noand des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch SERVICE PUBLIC Der PVB lanciert die Kampagne LOVE Service public 2.0 Der PVB hat in Anwesenheit seiner SektionspräsidentInnen und seiner Gäste auf dem

Bundesplatz den Startschuss für die neue Kampagne gegeben.

## L'APC lance la campagne LOVE Service public 2.0

C'est sur la Place fédérale, en présence de ses président-e-s de section et de leurs hôtes, que l'APC a donné le coup d'envoi à sa nouvelle campagne.

## L'APC lancia la campagna LOVE Service public 2.0

L'APC, in presenza delle sue e dei suoi presidenti di sezione e dei suoi ospiti, ha dato il via sulla Piazza federale alla nuova campagna.







## Der PVB lanciert die Kampagne LOVE Service public 2.0

Der PVB hat in Anwesenheit seiner SektionspräsidentInnen und seiner Gäste auf dem Bundesplatz den Startschuss für die neue Kampagne «LOVE Service public 2.0» gegeben. Mit ihrer Botschaft «Unsere Arbeit für Euch» hat sie zum Ziel, die vielfältigen vom Bundespersonal erbrachten Leistungen besser bekannt zu machen und zu würdigen. Die Kampagne wird vor allem über die sozialen Netzwerke verbreitet.

#### Seite der Kampagne LOVE Service public 2.0: www.pvb.ch/kampagne

Wussten Sie, dass die Luftwaffe durchschnittlich einmal pro Woche eine vermisste Person sucht, meistens in der Nacht? Ein Super-Puma-Helikopter, ausgestattet mit einer Infrarotkamera, kann rund um die Uhr zur Personensuche aufgeboten werden. Wussten Sie, dass die Helpline EDA rund um die Uhr Anfragen von Schweizerinnen und Schweizern beantwortet, die sich in einer Notlage befinden oder ein Anliegen zu den konsularischen Dienstleistungen haben? Im Jahr 2016 waren es ca. 64 000 Anfragen. Der Service public ist ein wichtiger Pfeiler des gesellschaftlichen Lebens: Er sorgt für wirtschaftliche Entwicklung, Fortschritt und Innovation, den sozialen Zusammenhalt und das Wohl der Bevölkerung. Dennoch wird der durch die öffentliche Hand geschaffene Wohlstand sowie die Sicherheit oftmals unterschätzt. Der Auftrag des Service public gerät immer stärker unter parlamentarischen Druck: Es sind massive Einsparungen auf Kosten des Bundespersonals geplant, obwohl seine Kosten gerade mal 8% des gesamten Bundeshaushalts ausmachen. Der PVB will die Parlamentarierinnen und Parlamentarier sowie die öffentliche Meinung auf den Wert der Arbeit sensibilisieren, die dieses Personal leistet. Der PVB sieht die eigentliche Idee von «Im Dienste aller» - faire Arbeitsbedingungen und qualitativ hochwertige Leistungen für die gesamte Bevölkerung und künftige Generationen - gefährdet.

Die Kampagne ist neu auch auf den sozialen Netzwerken präsent, um ein breiteres, jüngeres und vernetztes Publikum zu erreichen. Auf den Facebook- und Instagram-Accounts des PVB werden Filme, Bilder, Animationen aufgeschaltet, die der Bevölkerung die vom Bundespersonal erbrachten Leistungen näherbringen sollen. «2.0» steht auch dafür, dass der Bund und seine Angestellten mit den Chancen und den Herausforderungen konfrontiert werden, die die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringen – ein Thema, von dem auch die Gewerkschaften betroffen sind. Der PVB will die jungen Mitarbeitenden auch deshalb noch direkter ansprechen, um sie dazu zu bewegen, sich ebenfalls zu organisieren und zu mobilisieren. Im Herbst wird der PVB eine Tour de Suisse starten, um die Kampagne in sämtlichen Bundesämtern zu verbreiten.

Bietet Ihnen der Service public im Laufe Ihres Lebens grosse und wichtige Dienste? Finden Sie es raus: Klicken Sie «Gefällt mir» und verfolgen Sie damit unsere Beiträge auf Facebook oder Instagram!

# L'APC lance la campagne LOVE Service public 2.0

C'est sur la Place fédérale, en présence de ses président-e-s de section et de leurs hôtes, que l'APC a donné le coup d'envoi à sa nouvelle campagne «LOVE Service public 2.o». Avec son message «Notre travail pour vous», elle a pour objectif de faire connaître davantage et valoriser les prestations offertes par le personnel de la Confédération. La campagne sera notamment relayée sur les réseaux sociaux.

#### En savoir plus sur la campagne: www.pvb.ch/campagne

Saviez-vous que les Forces aériennes recherchent en moyenne une fois par semaine, souvent de nuit, des personnes disparues? Un Super Puma, équipé d'une caméra infrarouge, est prêt à décoller 24h/24 pour ce type d'intervention. Saviez-vous encore que la Helpline du DFAE répond, 7j/7, aux appels de Suisses et de Suissesses qui se trouvent en situation d'urgence ou qui ont besoin de conseils? En 2016, il y a eu plus de 64 000 demandes. Le service public est un socle majeur de la vie de la société: il assure le développement économique, le progrès et l'innovation, la cohésion sociale, le bien-être et la sécurité de la population. Pourtant, la richesse créée par la fonction publique est souvent sous-évaluée et méconnue. Les missions de service public sont mises sous pression au Parlement; des économies massives sont prévues sur le dos du personnel de la Confédération, alors que les coûts pour ce dernier ne correspondent qu'à 8% de toutes les dépenses de l'Etat. L'APC veut sensibiliser l'opinion publique ainsi que les parlementaires sur la valeur du travail que fournit ce personnel, trop souvent réduit à un facteur de coût. Elle défend l'idée d'un «service à tous les publics» offrant des conditions de travail équitables et fournissant des prestations de qualité à l'ensemble de la population et aux générations à venir.

La campagne «2.o» sera notamment présente sur les réseaux sociaux pour atteindre un public plus large, plus jeune, hyperconnecté. Les comptes Facebook et Instagram de l'APC présenteront des films, des images, des animations visant à mieux faire connaître à la population les prestations offertes par le personnel de la Confédération. Le «2.o» aussi parce que la Confédération et son personnel sont confrontés aux chances et aux défis de la digitalisation du monde du travail, un thème qui concerne également le monde syndical. Et si l'APC veut parler encore davantage aux jeunes collaborateurs et collaboratrices, c'est pour les inciter à s'organiser et à se mobiliser eux aussi. D'ici l'automne, l'APC démarrera un tour de Suisse pour relayer la campagne dans tous les offices de la Confédération.

Au cours de votre vie, le service public vous a rendu de grands services? Rendez-lui service à votre tour en cliquant sur «J'aime» et contribuez à nos pages Facebook et Instagram!



# L'APC lancia la campagna LOVE Service public 2.0

L'APC, in presenza delle sue e dei suoi presidenti di sezione e dei suoi ospiti, ha dato il via sulla Piazza federale alla nuova campagna «LOVE Service public 2.0». Con il suo messaggio «Lavoriamo per voi» si è data l'obiettivo di riconoscere e divulgare le molteplici prestazioni fornite dal personale federale. La campagna sarà diffusa soprattutto attraverso i social network.

Pagina della campagna LOVE Service public 2.0: www.pvb.ch/kampagne

Lo sapevate che le Forze aeree cercano mediamente una persona scomparsa alla settimana, soprattutto di notte? Un elicottero Super Puma, equipaggiato con una telecamera a infrarossi, può essere impiegato 24 ore al giorno per la ricerca delle persone. Lo sapevate che la helpline EDA risponde 24 ore al giorno alle richieste delle svizzere e degli svizzeri che si trovano in una situazione di emergenza o che hanno un problema con i servizi consolari? Nel 2016 le richieste sono state circa 64 000. Il Service public è un pilastro importante della vita sociale: si occupa di sviluppo economico, di progresso e innovazione, di coesione sociale e del benessere della popolazione. Tuttavia la sicurezza e il benessere creato dal settore pubblico spesso vengono sottovalutati. Il compito del Service public è sottoposto a una pressione parlamentare sempre maggiore: sono in programma considerevoli tagli di costi sul personale federale, sebbene tali costi ammontino a solo l'8% del bilancio federale complessivo. L'APC intende sensibilizzare le parlamentari e i parlamentari, oltre che l'opinione pubblica, sul valore del lavoro fornito da questo personale. L'APC vede minacciata la vera idea di «Al servizio di tutti», ovvero condizioni di lavoro eque e prestazioni di qualità per l'intera popolazione e per le generazioni future.

La campagna è ora presente anche sui social network, al fine di raggiungere un pubblico più ampio, più giovane e interconnesso. Sugli account di Facebook e Instagram dell'APC vengono pubblicati video, immagini, animazioni che si prefiggono l'obiettivo di avvicinare la popolazione alle prestazioni fornite dal personale federale. «2.0» significa anche che la Confederazione e i suoi dipendenti si confrontano con le possibilità e le sfide che comporta la digitalizzazione del mondo del lavoro, un tema che interessa anche i sindacati. L'APC desidera rivolgersi ai giovani collaboratori in modo ancor più diretto con l'intento di stimolarli a organizzarsi e mobilitarsi. In autunno l'APC avvierà un tour de Suisse per diffondere la campagna in tutti gli uffici federali.

