des allocations d'initiation sont également versées au besoin. Afin de fournir un soutien encore plus ciblé aux chômeurs âgés, les mesures suivantes sont prévues :

- Les cantons (CDEP et AOST) procèdent à un état des lieux et effectuent un monitoring (sondage et contrôle) auprès des autorités du marché du travail cantonales compétentes afin de documenter des mesures de remplacement efficaces.
- La CDEP et l'Association des offices suisses du travail AOST soutiennent et encouragent l'échange intercantonal sur des projets et des mesures exemplaires de réduction de la période de versement de l'AC des demandeurs d'emploi âgés ainsi que sur leur intégration durable sur le marché du travail. Lors de l'échange annuel des OPR, le DEFR (SECO) traite en priorité les défis spécifiques aux demandeurs d'emploi âgés.
- La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux examinent dans quelle mesure les services cantonaux (également ceux en dehors de l'assurance-chômage), peuvent soutenir les employeurs et les salariés de manière encore plus ciblée en ce qui concerne les aspects spécifiques des travailleurs âgés.

b. Le perfectionnement professionnel doit être encouragé sans distinction d'âge, de sexe ou de niveau de qualification

Étant donné l'évolution démographique qui se dessine, un apprentissage toute la vie durant – et donc des employés âgés aussi – est essentiel pour maintenir et améliorer l'employabilité. En Suisse, la participation à des formations continues des personnes âgées de 55 à 64 ans est particulièrement élevée par rapport aux autres pays de l'OCDE. Mais la Suisse ne détient cette position que pour la formation continue des travailleurs âgés diplômés de l'enseignement supérieur, et pas pour les personnes sans diplôme professionnel. Les participants à la conférence ont donc convenu des principes et mesures suivants :

- il convient d'encourager le perfectionnement professionnel indépendamment de l'âge, du sexe et du niveau de qualification en cas de besoin et de capacité et de volonté de suivre une formation continue ;
- il relève aussi de la responsabilité des employés de poursuivre le développement de leurs qualifications professionnelles et de leurs compétences personnelles, et ainsi de maintenir leur employabilité ;
- les employeurs reconnaissent la contribution importante que les travailleurs âgés apportent à l'économie, en unissant leurs efforts à ceux des pouvoirs publics pour soutenir les employés – dans la mesure des possibilités de l'entreprise – en matière de formation et

de formation continue; il est recommandé de procéder régulièrement à un « état des lieux » au sein de l'entreprise ;

- il incombe aux partenaires sociaux, si cela s'avère judicieux, de trouver des accords sur la promotion mutuelle de la formation continue, dans les différentes entreprises ou pour une branche ;
- il convient également de vérifier s'il serait possible d'améliorer encore les prestations de conseil sur la profession, les études ou la carrière auprès des travailleurs âgés ; à cet égard, le DEFR (SEFRI) est disposé à examiner et à soutenir des projets pilotes dans ce domaine, conformément à l'art. 54 de la LFPr.

c. Sensibilisation des employeurs, des employés et de la population par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics

Les demandeurs d'emploi âgés sont parfois soumis à des préjugés qui rendent leur embauche plus difficile. Cette situation doit être corrigée pour mettre en avant les potentiels des collaborateurs âgés. Pour ce faire, une sensibilisation est nécessaire à tous les échelons, tout comme d'ailleurs l'abandon de mesures qui augmentent les coûts d'une (ré-)embauche de travailleurs âgés, ou la rendent plus risquée. De plus, une gestion active de l'âge et une volonté d'apprentissage tout au long de la vie peuvent permettre aux entreprises et à la main-d'œuvre de se préparer suffisamment tôt aux changements démographiques.

- Les partenaires sociaux informent et soutiennent leurs membres afin de permettre le maintien et, si besoin, d'accroître l'employabilité des travailleurs âgés.
- Les employeurs publics et privés s'engagent à renoncer à citer le critère de l'âge dans les annonces d'emploi partout où cette précision n'est pas objectivement indispensable pour le poste. Ainsi, ce critère devrait devenir l'exception.
- La Confédération, les cantons et les autorités du marché du travail poursuivent leurs efforts pour sensibiliser les entreprises et le public aux besoins des travailleurs âgés.

d. Mesures dans le domaine de la prévention vieillesse

La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 proposée par le Conseil fédéral prévoit des éléments qui permettent une transition plus souple de la vie active à la retraite tout en mettant en place des incitations à travailler plus longtemps.