Il Service public vi ha offerto servizi importanti nel corso della vostra vita? Scopritelo: cliccate su «Mi piace» e seguite i nostri contributi su Facebook o Instagram!





Abonnieren Sie unsere Facebook-Seite S'abonner à notre page Facebook Seguite la nostra pagina Facebook www.facebook.com/pvbapc



Folgen Sie uns auf Instagram Nous suivre sur Instagram Seguiteci su Instagram www.instagram.com/pvbapc





#### Inhalt

Editorial: Eine neue Kampagne für den PVB! | Seite 6

3 Buchstaben... in 2 Worten: Mein Coiffeur ist mehr wert als mein Banker! | Seite 6

Lohnsystem: Die Ortszulagen bleiben unangetastet! | Seite 8

Lobnmassnahmen 2018: Die Personalverbände verlangen eine Lohnerhöhung um 1% | Seite 8

Publica: Jürg Grunder, neues Mitglied der Kassenkommission | Seite 10

Dossier: Digitalisierung - Chancen und Gefahren für die Arbeitswelt | Seite 12

Interview ... mit Evi Allemann, Nationalrätin | Seite 16

7 Fragen an ... Fabio-Mario Balzan | Seite 17

Präsidentenkonferenz 2017: Ein vielfältiges und qualitativ hochwertiges Programm | Seite 32

#### Sommaire

Editorial: Une nouvelle campagne pour l'APC! | Page 18

3 lettres ... en 2 mots: Mon coiffeur vaut plus que mon banquier! | Page 18

Système salarial: Les indemnités de résidence ne sont pas touchées | Page 19

Négociations salariales 2018: Les associations du personnel demandent 1% d'augmentation de salaire | Page 19

Publica: Jürg Grunder, nouveau membre de la commission de la caisse | Page 20

Dossier: Numérisation: les chances et les dangers dans l'optique du monde professionnel | Page 22

*Interview* . . . de Evi Allemann, conseillère nationale | Page 26

Conférence des président-e-s 2017: Un menu varié et de qualité | Page 32

#### **Sommario**

Editoriale: L'APC lancia una nuova campagna! | Pagina 27

3 lettere ... in 2 parole: Il mio parrucchiere vale di più del mio banchiere! Pagina 27

Dossier: Digitalizzazione – opportunità e pericoli per il mondo del lavoro | Pagina 28

7 domande a... Giovanni William | Pagina 31

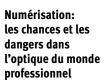
## Sektionen – Sections – Sezioni | Seite 34



#### Der PVB lanciert die Kampagne LOVE Service public 2.0

Der PVB hat in Anwesenheit seiner SektionspräsidentInnen und seiner Gäste auf dem Bundesplatz den Startschuss für die neue Kampagne

«LOVE Service public 2.0» gegeben. Mit ihrer Botschaft «Unsere Arbeit für Euch» hat sie zum Ziel, die vielfältigen vom Bundespersonal erbrachten Leistungen besser bekannt zu machen und zu würdigen. Die Kampagne wird vor allem über die sozialen Netzwerke verbreitet. Seite 2





La numérisation provoquera de profondes mutations non seulement au sein du monde professionnel, mais également pour la société dans son ensemble. Prétendre, aujourd'hui, que cette évolution est prévisible et planifiable dans tous les détails serait téméraire. Par contre, ce qu'on peut d'ores et déjà affirmer, c'est que les évolutions technologiques ne sont pas automatiquement synonymes de progrès pour tout un chacun: si l'on veut qu'elles contribuent au bien commun, elles doivent être accompagnées d'innovations sociales. Page 22



#### 7 domande a...

Giovanni William lavora presso l'Ufficio federale delle Comunicazioni in qualità di analista di misure in alta frequenza. Egli abita da 25 anni a Gordola vicino a Locarno ed ha 50 anni. Pagina 31

## Eine neue Kampagne für den PVB!

Die Digitalisierung ist in aller Munde, und ihre Auswirkungen drängen sich in viele Lebensbereiche. Sowohl die Arbeit wie auch das Alltagsleben sind betroffen, ständige Erreichbarkeit mit dem Smartphone, das Internet und Weiteres mehr. Und ich, ich lese die Akten, die ich im e-parl geholt habe, auf dem Laptop, twittere Kommentare zur Session direkt aus dem Parlamentssaal. Und selbstverständlich macht die Digitalisierung nicht Halt vor der Bundesverwaltung, den bundesnahen Betrieben und des ETH-Bereichs. Wie so vieles ist auch diese Entwicklung mit Chancen und Risiken verbunden, Bernadette Häfliger Berger beleuchtet einige davon in ihrem Dossier. Der PVB setzt sich mit den Herausforderungen auseinander und wird das Thema zudem an der diesjährigen Delegiertenversammlung thematisieren.

Zum Beginn des Sommers lancierten wir die Kampagne LOVE Service public 2.0 – damit vertiefen wir und setzen LOVE Service public fort,

unsere Kampagne von 2015, mit der wir die Leistungen der Bundesverwaltung und der bundesnahen Betriebe für die Öffentlichkeit aufgezeigt haben. Angesichts der Spar- und Abbauprogramme ist diese Sichtbarkeit der Leistungen zugunsten der Allgemeinheit von grosser Bedeutung. Viele Leistungen werden digital erbracht, viele – vor allem auch Jüngere – informieren sich fast durchwegs übers Internet und in den sozialen Medien. Darum nutzen wir für unsere Kampagne diese Mittel. PVB im Internet, auf Facebook und Instagram – schnell und interaktiv, am Puls der Leute. Live Videos und vielleicht auch mal ein Chat. Doch das ist nicht alles, denn nach wie vor setzen wir auch auf den direkten Kontakt von Mensch zu Mensch und gehen mit unserem blauen Bus vor Ort. Unsere Kampagne will einerseits die Dienstleistungen des Bundes aufzeigen, andererseits die Leistungen unseres Verbandes zeigen und besser bekannt machen. Damit der PVB als grösster Sozialpartner des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs entsprechendes Gewicht und genügend Mittel hat, um für Sie als Mitarbeitende die Arbeitsbedingungen zu halten und zu verbessern, brauchen wir mehr Mitglieder. Das ist nötiger denn je. Helfen Sie mit und werben auch Sie neue Mitglieder.



## 3 Buchstaben ...

#### Mein Coiffeur ist mehr wert als mein Banker!

Die Digitalisierung wird enorme Veränderungen mit sich bringen, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch allgemein in der Gesellschaft. Sind wir dafür bereit? Die liberalen Utopien der 1990er-Jahre sind nur mehr Schall und Rauch. Der Club of Rome hat in seinem Bericht «Die Grenzen des Wachstums» bereits vor 40 Jahren die Katastrophe vorausgesagt, da wir aufgrund der begrenzten Ressourcen geradewegs in ein Fiasko bineinschlitterten. Niemand hat es für möglich gehalten, dass wir vielleicht das wirtschaftliche und generell das gesellschaftlich System anders organisieren und neue Spielregeln finden müssen. Dabei gilt es zwei Aspekte zu beachten, die relativ schnell umgesetzt werden könnten: Auch wenn die Industrie absolut nicht mit uns einverstanden ist, müssen wir zum einen unser Konsumverbalten anpassen, nach dem Motto «Weniger und sinnvoller verbrauchen». Ausserdem muss der Reichtum besser verteilt werden, denn wenn wir in unserer Region zu viel verbrauchen, dann baben die Menschen in anderen Teilen der Welt nicht genug zum Leben. Lokal einkaufen, auf gewisse Luxusgüter verzichten, weniger Auto fabren, versuchen, dort zu wohnen, wo wir arbeiten, usw. Und wir müssen bereit sein, unserer Steuerpflicht nachzukommen, ohne zu schummeln.

Zum andern muss sich das Lobnsystem ändern. Es wird immer weniger repetitive und einfache Arbeit geben, da wir durch Roboter ersetzt werden. Dank den Computern werden immer weniger administrative Sekretariatsarbeiten anfallen. Was ist also zu tun? Die Arbeit besser aufteilen, Arbeitsstunden abbauen? Oder die Löbne aufwerten?

## in 2 Worten

Als Personalverband haben wir es häufig mit Lohnfragen zu tun. Dazu folgende Überlegungen: Der soziale und ökologische Gewinn sollte bei der Berechnung der Löhne berücksichtigt werden. Unter den Löhnen, die im Verhältnis zu dem, was sie einbringen, viel zu tief sind, finden sich viele «Frauenberufe». Deren relativ geringe Bezahlung ist in doppelter Hinsicht ungerecht: Sie ist nicht nur diskriminierend, sondern trägt auch dem Wert, die

diese Arbeit der Gesellschaft bringt, keine Rechnung. Und zwar nicht nur auf der finanziellen Ebene. Unsere alternde Gesellschaft wird immer mehr auf Personal in den Bereichen Pflege, Animation, Betreuung und Schönbeitsbehandlung angewiesen sein. Bei diesen Berufen handelt es sich aber vor allem um schlecht bezahlten Frauenberufe.

Für ein besseres Gleichgewicht braucht eine Gesellschaft ein Lohnsystem, das die Tätigkeiten belohnt, die der Gesellschaft und der Umwelt den grössten Gewinn bringen, und nicht jene, die auf ihre Kosten maximalen Profit erzeugen. Ich bin überzeugt: Dies würde nicht nur den Frauen, sondern auch dem System zugutekommen.

Ich selber wusste schon immer: Mein Coiffeur, der kaum 4000 Franken verdient, ist in meinen Augen – und meinen Haaren – mehr wert als mein Banker. Eine misslungene Frisur führt zu Frust, dies wiederum zu Sitzungen beim Psychiater... von den Kosten für die Krankenkasse wollen wir gar nicht sprechen! Lassen wir uns also mit Haut und Haaren darauf ein und drängen die Politiker/innen und Gewerkschafter/innen dazu, schon morgen eine andere Politik zu betreiben, die diesem gesellschaftlichen Wandel Rechnung trägt!

Maria Bernasconi, Generalsekretärin

# Braucht eine Bank Freunde?

Aber ja doch! Umso glücklicher sind wir, den PVB auch weiterhin an unserer Seite zu wissen und seinen Mitgliedern exklusive Vorteile zu bieten.



Lohnsystem des Bundes

## Die Ortszulagen bleiben unangetastet!

Luc Python

Der Bundesrat hat beschlossen, das aktuelle Lohnsystem der Bundesverwaltung betreffend vier Aspekte anzupassen. Die Ortszulage wird nicht angetastet. Für den PVB, der sich gegen deren Aufhebung gewehrt hat, ist dies ein grosser Erfolg.



Das Lohnsystem des Bundes funktioniert gut und bedarf keiner grundlegender Überarbeitung. Der Bundesrat hat am 28. Juni 2017 beschlossen, nur einige kleinere Anpassungen vorzunehmen und das System nicht von Grund auf zu ändern.

Der PVB ist erfreut über den Entscheid des Bundesrats, die Ortszulage nicht anzutasten. Dieses Instrument dient dazu, die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in den verschiedenen Regionen bei gleichem Lohn zu kompensieren. Es ist vollumfänglich ge-

Lohnmassnahmen 2018

## Die Personalverbände verlangen eine Lohnerhöhung um 1%

Der PVB hat sich mit Bundesrat Ueli Maurer getroffen, um die Lohnmassnahmen 2018 zu diskutieren. Der PVB hat in Zusammenarbeit mit der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) zusätzlich zum Teuerungsausgleich eine Erhöhung um 1% verlangt. Die Löhne des Bundespersonals wurden seit zwei Jahren nicht mehr angehoben, obwohl die Wirtschaftslage gut ist und die Rechnung des Bundes hervorragend abgeschlossen hat. «Das Personal muss nächstes Jahr eine Lohnerhöhung erhalten», sagt Maria Bernasconi, Generalsekretärin des PVB. Ueli Maurer hat zugegeben, dass das Personal gute Arbeit leistet, zugleich jedoch auf die negative Inflation in der Schweiz sowie auf den Umstand hingewiesen, dass nicht er alleine über Lohnerhöhungen entscheidet. Das Budget 2018 sieht ein Defizit von 1 Milliarde Franken vor, und es sind substanzielle Sparmassnahmen geplant. Auch das Personalbudget ist davon betroffen. Die Gespräche werden im Herbst weitergeführt.

#### Abfederung der Senkung des Umwandlungssatzes

Der Entscheid der Publica, den Umwandlungssatz auf 5,09% und den technischen Zinssatz auf 2% zu senken, beschäftigt alle Gewerkschaften, da ohne Ausgleichsmassnahmen seitens des Arbeitsgebers Bund die Renten um ca. 10% sinken werden. Ueli Maurer räumt ein: «Ein Rückgang der Renten um 10%, das ist viel.» Er ist bereit, im Herbst darüber zu diskutieren.

Luc Python

rechtfertigt. Die verschiedenen, dem Bundesrat vorgelegten Varianten waren nach Ansicht des PVB keine glaubwürdigen Varianten. Entweder waren diese zu teuer um im Parlament eine Chance zu haben - wie bei der grosszügigsten Variante – oder sie führten zwei Kategorien von Angestellten ein die bisherigen Angestellten sollten weiterhin Ortszulagen erhalten, während die neuen Mitarbeitenden keine oder tiefere Zulagen beziehen sollten. In sämtlichen Fällen wäre der Druck auf die Löhne beträchtlich, und es bestünde die Gefahr, dass der Lohn der Angestellten oder wenigstens eines Teils von ihnen mittelfristig direkt gekürzt würde. Dies ist für den PVB, der sich für eine Lohnpolitik zugunsten sämtlicher Angestellten einsetzt, nicht annehmbar. Zudem wäre die Aufhebung der Ortszulage für das Personal ein äusserst negatives Signal gewesen. Ab dem 1. Januar 2018 werden gleichwohl vier Aspekte des Systems geän-

- Der Prozentsatz in Bezug auf die Lohnentwicklung wird für die Stufen 2 bis 4 verbessert, für die Stufe 1 jedoch verschlechtert (ungenügende Leistung).
- Die Leistungsprämie für die Mitarbeitenden im Lohnaufstieg wird auf höchstens 5% des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse reduziert.

Anhebung des Pensionsalters für Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien: Der PVB spricht sich kategorisch dagegen aus

An der gleichen Sitzung vom 28. Juni 2017 hat der Bundesrat im Grundsatz beschlossen, das Pensionsalter für die Angestellten derbesonderen Personalkategorien auf 65 Jahre anzubeben (Berufsmilitär, Grenzwachtkorps, versetzungspflichtige Mitarbeitende des EDA). Das eidgenössische Finanzdepartement muss bis Mitte 2018 abklären, bis wann und unter welchen Bedingungen die neue Regelung für künftige Mitarbeitenden eingeführt werden kann.

Dieser Beschluss ist nach Meinung des PVB inakzeptabel. Er würde eine kostenintensive strukturelle Anpassung für den Bund nach sich ziehen. Bis heute ist der Bundesrat nicht in der Lage, eine Analyse der finanziellen Auswirkungen dieser Reform vorzulegen. Zudem riskiert der Arbeitgeber, das Vertrauen und die Loyalität der betroffenen Berufsgruppen zu verlieren. Dies bätte eine Einbusse der Vertrauenswürdigkeit der Bundesverwaltung zur Folge.

- · Die Vorgesetzten haben bei der Einstufung ihrer Mitarbeitenden in eine höhere Lohnklasse weniger Spielraum. Die Verwaltungseinheiten können abweichend von der ordentlichen Lohnklasseneinstufung nur noch 2% der Stellen in eine höhere Lohnklasse einstufen.
- Die Ausrichtung der Arbeitsmarktzulage wird neu auf höchstens fünf Jahre beschränkt.

Der PVB bedauert die Einführung dieser Massnahmen zulasten der Angestellten. Er findet es nicht normal, dass eine Sekretärin des Bundes 30 Jahre arbeiten muss, um eventuell die höchste Lohnklasse zu erreichen. Dies ist zu lang und nicht motivierend.

## Wenn die Kürzungspolitik zum Reputationsrisiko wird

Barbara Gysi

Die willkürliche Kürzungspolitik der rechten Ratsmehrheit kann dazu führen, dass staatliche Stellen ihre Aufgaben nicht mehr wahrnehmen können. Die Bundesanwaltschaft hat dazu Beispiele geliefert. Funktioniert die Strafverfolgung nicht mehr wie sie sollte, droht der Schweiz international ein Reputationsschaden.



In der Nationalratsdebatte zu den Nachtragskrediten bekamen wir die Folgen der schädlichen und unsinnigen Kürzungspolitik des Parlaments eindrücklich vor Augen geführt. Am Beispiel der Bundesanwaltschaft wurden uns glasklar die negativen Auswirkungen der Ouerschnittskürzungen des Bundesbudgets aufgezeigt. Trotzdem hält die SVP-FDP-Mehrheit engstirnig an ihren eindimensionalen Rasenmäherkürzungen fest. Sie wollen keine Ausnahmen, empfinden es gar als Affront, einen Nachtragskredit zu beantragen. Eine sture und im Endeffekt teure und schädliche Haltung, wenn negative Reputation oder tiefere Einnahmen durch Verzögerungen in Kauf genommen werden müssen.

Das Beispiel der Bundesanwaltschaft ist exemplarisch. Sie ist aber auch eine Ausnahme, weil sie wegen ihrer Unabhängigkeit direkt ans Parlament gelangen kann. So beantragte die Bundesanwaltschaft, die Budgetkürzungen rückgängig zu machen und einen entsprechenden Nachtragskredit zu sprechen. Die SP unterstützt diesen Nachtragskredit. Andere Bereiche der Verwaltung oder Bundesämter können das allerdings nicht, weil sie via das Nadelöhr Bundesrat gehen müssten. Aber auch sie kämpfen mit der Umsetzung der Kürzungen und könnten ähnliche negative Auswirkungen aufzeigen.