- Il convient en outre d'examiner comment permettre aux travailleurs âgés tombés au chômage de préserver leurs avoirs de libre passage afin que les personnes concernées puissent les percevoir sous forme de rente une fois arrivées à l'âge de la retraite.

3. Feuille de route

Cette conférence a permis l'enclenchement d'un processus. Afin d'assurer la mise en place de ces mesures et d'autres mesures possibles, et de faire connaître les résultats des efforts consentis à tous les acteurs du marché de l'emploi et du public, les participants se sont mis d'accord sur une feuille de route. Une conférence de suivi aura lieu en avril 2016, qui réunira de nouveau tous les participants en vue de discuter des résultats et du succès des mesures prévues. Entre-temps, deux séances préparatoires auront lieu à l'automne 2015 et au printemps 2016, qui tiendront compte des organes existants de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata»

Lunedì, 27 aprile 2015, Berna

Dichiarazione congiunta del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR), della Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI), dell'Unione sindacale svizzera (USS), dell'Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM) e di Travail.Suisse

Già nel 2011 il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) aveva lanciato l'iniziativa sul personale qualificato (*Fachkräfteinitiative*) allo scopo di preservare l'attività lucrativa fino al pensionamento e oltre. Per riuscirci e creare posti di lavoro il Consiglio federale punta innanzitutto su buone condizioni quadro, sul buon funzionamento del mercato del lavoro e sulla sensibilizzazione, anche perché lo Stato ha poche possibilità di pilotare le decisioni delle imprese (es. assunzione di personale) e dei lavoratori.

Accogliendo il postulato Paul Rechsteiner (14.3569) il Parlamento ha incaricato il Consiglio federale di organizzare una conferenza nazionale dedicata al tema dei «lavoratori in età avanzata» con l'obiettivo di attenuare questi problemi ispirandosi al modello della conferenza sui posti di tirocinio.

Gli obiettivi della conferenza sono tre:

1. comprendersi sulle sfide che pone l'occupazione di lavoratori in età avanzata e sulla direzione che devono prendere le misure;
2. rafforzare l'impegno di tutte le parti in causa, adottare misure nel proprio settore di competenza e verificarne periodicamente l'attuazione;
3. comunicare agli "attori" del mercato del lavoro e all'opinione pubblica le sfide e le esperienze positive fatte in materia di integrazione dei lavoratori anziani.

La conferenza si è tenuta il 27 aprile sotto l'egida del DEFR (insieme alla Segreteria di Stato dell'economia SECO e alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI) insieme alla Conferenza dei direttori cantonali dell'economia pubblica (CDEP), alle parti sociali (Unione svizzera degli imprenditori USI, Unione sindacale svizzera USS, Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e Travail.Suisse) e ad altri uffici federali (Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS e Ufficio federale del personale UFPER).

I partecipanti concordano sulle misure di cui al punto 2:

1. Giudizio del DEFR/SECO e dei Cantoni sulla situazione dei lavoratori in età avanzata in Svizzera

In Svizzera i lavoratori di una certa età godono di una buona posizione nella vita professionale, quando però insorgono problemi si trovano confrontati a situazioni dolorose, specialmente se perdono il posto di lavoro.

In base a un'analisi approfondita della situazione di questi lavoratori sul mercato del lavoro, svolta sia dall'OCSE che dalla SECO, si nota che l'integrazione dei lavoratori over50 nel mercato del lavoro è aumentata, anche grazie all'incremento della percentuale femminile, e con un tasso d'occupazione del 74 per cento nella fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni (Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, 2014) è ai vertici della classifica internazionale. Altra constatazione: i rapporti di lavoro dei lavoratori "anziani" sono relativamente stabili rispetto ai più giovani. Il rischio di essere disoccupati (perché licenziati o perché scade il contratto di lavoro a tempo determinato) è inferiore alla media. Nel 2014 il tasso di disoccupazione degli ultracinquantenni era del 2,8 per cento, ossia di 0,4 punti percentuali al di sotto della media svizzera. Vi sono tuttavia notevoli differenze a seconda del sesso, del livello di formazione, dei settori di attività e delle regioni geografiche. Quando però i lavoratori avanti con gli anni si ritrovano effettivamente disoccupati, hanno bisogno di più tempo degli altri per ritrovare un posto – a prescindere dalle loro qualifiche. Pur essendo pronte a fare concessioni sul livello retributivo (in generale più elevato appunto a causa dell'anzianità e dei contributi più elevati per le assicurazioni sociali) per queste persone la ricerca di un impiego si rivela spesso difficile. Detto questo, è anche vero che i disoccupati anziani hanno diritto più a lungo all'indennità di disoccupazione e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML), sono cioè meno esposti alla perdita dell'indennità AD. Ma è altrettanto vero che nel 2014 l'hanno persa 6000 persone di età superiore ai 55 anni. Queste persone possono partecipare per un certo periodo di tempo a misure di formazione e di occupazione e, dopo due anni, la metà circa di coloro che hanno perso l'indennità lavorano di nuovo. Tuttavia, il ricorso alle prestazioni dell'aiuto sociale a favore di persone tra i 55 e i 64 anni è aumentato. In certi casi sono costrette a prelevare con anticipo una parte del loro avere previdenziale. Spesso, inoltre, non hanno alcuna possibilità di percepire il 2° pilastro sotto forma di rendita.