Die Oberaufsicht der Bundesanwaltschaft benannte die negativen Auswirkungen der Kürzungspolitik auf die Tätigkeit der Bundesanwaltschaft. (Alle Voten können nachgelesen werden unter https://www.parlament. ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=40195). Hier ein paar Beispiele:

• Die Kürzung des IT-Aufwands (139 000 Franken) hat zur Folge, dass die schon länger geplante und jetzt umsetzbare Vereinheitlichung der Verarbeitung von Bankdaten nicht an die Hand genommen werden kann. Das führt zu Verzögerungen in diesen Verfahren und stellt der Schweiz ein schlechtes Zeugnis aus. Wenn die Strafverfolgung zu lange dauert, ist das nicht gut für die Reputation eines Finanzplatzes. Verzögert wird auch die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Bundeskriminalpolizei und der Bundesanwaltschaft.

- Bei der Kürzung der Dienstleistungen um 275 000 Franken geht es nicht um Organisationsberater. Die Mittel werden für Übersetzungsarbeiten und spezialisierte Expertinnen und Experten in ganz spezifischen Bereichen der anspruchs-Kriminalitätsbekämpfung gebraucht. Wenn diese Dolmetscherinnen und Dolmetscher nicht angestellt und nicht bezahlt werden können, können die internationalen Strafverfahren nicht so rasch, wie es nötig wäre, bearbeitet werden. Worum geht es ganz konkret? Es geht um internationale Korruptionsverfahren wie Petrobras, den malaysischen Staatsfonds oder die Fifa-Verfahren. Diese erfahren Verzögerungen, das schadet der Schweiz international.
- Die Kürzung beim Personal von 315 000 Franken trifft eine Behörde, die stark umstrukturiert wurde. Die Durchschnittskosten pro Vollzeitstelle wurden von 2013 bis 2016 um 4,5 Prozent gesenkt. Das

Personal musste also bereits viel mittragen und muss jetzt zusätzliche Entbehrungen in Kauf nehmen.

Die Beispiele zeigen, dass diese Kürzungspolitik der Rechtsbürgerlichen kontraproduktiv ist. Sie ist ein unseriöser Schnellschuss, der die korrekte Erfüllung der zugewiesenen und gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben massiv tangiert und gefährdet.

Diese Finanzpolitik muss überdacht und der Spielraum genutzt werden. Der Bundesrat hat eine Expertengruppe zur Überprüfung der Schuldenbremse eingesetzt. Das ist richtig. Zumindest die Rechnungsüberschüsse der Vorjahre müssten endlich breiter eingesetzt werden als nur zum unproduktiven Schuldenabbau.



Ruth Dreifuss' Blick von der Gründung der AHV bis zur Altersvorsorge 2020

## Die AHV wird 70 - Zeit, sie zu stärken

Die AHV ist das Fundament der Schweizer Sozialpolitik. Ein Sozialwerk, das die Rechte nie wollte. Alt Bundesrätin und Gewerkschafterin Ruth Dreifuss erinnert an den harten Kampf vor der Volksabstimmung vom 6. Juli 1947 über die Einführung der AHV. An zehn AHV-Revisionen, die die Leistungen den Bedürfnissen der Bevölkerung anpassten. An 20 Jahre Stillstand. Und sieht die Chance, die AHV endlich wieder zu stärken. Mit zwei Ja zur Altersvorsorge 2020 am 24. September.

Vor genau 70 Jahren haben die Stimmberechtigten in der Schweiz das Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung gutgeheissen. Es war die Krönung eines langen gewerkschaftlichen und linken Kampfes. Und gleichzeitig der Beginn eines zähen Ringens um Leistungen, die die Rentnerinnen und Rentner, die Witwen und Waisen auch tatsächlich schützen.

#### Die AHV: ein Recht, kein Almosen

Schon im Generalstreik von 1918 war die AHV eine der zentralen Forderungen und blieb seither immer im Zentrum des gewerkschaftlichen Engage-

ments. 1925 verankerten Volk und Stände den Auftrag, eine Alters- und Hinterlassenenversicherung zu gründen in der Verfassung. Doch die Rechte torpedierte einen ersten Gesetzesentwurf erfolgreich. 1947 mobilisierte die wegen eines Referendums der gleichen Gegner nötig gewordene Abstimmung dann alle gewerkschaftlichen Kräfte. Um endlich eine Versicherung zu verankern, deren Prinzipien seither gelten: Alle sind versichert, unabhängig davon, welchen Lebensentwurf jemand wählt; die Beiträge sind einkommensabhängig, während die Maximalrente gedeckelt ist. Anders gesagt: Es geht um

ein Recht und nicht um Almosen, wie der Schweizerische Gewerkschaftsbund in den Wochen vor der Abstimmung vom 6. Juli 1947 schrieb. Alle müssen dazu beitragen, und die Stärkeren helfen den Schwächeren. Die Solidarität ist das Fundament der AHV. Und deshalb ist die AHV das Fundament der Schweizer Sozialpolitik.

#### Langes Ringen um Verbesserungen

Die Einführung der AHV ist auch der Beginn eines langen Ringens: Die ab 1948 ausbezahlten Renten waren viel zu knapp berechnet, um die Altersarmut der Arbeiterinnen und Arbeiter auszumerzen. Es brauchte neun AHV-Revisionen, um sich diesem Ziel anzunähern. Und es brauchte eine zehnte AHV-Revision, damit den Frauen das Recht auf eine eigene Rente zugestanden wurde, bei deren Berechnung ausserdem die Erziehungs- und Betreuungsaufgaben berücksichtigt wurden. Damit der bisherige Lebensstandard im Rentenalter gehalten werden konnte, wurde es auch nötig, die

bislang freiwillige und an eine Firma oder Branche gebundene berufliche Vorsorge für obligatorisch zu erklären.

#### Gleiche Gegner, gleiche Argumente

Heute führen wir wieder eine Kampagne für eine Reform der Altersvorsorge. Dieselben Gegner bekämpfen die Vorlage. Mit den immer gleichen Argumenten wollen sie eine Stärkung der AHV verhindern. Erneut müssen wir ihre Strategie bekämpfen, die AHV in eine Defizitspirale zu führen, um danach einen massiven Leistungsabbau rechtfertigen zu können. Wir wollen sowohl das Rentenniveau aus erster und zweiter Säule erhalten, als auch deren Finanzierung mittelfristig sichern. Das verlangt auch Opfer: eine leichte Anhebung der Mehrwertsteuer und der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlten Lohnbeiträge. Aber auch die schrittweise Erhöhung des Frauenrentenalters.

#### Ausgeglichene Kosten-Nutzen-Rechnung

Die einzigen Reformen der Altersvorsorge, die bisher angenommen wurden und so die Lage der Rentnerinnen und Rentner verbessern konnten, waren jene mit einer ausgeglichen Kosten-Nutzen-Rechnung, Am 24. September können wir über eine solche ausgeglichene Reform entscheiden. Sie kann aber nur Erfolg haben, wenn Volk und Stände neben dem Gesetz auch die Erhöhung der Mehrwertsteuer gutheissen. Am 6. Juli 1947 reichte ein Ja für die Geburt der AHV. Am 24. September 2017 braucht es zwei Ja, damit diese AHV gestärkt wird!

## Jürg Grunder, neues Mitglied der Kassenkommission Publica



Per 1. Juli 2017 tritt Jürg Grunder, Verbandssekretär PVB und bis Ende Juni 2017 Mitglied des Paritätischen Organes des Vorsorgewerkes Bund, die Nachfolge von Fred Scholl, ehemaliger Stv. GS PVB, als Mitglied der Kassenkommission Publica an. An dieser Stelle danken wir Fred für seinen jahrelangen Einsatz zugunsten der Versicherten.

Wir haben dem neuen Kassenkommissionsmitglied einige Fragen gestellt.

Warum hast du für die Kassenkommission kandidiert?

Die Thematik der Sozialversicherungen, speziell diejenige der zweiten Säule, interessiert mich schon lange. Ich habe mich auch entsprechend weitergebildet und schaue, dass mein Wissen à jour bleibt. Als Verbandssekretär PVB macht es Sinn, dass ich als dessen Vertreter in diesem Gremium vertreten bin. Mit der «Altersvorsorge 2020» ist die Problematik der AHV und der Pensionskassen heute auch in aller Munde.

Was sind deine Ziele und Herausforderungen?

Im Team - zusammen mit den andern Arbeitnehmendenvertretern - werde ich mich dafür einsetzen, dass die heutigen Bedingungen bewahrt werden können. Dies ist im Zeitalter der aktuell tiefen Zinssituation und dem immer Älterwerden der Gesellschaft eine nicht ganz einfache Aufgabe. Doch betrachte ich es als eine wichtige Aufgabe der Arbeitnehmendenvertreter. Es kommen schwierige Zeiten in der Altersvorsorge auf uns zu. Deshalb müssen wir Arbeit-

## **Agroscope**

Der PVB, die übrigen Gewerkschaften und Agroscope haben sich Anfang Mai zu einem Treffen zwischen Sozialpartnern getroffen.

Die Reorganisation «Agroscope 18+» läuft weiterhin wie geplant. Anfang 2017 wurde das neue Organigramm eingeführt, und die Kader sind einer starken Belastung ausgesetzt. Die Geschäftsleitung gibt zu, dass das Personal verunsichert ist und viele Angestellte aufgrund der strukturellen Veränderungen sowie der Nichtverlängerung eines grossen Teils der befristeten Arbeitsverträge demotiviert sind. Gemäss Michael Gysi, Chef Agroscope, wird das Budget 2018 unverändert bleiben. Dies ist «eine gute Nachricht», weil er so auf einer soliden Grundlage mit der Planung beginnen kann. Laut Michael Gysi sind von den Anfang 2016 gekündigten Kadern drei immer noch auf Stellensuche.

Wenn Sie Mitglied des PVB sind und Probleme an Ibrem Arbeitsplatz haben, zögern Sie nicht und nehmen Sie Kontakt mit luc.pvthon@bvb.ch

auf (Tel. 031 938 60 61).



nehmendenvertreterInnen vereint zum Wohl der Arbeitnehmenden auftreten, um eine gerechte Zukunft für die heutigen und die zukünftige Rentenbeziehenden zu erzielen.

Wofür willst du dich einsetzen? Mir sind eine nachhaltige und generationenübergreifende Vorsorgepolitik und eine gerechte Lastenverteilung zwischen Jung und Alt sehr wichtig.

Red/jg

## Treffen mit dem neuen Chef der Armee



Der neue Chef der Armee, Korpskommandant Philippe Rebord, ist seit Anfang Jahr im Amt. Am 19. Juni hat er mit den Sozialpartnern im Rahmen der traditionellen, zweimal im Jahr stattfindenden Treffen brennende Themen - Terrorismus, Dienstpflicht, Kampfflugzeuge, Stand der Armee, Budget - diskutiert. Er wies insbesondere darauf hin, dass die Armee im Bereich der Cyber-Abwehr mit Fiatina über ein Programm verfügt, in dessen Rahmen die Schaffung von drei von Swisscom völlig autonomen Rechenzentren geplant ist. Die Armee habe jedoch grosse Mühe, unter den Absolventen/-innen der Eidgenössischen Technischen Hochschulen Cyberspezialisten/-innen zu rekrutieren, da die Löhne in der Privatwirtschaft deutlich höher sind als in der Bundesverwal-

Daniel Gafner, Personalchef Verteidigung, bestätigte seinerseits, dass die Weiterentwicklung der Armee (WEA) «nach Plan verläuft». Sämtliche Stellen im VBS wurden intern ausgeschrieben, und die von der WEA betroffenen Mitarbeitenden konnten sich darauf bewerben. Ende Mai haben 57 der aktuell von der WEA betroffenen Angestellten eine neue Stelle gefunden. Daniel Gafner versicherte, dass «er sich bei den Personalverantwortlichen persönlich dafür einsetze», damit diese die internen Bewerbungen berücksichtigen und die von der WEA betroffenen Mitarbeitenden anstellen. Er ermuntert die Angestellten, proaktiv auf dem Stellenportal nach einer Stelle zu suchen. Ihnen wird eine Lohngarantie während zweier Jahre oder für die über 55-Jährigen bis zu ihrer Pensionierung zugesichert. Laut Personalchef ist es vorzuziehen, eine neue Arbeitsstelle mit einer temporären Lohngarantie anzunehmen, als zu riskieren, nach Abschluss der WEA ohne Stelle dazustehen. Der PVB bittet den Personalchef Verteidigung, das von der WEA betroffene Personal über die Bedingungen im Falle einer proaktiven persönlichen Stellensuche zu informieren. Der PVB weist darauf hin, dass die Angestellten gewisse Bedenken hätten, sich für eine Stelle in einer niedrigeren Lohnklasse zu bewerben, da sie die erworbenen Rechte nicht verlieren wollen.

Luc Python

## **EDA: neues Lohnsystem geplant**

Das Eidgenössische Department für auswärtige Angelegenheiten (EDA) ändert ab 2019 sein Lohnsystem für das diplomatische und konsularische Corps. Der Bundesrat hat diesen Entscheid auf der Grundlage eines Berichts der Geschäftsprüfungskommission des Ständerats getroffen, in dem eine Änderung des Lohnsystems für Diplomatinnen und Diplomaten und eine Gleichstellung mit den übrigen Angestellten der Bundesverwaltungen gefordert wurde. Der Bundesrat hat das EDA beauftragt, anstelle des heutigen Karrieresystems die Einführung eines funktionsbezogenen Systems für alle versetzungspflichtigen Mitarbeitenden vorzubereiten. Künftig wird demnach die Funktion des Postens für das Lohnniveau ausschlaggebend sein und nicht mehr die Funktion des Mitarbeitenden.

Der PVB wehrt sich gegen dieses Vorhaben, solange keine konkreten Auswirkungen aufgezeigt werden. Er befürchtet, dass die Löhne der meisten Angestellten gekürzt werden und sich die Lage des versetzungspflichtigen Personals verschärft. Die Versetzungspflicht bleibt aufrechterhalten, aber der Lohn wird sich je nach Funktion des zugeteilten Postens alle vier Jahre ändern. Nach Meinung des PVB betreffen diese Änderungen vor allem die Mitarbeitenden mittleren Alters und die tieferen Lohnkategorien.

Für die Einführung des neuen Systems hat die Direktion für Ressourcen des EDA einen Steuerungsausschuss unter der Leitung von Markus Alexander Swoboda sowie an die 20 Arbeitsprogramme eingerichtet. Die Personalverbände sind je nach Thema an einigen von ihnen beteiligt. Der PVB hat sein Interesse an bestimmten Themen

bereits angekündigt. Das detaillierte Konzept wird dem Bundesrat im Februar 2018 unterbreitet. Die Inkraftsetzung des neuen Systems ist für den 1. Januar 2019 vorgesehen. Laut Departement sind Begleitmassnahmen geplant. Angestellte, die älter als 55 Jahre sind, sollen beispielsweise ihre erworbenen Rechte bis zu ihrer Pensionierung behalten können. Ferner sollen die Mitarbeitenden bis zu ihrer nächsten Versetzung als Besitzstandsregelung ihr jetziges Gehalt behalten. Für den PVB spielt die Einreihung der Funktionen bei der Einführung des neuen Systems eine wichtige Rolle, damit dieses nicht etwa einem Sparprogramm gleichkommen wird. Die Direktion für Ressourcen verspricht, dies werde nicht der Fall sein. Der PVB verfolgt das Dossier aufmerksam.

Luc Python



# Digitalisierung – Chancen und Gefahren für die Arbeitswelt

Bernadette Häfliger Berger

Die Digitalisierung wird nicht nur die Arbeitswelt, sondern die ganze Gesellschaft verändern. Zu behaupten, die Entwicklung sei heute in allen Details abseh- und planbar, wäre verwegen. Technische Entwicklungen tragen nicht a priori zum allgemeinen Fortschritt bei. Sie müssen auch mit sozialen Innovationen verbunden werden, um zur Verbesserung des Gemeinwohls beizutragen.

ndustrie 4.0» beschreibt die vierte industrielle Revolution, die durch weitgehende Digitalisierung der Arbeit gekennzeichnet ist. Es ist von einem Megatrend auszugehen, der alle Lebensbereiche betreffen dürfte. Es werden ganz neues Fachwissen, neue Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen verlangt. Repetitive Arbeiten, das Sammeln von Spezialwissen, grosse Teile der Produktionsarbeit, aber auch Tätigkeiten in der Logistik dürften fast gänzlich durch Maschinen und Roboter ersetzt werden. Auf der anderen Seite entstehen neue Berufsfelder.

Unternehmen werden noch mehr global tätig sein. Wahrscheinlich werden verschiedene (auch Klein-)Unternehmen über Plattformen (oder Clouds) am gleichen Produkt zur gleichen Zeit arbeiten. Dies bedingt, dass Beschäftigte transnational und mit neuen Kommunikationsmitteln agieren können. Andererseits können ohne Weiteres ganze Geschäftsprozesse ausgelagert werden.

«Industrie 4.0» wird Jobs vernichten. Wie viele es letztlich sein werden, ist spekulativ. Von diesem Jobabbau werden vor allem repetitive Arbeit und damit Arbeitnehmende in der Verwaltung, in der Sachbearbeitung und in Hilfsjobs betroffen sein. Das Risiko, von Robotern ersetzt zu werden, ist bei geringer Qualifikation sehr hoch. Auf der anderen Seite werden auch neue Berufsfelder entstehen. Es ist durchaus denkbar, dass eine grosse Gruppe Arbeitsloser oder prekarisiert Beschäftigter einer Elite von Hochqualifizierten gegenüberstehen wird.

#### **Generation Y verlangt Verein**barkeit

Die Digitalisierung kann nicht isoliert von weiteren gesellschaftlichen Trends beurteilt werden. Die Generation Y, welche die zwischen 1980 und 2000 Geborenen erfasst, wird in zehn Jahren über 75 Prozent der aktiven Beschäftigten ausmachen. Die Gesellschaft hat sich somit mit ihren Bedürfnissen und Erwartungen auseinanderzusetzen. Die Trendstudie 2012 der Berner Fachhochschule hat sich dieser Gruppe angenommen: «Im Zentrum, sowohl der Selbst- wie der Fremdwahrnehmung der jungen Generation, stehen einerseits Wunsch zu lernen, Neues zu erleben und sich weiterzubilden, andererseits das Bedürfnis nach einer Arbeit, die sinnvoll ist und Spass macht, in einem Team mit guten Leuten. Traditionelles Karrieredenken steht hinter dem Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zurück.»