Questi risultati, nel complesso buoni, sono riconducibili a diversi fattori. Innanzitutto, già oggi il servizio pubblico di collocamento è impostato per rispondere alle esigenze dei lavoratori anziani perché attraverso l'assicurazione contro la disoccupazione punta al reinserimento rapido dei disoccupati, combatte la disoccupazione di lunga durata e intende prevenire l'esaurimento del diritto all'indennità. Rispetto ai giovani, poi, queste persone hanno diritto più a lungo all'indennità di disoccupazione e ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML). In secondo luogo, uno dei pregi della Svizzera è il suo sistema educativo-formativo in grado di rispondere alle aspettative del mercato del lavoro: i lavoratori anziani che seguono corsi di formazione continua di stampo professionale rappresentano un numero elevato sia rispetto ai giovani sia nel raffronto internazionale. Si tratta prevalentemente di persone con una formazione nel terziario, molte di più rispetto a coloro che non hanno ottenuto una qualifica dopo la scuola dell'obbligo. In terzo luogo, da un lato il sistema di previdenza della vecchiaia crea gli incentivi finanziari per proseguire effettivamente l'attività lucrativa fino al raggiungimento dell'età pensionabile ufficiale. Le varianti per agevolare un pensionamento anticipato, se necessario, possono ad esempio essere concordate tra le parti sociali. Dall'altro gli adeguamenti delle prestazioni erogate dalle assicurazioni sociali hanno contribuito a far diminuire le possibilità per fruire del pensionamento anticipato. Infine, negli ultimi anni sono stati rafforzati gli incentivi a proseguire l'attività lucrativa dopo l'età pensionabile.

2. Misure

Le organizzazioni che hanno partecipato alla conferenza hanno identificato tre campi di intervento: Valorizzare i vantaggi esistenti; Assumere lavoratori e mantenerli al loro posto di lavoro; Reinserimento e ammortizzatori sociali. Se tutti i partecipanti adotteranno misure in tal senso si potrà migliorare la situazione dei lavoratori anziani in modo mirato.

a. Buoni gli strumenti dell'AD con gli URC, ma occorre ottimizzarli

A livello cantonale e comunale esistono diversi uffici che si occupano dei problemi dei lavoratori in età avanzata. Gli strumenti di cui dispone oggi l'AD sono ben concepiti per le esigenze dei disoccupati over50. Dal momento che queste persone sono esposte al rischio di disoccupazione di lunga durata, per loro è stato ideato un apposito sistema di indennità/indennità giornaliera, sancito per legge. Per fornire una consulenza precisa e proporre un collocamento mirato, gli URC studiano con cura le esigenze e le risorse specifiche delle persone in cerca d'impiego. I più anziani beneficiano di una consulenza su misura e di PML adeguate che aumentano la loro idoneità al collocamento. I consulenti URC sono in contatto con i datori di lavoro e possono motivarli a occupare i posti vacanti anche con lavoratori anziani che presentano i requisiti ricercati. Se necessario, vengono attribuiti assegni per il periodo d'introduzione. E per sostenere ancora più efficacemente i disoccupati in età avanzata sono previste le seguenti misure:

- I Cantoni (CDPE e AUSL) fanno il punto della situazione e introducono un monitoraggio (sondaggio e controlling) presso le autorità cantonali del mercato del lavoro per documentare le misure di reinserimento.
- La CDPE e l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL) sostengono e promuovono gli scambi intercantonali di progetti e misure esemplari per accorciare la permanenza in disoccupazione delle persone anziane in cerca di impiego e reinserirle stabilmente nel mercato del lavoro. In occasione dell'incontro annuale di scambio tra gli URC il DEFR (SECO) tematizza in collaborazione con Cantoni le sfide particolari che si pongono alle persone in cerca di impiego in età avanzata.
- La Confederazione, i Cantoni e le parti sociali verificano in che misura gli uffici cantonali (anche al di fuori dell'AD) possano sostenere in modo ancora più mirato i datori di lavoro e i lavoratori su aspetti specifici riguardanti i «lavoratori in età avanzata» (anche sotto forma di sportello unico per i diretti interessati).