Nach wie vor gehen die meisten Betriebe bei ihrer Arbeitsorganisation davon aus, dass Arbeitnehmende ihre

#### Eröffnung des neuen Museums für Kommunikation

Der Kommunikation und ihrer Geschichte von der Postkutsche bis zum Chip unter der Haut ist das Museum für Kommunikation auf der Spur. Mit der grossen Gesamterneuerung direkter als je zuvor: Neben interaktiven Stationen, faszinierenden Objekten und grossflächigen Videoscreens vermitteln jetzt auch Menschen aus Fleisch und Blut die faszinierende Welt der Kommunikation.

Eröffnung mit grossem Fest am 19. August 2017.

www.mfk.ch





IBM Computer-System 360, Informatikdienste PTT (ERZ), Bern, 1968-1981

Arbeit unbelastet von familiären Verpflichtungen leisten können. Das Thema Vereinbarkeit wird zudem meist ausschliesslich mit Kinderbetreuung in Verbindung gebracht. Dabei wird vergessen, dass immer mehr erwerbstätige Menschen ältere und kranke Angehörige pflegen müssen. Der Kreis der Betroffenen wird also immer grösser. Für die Attraktivität eines Arbeitgebers wird es zukünftig wichtig sein, wie er sich zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit stellt.

## Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt

Gerade bei Bürojobs ist es infolge der Digitalisierung nicht mehr notwendig, seine Arbeit an einem festen Arbeitsplatz im Unternehmen zu leisten. Mit Laptop, Tablet und Smartphone ist man bestens ausgerüstet und an jedem Ort einsatzbereit. Unternehmen weichen immer stärker vom Prinzip ab, dass Arbeitszeit lückenlos erfasst werden muss. Der Begriff «Entgrenzung» wird in der Arbeits- und Industriesoziologie seit den 1990er-Jahren verwendet. Einerseits werden damit die immer fliessender werdenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, andererseits die Flexibilisierung von Arbeits- und Produktionsverhältnissen sowie der Arbeitszeiten und -orte gemeint.

Mit Industrie 4.0 werden Reaktionsgeschwindigkeiten zentrale Erfolgsfaktoren. Durch die Globalisierung muss rund um die Uhr geliefert werden können. Bedingung dafür ist, dass das Unternehmen jederzeit auf seine Mitarbeitenden zurückgreifen kann. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen dadurch. «Insgesamt kann von einem umfassenden Zugriff auf die Beschäftigten gesprochen werden.»1 Ohne entsprechende Ausbildung und klare Abgrenzungsmöglichkeiten beinhaltet diese Arbeitsform ein grosses Risiko der Selbstausbeutung. Das zeigt Auswirkungen auf soziale Beziehungen. Kollektive Freizeit zum Beispiel am Abend oder Wochenende - wird seltener. Die mit der industriellen Revolution eingeführte strikte (zeitliche und räumliche) Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wird zunehmend aufgehoben. Dadurch kann das private Leben nicht mehr einfach frei gestaltet werden, sondern bedingt eine ebenso detaillierte Organisation und Planung wie die Erwerbsarbeit.2 Das hat zur Folge, «dass Familie heute zunehmend in den Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt werden muss.»<sup>1</sup>

#### Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse

Ebenfalls der erhöhten Flexibilität dient die Auslagerung von Arbeiten, die nicht zum Kernbereich eines Unternehmens gehören. Dies geschieht schon heute nicht nur regional, sondern global. Das europäische Forschungsprojekt WORKS<sup>3</sup> zeigt auf, dass diese Auslagerungspolitik unmittelbare Konsequenzen auf die innerbetrieblichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen hat. Durch die Auslagerung von Arbeitsplätzen an Produktionsstandorte oder in Unternehmen mit tiefen Personalkosten entsteht der Kernbelegschaft Konkurrenz, die gar nicht überblickbar und schon gar nicht beeinflussbar ist. Mit «Industrie 4.0» wird diese Tendenz weiter zunehmen. Die Kernbelegschaft von Unternehmen wird weiter abnehmen und in direkter Konkurrenz zu den Randbelegschaften in ausgelagerten Bereichen stehen. Die vermutete Zunahme der Arbeitslosigkeit dürfte zusätzlichen Druck auf Arbeitsverhältnisse und die Beschäftigten ausüben.

- Schier Michaela, Jurcyk Karin (2007): «Familie als Herstellungsleistung» in Zeiten der Entgrenzung. In APuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007; 20.08.2007
- 2 Jürgens Kerstin, Voss Günter G. (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In ApuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007, 20.08.2007
- 3 Flecker Jörg, Holtgrewe Ursula (2008): Überbetriebliche Arbeitsteilung: Auslagerung von Unternehmensfunktionen und die Folgen für die Arbeit und Beschäftigung. In FORBA Schriftreihe 2/2008, Wien

#### Gestaltungsrolle wahrnehmen

Personalverbände und Gewerkschaften stehen angesichts der Entwicklung von «Industrie 4.0» vor der wohl grössten Herausforderung ihrer Geschichte. Wollen sie ihre institutionelle Macht und damit ihre Gestaltungsmöglichkeiten erhalten, müssen dringend alternative Lösungswege gefunden werden. Wenn erkannt wird, dass sich die Arbeitswelt zwar durchaus verändert, das Ergebnis aber nicht einfach vorgegeben ist, kann die zukünftige Entwicklung der Arbeitswelt massgeblich beeinflusst werden. Die Gewerkschaften müssen die Beschäftigten ermutigen, ihre Zukunft in der Arbeitswelt mitzugestalten. Der momentan einseitigen Effizienzsteigerung muss eine Strategie zur Humanisierung der Arbeit entgegengestellt werden. «Industrie 4.0» muss sich bei der Gestaltung der Arbeit auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, an den Bedürfnissen aller Beschäftigten. Die Fokussierung der Gewerkschaften auf die Kernbelegschaften läuft mit «Industrie 4.0» ins Leere. Wenn die Arbeitsbedingungen in ausgelagerten Betrieben (auch im Ausland) nicht verbessert werden können, verliert die Kernbelegschaft den Konkurrenzkampf.

#### Mitsprache, Daten- und Gesundheitsschutz

Arbeiten, wo und wann es einem am besten passt, und nicht an feste Arbeitszeiten gebunden zu sein, scheint auf den ersten Blick attraktiv. Eine entscheidende Herausforderung wird es sein, die Interessen abhängiger Beschäftigter in einer flexibilisierten Arbeitswelt zu sichern. Es braucht einen Ausgleich zwischen den Ansprüchen der Unternehmen und den Interessen der Erwerbstätigten. Schutzräume, in denen keine geschäftlichen Übergriffe möglich sind, sind zwingend zu schaffen. Der jederzeitigen Abrufbarkeit von Arbeitskraft müssen klare Grenzen gesetzt werden, der Bereitschaftsdienst und die Einrichtung eines heimischen Arbeitsplatzes sind zu entschädigen. Zudem müssen die Wünsche der Beschäftigten nach Flexibilisierung genauso stark gewichtet werden wie die Interessen der Unternehmen.

Wenn der/die Mitarbeitende nur noch Teil eines Netzwerkes von Maschinen und Produkten ist, besteht die Gefahr der Entfremdung der Arbeit. Menschen werden zu reinen Befehlsempfängern und können vollständig vereinsamen. Um dies zu verhindern, braucht es in der Arbeitswelt von «Industrie 4.0» breite Mitsprache- und Gestaltungsrechte für Beschäftigte. Gerade bei Fragen der Zielvorgaben, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeit (Bereitschaft/Schichtarbeit), beim Gesundheits- und Datenschutz sowie bei der Regelung der Betriebsordnung müssen die Mitarbeitenden mitsprechen können.

Die psychische Gesundheit von Arbeitenden muss besser geschützt werden. Schon heute zeichnen sich neue Berufskrankheiten ab, die auf die dauernde Belastung und den zunehmenden Druck zurückzuführen sind. Der Gesundheitsschutz darf auch in «Industrie 4.0» nicht einseitig in den Verantwortungsbereich der Beschäftigten verschoben werden.

#### Befähigung der Beschäftigten

Es wird in «Industrie 4.0» sehr viel mehr sehr gut ausgebildete Arbeitskräfte brauchen. Die klassische Berufslehre wird diesen Anforderungen nicht mehr gerecht. Die Gewerkschaften müssen sich also bereits heute für eine breite Bildungs- und Weiterbildungsoffensive stark machen. Es braucht andere Schlüsselqualifikationen, zum Beispiel kritisches Denken, Kreativität, Mut und Selbstmanagement. Zukünftig muss auch die Berufslehre diese Fähigkeiten vermitteln können.

Bisher konzentrierten sich die Gewerkschaften hauptsächlich darauf, zu verhindern, dass sich prekäre Arbeitsverhältnisse weiter ausdehnen. Diese Defensivstrategie wird auch in Zukunft eine ihrer Aufgaben sein. Zusätzlich müssen die Gewerkschaften prekäre Beschäftigte emanzipieren und für sie echte Partizipationsmöglichkeiten erwirken. Auch für diese Beschäftigungskategorien sind Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten zu schaffen, damit sie den Arbeitgebern nicht einfach hilflos ausgeliefert sind. Der in der Schweiz schwache Kündigungsschutz muss ausgebaut werden. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes darf nach der verlorenen Abstimmung zur Initiative «Für den Schutz fairer Löhne» von 2014 nicht einfach aufgegeben werden.

#### Sinnstiftung als revitalisierendes **Element**

Gewerkschaften nehmen sich den Fragen der Vereinbarkeit und familienfreundlichen Unternehmen nach wie vor nur zögerlich an. In diesem Bereich besteht für sie jedoch die Chance. die Betriebskultur von Unternehmen mit innovativen Vorschlägen positiv zu beeinflussen. Die Wertschätzung von Carearbeit und deren gleichmässige Verteilung muss diskutiert werden. Die Frage der Sinnstiftung durch Arbeit ist grundsätzlich eine urgewerkschaftliche Diskussion, was unter Umständen für die Gewerkschaften durchaus auch ein revitalisierendes Element sein könnte.

#### «Industrie 4.0» wird auch staatliche Strukturen verändern

Fragen rund um die Aufgaben des Rechtsstaates und die Ausgestaltung des zukünftigen Service public werden an Brisanz gewinnen, denn die Digitalisierung wird auch politische Prozesse und Staaten verändern. Der Umstand, dass die Investitionen in die digitalisierte Wirtschaft enorm sein müssen, dass ganz neue Ausbildungen gefordert werden, dass wahrscheinlich (zumindest vorübergehend) eine hohe Sockelarbeitslosigkeit entsteht, dass Menschen weltweit miteinander vernetzt sind und umgekehrt grössere Sicherheiten wünschen, stellt Rechtsstaaten vor ganz neue Herausforderungen. Nicht nur das Sozialversicherungswesen, sondern die ganze Einkommensfrage, aber auch die Bildungs- und Steuerpolitik und der Datenschutz muss in diesem Kontext neu geregelt werden. Technik müssen nicht einfach alternativlos akzeptiert werden. Es braucht klare gesellschaftliche und politische Entscheidungen, um diese Entwicklungen im Sinne der Menschen zu beeinflussen.

#### Neue Ausstellung ab 19. August 2017 unter anderem zu Bigdata, Privatsphäre und Geheimnisse in einer digitalen Welt.



## Interview mit Evi Allemann, **Nationalrätin**

Evi Allemann ist Mitglied der Kommission für Verkehr und Fernmeldewesen, der Kommission für Rechtsfragen und der Begnadigungskommission.

Interview: Bernadette Häfliger Berger

Die Europäische Union verfügt seit dem Jahr 2010 über eine Digitale Agenda. In der Schweiz wurde im Januar 2017 der Bericht des Bundesrates «über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft» veröffentlicht. Hat die Schweiz den Anschluss an die Digitalisierung bereits verpasst?

Noch ist es nicht zu spät, aber höchste Eisenbahn, sich den Chancen und Risiken der Digitalisierung vertieft zu widmen. In den letzten Jahren schossen Tagungen und Fachseminare zu diesem Thema wie Pilze aus dem Boden. Digitalisierung im Verkehr, Digitalisierung im Gesundheitswesen, Digitalisierung in der Medienwelt, Digitalisierung und Arbeitsmarkt. Diese Liste könnte fast beliebig erweitert werden. Nun muss das Thema auch ernsthaft in der Politik ankommen. Denn sonst laufen wir tatsächlich Gefahr, ungesteuerte, negative Effekte der Digitalisierung zu erleben, statt dass die Chancen genutzt werden können. Denn eines ist sicher: Die Arbeitswelt ist spektakulär im Umbruch. Die globalisierte Wirtschaft in Kombination mit der Digitalisierung, das heisst Revolution. Digitale Revolution.

Ein Szenarium geht davon aus, dass in einer digitalisierten Welt 50 Prozent der Jobs wegfallen und nicht mehr alle Menschen ihr ganzes Leben lang einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Was bedeutet das für eine Gesellschaft, für einen Rechtsstaat?

Es gibt zahlreiche Szenarien, die die Zukunft vorwegnehmen wollen. Eines haben alle gemeinsam: Wir wissen alle nicht, wie es letztlich wirklich kommt. Wir wissen heute noch nicht, ob sich die Digitalisierung für die Menschen in diesem Land letztlich als Chance entpuppt, weil neue Arbeitsplätze entstehen. Oder ob die Digitalisierung primär Arbeitsplatzverlust heisst. Ich sehe die Chancen durchaus, die mit der Digitalisierung verbunden sind. Aber die packen wir nur, wenn wir den Wandel aktiv begleiten, ihn zuoberst auf die wirtschaftspolitische Agenda schreiben und die Rahmenbedingungen so setzen, dass sich die grossen Risiken in reale Chancen verwan-

#### Könnte diese Entwicklung auch eine Chance sein, etwa weil neue Berufsbilder entstehen, die neue Karrierewege eröffnen?

Das ist schwierig zu beantworten. Sehr wahrscheinlich ist, dass es künftig noch weniger Routinearbeiten oder manuelle Tätigkeiten geben wird. Maschinen, Roboter oder intelligente Software werden diese übernehmen. Das trifft aber nicht nur niederschwellige Arbeiten, auch die Tätigkeiten etwa von Finanzmanagern/-innen, Anwältinnen oder Ärzten ist betroffen. Doch es gibt bestimmt auch



© www.parlament.ch

Gewinnerinnen und Gewinner: Diese sind vor allem in den Bereichen Computertechnologien, Ingenieurwesen, Information, Kommunikation und Beratung zu erwarten.

In einer digitalisierten Welt werden ganz andere Qualifikationen gefordert, als sie im aktuellen Bildungssystem vermittelt werden. Was kann in der Bildungspolitik ganz konkret unternommen werden, um die Menschen auf die Digitalisierung optimal vorzubereiten?

Bildung ist das Kapital der Zukunft. Das gilt ganz individuell für die Chancen jedes Kindes, das gilt aber auch für das Gemeinwesen als Gesamtes. In der heutigen und künftigen Arbeitswelt sind digitale und transversale Kompetenzen das A und O. Sogenannte Schlüsselkompetenzen werden immer wichtiger. Dazu gehört etwa Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder Zuverlässigkeit. Das tönt zuerst einmal total banal, ist aber nicht ohne Weiteres gegeben. Darauf muss sich das Bildungssystem ausrichten. Die Digitalisierung ändert jedoch nicht nur, was wir lernen, sondern auch wie wir lernen. Oder mit anderen Worten: Das Bildungssystem muss die richtigen Voraussetzungen für den digitalen Wandel bieten, und der digitale Wandel wiederum muss das Bildungssystem verbessern.

#### Auszug aus der Rede von Evi Allemann zum 1. Mai 2017 in Bern

Heute fragen wir uns: Was macht die vierte Revolution mit uns?

Wenn Maschinen und Prozesse sich gegenseitig informieren und steuern.

Befreien sie uns vor öden, repetitiven Arbeiten? Machen sie unsere Wirtschaft produktiver? Wer profitiert

Wird die Ungleichheit weiter zunehmen? Ist der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet? Wir wissen es nicht. Wir wissen, die Digitalisierung ist nicht aufzuhalten. Deshalb müssen wir sie politisch gestalten. Denn wir wissen - oder erahnen zumindest - wer die Verliererinnen und Verlierer der Digitalisierung sind:

- Ältere, die den Anschluss nicht mehr schaffen;
- Junge, die die gestiegenen Anforderungen im Arbeitsmarkt jetzt schon nicht mehr erfüllen können – trotz Förderung;
- · alle mit geringer Bildung.

Für all diese Menschen sind ein einfacher Zugang zu Bildung und Weiterbildung zentral. Das allein reicht aber nicht. Es braucht ein starkes soziales Netz.

1 https://www.seco.admin.ch/seco/de/ home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirschaftspolitik/digitalisierung. Jürg Grunder

Der Jurist Fabio-Mario Balzan arbeitet im Rechtsdienst der Eidg.
Alkoholverwaltung, die nach 130-jährigem Bestehen Ende Jahr in die
Zollverwaltung integriert wird. Er schätzt es sehr, als Ausgleich zu
seiner Tätigkeit, den eigenen Garten zu pflegen und den Kontakt mit
Freunden und Familie bei einem feinen Essen und natürlich einem
edlen Tropfen Wein zu geniessen.

## Welche Funktion üben Sie beim Rechtsdienst der Eidgenössischen Alkoholverwaltung (EAV) aus?

Zurzeit bin ich für die Sektion Strafsachen und Nachforderungen verantwortlich; gleichzeitig bin ich Stellvertreter des Abteilungsleiters Recht und Markt. Die EAV wird Ende dieses Jahres nach 130-jähriger Geschichte in die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) integriert. Infolge dieser Integration werde ich als Jurist neue Aufgaben in der Oberzolldirektion, Abteilung Strafsachen, übernehmen, was für mich gleichzeitig eine neue berufliche Herausforderung und einen Neuanfang bedeutet. Diesem Wechsel sehe ich daher mit einem lachenden und einem weinenden Auge entgegen.