b. Promuovere la formazione continua professionale indipendentemente dall'età, dal sesso e dal livello di qualifiche

Alla luce degli sviluppi demografici il cosiddetto «apprendimento permanente» del singolo lavoratore – a maggior ragione se anziano – è ormai un presupposto importante per migliorarsi e rimanere competitivi sul mercato del lavoro. In Svizzera la partecipazione di persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni a corsi di formazione continua è particolarmente elevata rispetto ad altri Paesi dell'OCSE. Questa leadership, tuttavia, riguarda solamente le persone che a quell'età detengono un titolo universitario, non invece chi non possiede un diploma professionale. I partecipanti della conferenza concordano sui seguenti principi e sulle seguenti misure:

- È importante promuovere la formazione continua professionale indipendentemente dall'età, dal sesso e dal livello di qualifiche quando se ne manifesta la necessità e se la persona interessata ha la capacità e la volontà di farlo.
- Spetta anche al lavoratore sviluppare con autoresponsabilità le proprie qualifiche professionali e personali per rimanere competitivo sul mercato del lavoro.
- I datori di lavoro riconoscono il contributo importante che i lavoratori anziani danno all'economia. In collaborazione con l'amministrazione pubblica, i datori di lavoro

sostengono i lavoratori nel quadro delle possibilità che offre l'azienda in materia di formazione e formazione continua. Si raccomanda di fare il punto della situazione a intervalli periodici.

- È compito delle parti sociali stipulare nelle singole imprese o all'interno di un ramo economico – laddove necessario – accordi sulla promozione reciproca della formazione continua.
- Occorre approfondire se e come migliorare ancor più i servizi di consulenza per i lavoratori in età avanzata (professione, studi, carriera). In quest'ottica il DEFR (SEFRI) è disposto a valutare progetti pilota in questo settore ai sensi dell'articolo 54 della legge sulla formazione professionale (LFPr).

c. Le parti sociali e l'amministrazione pubblica devono sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e l'opinione pubblica

I lavoratori anziani sono talvolta vittime di pregiudizi che finiscono per ostacolare un'assunzione. Questa immagine va corretta, bisogna valorizzare il potenziale di queste persone. Occorre dunque sensibilizzare tutti i livelli e rinunciare a misure che renderebbero più costosa o più discrezionale la (ri)assunzione di lavoratori di una certa età. Grazie a una gestione attiva dell'età e alla disponibilità verso l'apprendimento permanente, le aziende e i lavoratori hanno inoltre la possibilità di prepararsi per tempo ai mutamenti demografici.

- Le parti sociali informano e sostengono i propri membri per preservare e favorire l'occupabilità dei lavoratori anziani e, se necessario, aumentarla.
- I datori di lavoro pubblici e privati si impegnano a non specificare l'età nelle offerte di lavoro quando questo criterio non è strettamente necessario per l'esercizio della funzione. Questo requisito, semmai, deve diventare l'eccezione alla regola.
- La Confederazione, i Cantoni e le autorità del mercato del lavoro proseguono il loro impegno per sensibilizzare le imprese e l'opinione pubblica alle aspettative dei lavoratori in età avanzata.

d. Misure previdenziali

La Riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 proposta dal Consiglio federale contiene elementi che permettono di impostare il passaggio dall'attività lavorativa al pensionamento in modo flessibile e individuale, nonché di svolgere un'attività più a lungo.

- In aggiunta, occorre studiare quali possibilità consentono ai lavoratori anziani che diventano disoccupati di percepire la prestazione di libero passaggio e farsela versare sotto forma di rendita una volta raggiunta l'età della pensione.

3. La roadmap

Questa conferenza segna l'inizio di un processo. I partecipanti hanno sottoscritto un ruolino di marcia per garantire l'attuazione di queste ed eventualmente altre misure e comunicare i risultati delle iniziative di tutte le parti in causa sul mercato del lavoro e all'opinione pubblica. La prossima conferenza si terrà in aprile 2016 e tutti i partecipanti tratteranno un bilancio dei successi conseguiti con le misure previste. Nel frattempo verranno organizzate due riunioni preparatorie, in autunno 2015 e in primavera 2016, in collaborazione con le istituzioni che partecipano all'Iniziativa sul personale qualificato.