#### Was wollten Sie ursprünglich werden?

Längere Aufenthalte in fremden Ländern und Kulturen haben mich schon immer fasziniert. Als junger Mann wollte ich der kleinen und geschützten Welt in Lugano bzw. im Tessin schnell den Rücken kehren. So schien mir zur damaligen Zeit, eine Laufbahn als Diplomat einzuschlagen, der beste Weg, sowohl reisen als auch gleichzeitig finanziell auf eigenen Beinen stehen zu können.

#### Ihr erster Lohn?

Im Gegensatz zu heute war es zu meiner Zeit leicht als Student einen Nebenjob zu finden. So konnte ich bereits als 14-Jähriger als Aushilfsgärtner in einer grossen Gärtnerei in den Sommerferien mein Taschengeld aufbessern und sogar den Kauf meines ersten Mopeds mitfinanzieren. An den genauen Lohn mag ich mich nicht mehr erinnern, aber damals schien er mir riesig. Danach war ich stets in den verschiedensten Branchen als Nebenberufler bis zum Diplom tätig. Meine erste Stelle beim Bund habe ich als Jurist im Jahre 1992 mit einem Anfangslohn von knapp über siebentausend Franken angetreten.



#### Was ist Ihre Stärke?

Nach über 30-jähriger Berufserfahrung schätze ich es immer mehr, nach dem KISS-Prinzip («Keep it short and simple») vorzugehen, d.h., dieses Prinzip als Ausfluss einer vorgängigen sauberen Analyse und Synthese der sich jeweils stellenden Probleme anzuwenden.

#### Welches ist Ihr liebstes Laster?

Ich schätze es sehr, mit Freunden und Familie bei einem guten Essen und einem Schluck Wein zusammen zu sein. Humor ist dabei stets ein willkommener Gast, auch wenn der Meinige hie und da in zu viel Ironie mündet.

#### Welche Hobbys haben Sie?

In meiner freien Zeit lese ich gerne Sachbücher über Philosophie und Verhaltenswissenschaften. Zudem halte ich mich körperlich aktiv u.a. durch das Pflegen des eigenen Gartens in Lugano.

#### Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?

Aufgrund des Rates eines älteren und erfahrenen Kollegen, der zu mir damals sagte: «Früher oder später braucht jeder einmal während seiner Laufbahn – mag er noch so eine hohe Funktion beim Bund bekleiden – die Unterstützung des PVB.»

## Une nouvelle campagne pour l'APC!

La numérisation? Tout le monde en parle. Et aucun domaine de la vie n'en est épargné. Tant au travail que dans la vie quotidienne: avec internet et le smartphone, nous sommes atteignables partout ... et l'ubiquité devient réalité. Les documents téléchargés d'e-parl, je les lis directement sur mon ordinateur portable, qui me permet de tweeter mes commentaires sur la session en direct depuis la salle du Parlement. Naturellement, la numérisation fait également son entrée à l'Administration fédérale, dans ses entreprises et dans le domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF). Comme toute autre évolution, elle est synonyme de chances et de risques; dans ce dossier, Bernadette Häfliger Berger en aborde quelques-uns, notamment dans l'optique de leurs répercussions sur les employé-e-s. L'APC se doit de relever ces nouveaux défis. La thématique figurera d'ailleurs à l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s de cette année.

Au début de l'été, nous avons lancé la campagne LOVE Service Public 2.0 avec l'objectif de poursuivre les efforts de LOVE Service Public,

notre campagne de 2015 qui visait à mettre en valeur le travail des employé-e-s de la Confédération et ses entreprises au sein de la population. En raison des mesures d'économie et de démantèlement actuelles, la défense du service public est toujours d'actualité. De nombreux services sont fournis par des canaux numériques, et beaucoup – avant tout la jeune génération – s'informent presque exclusivement via internet et les réseaux sociaux. Il est donc indispensable que nous nous servions de ces moyens de communication pour notre campagne. Présente sur internet, Facebook et Instagram, l'APC est proche des gens et de leurs besoins (vidéos en direct, chat, etc.). Mais ce n'est pas tout. Nous continuons en effet à accorder toute son importance aux contacts humains, par exemple en nous rendant sur les lieux de travail, pour un tour de Suisse avec notre bus. Notre campagne a deux objectifs: d'une part mettre en évidence le précieux travail que fournit le personnel de la Confédération et, d'autre part, mieux faire connaître les prestations que nous proposons. Cher-e-s employé-e-s, en tant que principal partenaire social de la Confédération, de ses entreprises et du Domaine des EPF, nous nous devons d'agrandir encore le cercle de nos membres si nous voulons disposer du poids politique et des moyens financiers nécessaires pour continuer à défendre et améliorer vos conditions de travail. C'est un besoin urgent. Je vous invite donc à nous soutenir activement dans notre effort en invitant vos collègues à nous rejoindre à l'APC!



## 3 lettres ...

#### Mon coiffeur vaut plus que mon banquier!

La digitalisation va amener énormément de changements tant sur le marché du travail qu'au niveau de la société en général. Sommesnous prêts pour cela? Les utopies libérales des années 1990 sont épuisées. Et cela fait déjà 40 ans que le Club de Rome a prédit la catastrophe avec son étude «Les limites de la croissance» car les ressources

limitées nous mèneront dans le mur. Personne n'avait pensé que l'on devait peut-être changer le système d'organisation de notre économie et de la société en général. Il faut trouver de nouvelles règles de jeu.

Deux paramètres sont importants et on pourrait les appliquer relativement rapidement: d'une part, et même si l'industrie n'est pas d'accord avec nous, on devrait adapter notre comportement de consommation: consommer moins mais mieux. Et répartir mieux les richesses, car si dans nos contrées nous utilisons trop, dans d'autres régions du monde ils et elles n'ont pas assez pour vivre. Acheter local, renoncer à certains produits de luxe, moins rouler en voiture, essayer d'habiter là où l'on travaille, etc. Etre d'accord de payer son dû sous forme d'impôt sans tricher.

D'autre part, le système salarial doit changer. Il y aura de moins en moins de travaux répétitifs et simples car les robots nous remplaceront. Les ordinateurs nous permettront de renoncer à du secrétariat administratif pour tout et rien. Que faire dès lors? Mieux répartir le travail, diminuer les beures? Ou réévaluer les salaires?

#### en 2 mots

7000

En tant qu'association de personnel, nous nous occupons beaucoup de salaires. Donc voici les réflexions à ce sujet. Le bénéfice social et écologique devrait être pris en compte dans le calcul des salaires. Du côté des salaires trop bas par rapport à ce qu'ils rapportent, beaucoup de métiers «féminins». Leur rémunération relativement faible est doublement injuste: souvent discri-

minatoire, elle ne prend pas non plus en compte la valeur que ce travail apporte à la société. Et pas seulement au niveau financier. Notre société vieil-lissante aura de plus en plus besoin de personnel soignant, d'animation, d'accompagnement et de soins de beauté. Mais tous ces métiers sont d'une part féminins et d'autre part mal rémunérés.

Pour tendre vers l'équilibre, une société doit adopter un système salarial qui récompense les activités apportant le plus grand bénéfice à la société et l'environnement, non ceux qui font un maximum de profit sur leur dos. J'en suis persuadée: les femmes auraient à y gagner et le système aussi.

A titre personnel, je le savais déjà: mon coiffeur, qui gagne à peine 4000 francs, a plus de valeur à mes yeux — et mes cheveux — que mon banquier. Qui dit coiffure ratée dit déprime garantie, donc séances chez le psy et coûts pour la caisse-maladie! De quoi défriser les politiques et les syndicalistes et les pousser, demain, à proposer une autre politique prenant mieux en compte ce changement de la société!

Maria Bernasconi, secrétaire générale

Système salarial de la Confédération

## Les indemnités de résidence ne sont pas touchées

Luc Python

Le Conseil fédéral a décidé de modifier quatre aspects du système salarial actuel de l'Administration fédérale. L'indemnité de résidence n'est pas touchée. Pour l'APC, c'est un grand succès. Elle s'était engagée contre sa suppression.



Le système salarial de la Confédération fonctionne, il n'y avait donc pas besoin de le revoir fondamentalement. Le Conseil fédéral a décidé, le 28 juin dernier, de ne procéder qu'à quelques retouches et de ne pas modifier fondamentalement le système.

L'APC est satisfaite de la décision du Conseil fédéral de ne pas toucher à l'indemnité de résidence. C'est un instrument qui sert à compenser la disparité des coûts de la vie dans différentes régions, à salaire égal et qui se justifie entièrement. Les différentes variantes proposées au Conseil fédéral, visant à inclure l'indemnité dans le salaire, ne constituaient pas, selon l'APC, des variantes crédibles. Soit, pour la variante la plus généreuse, le coût était trop élevé pour avoir une chance au Parlement, soit pour l'autre on créait deux catégories d'employé-e-s - les anciens avec des indemnités de résidence maintenues et les nouveaux sans indemnités de résidence ou des indemnités moindres. Dans tous les cas, la pression à la baisse sur les salaires aurait été très forte et les employé-e-s – ou une partie d'entre eux au moins - risquaient une réduction à moyen terme de leur salaire direct. Cela n'est pas conce-

vable pour l'APC, qui défend une politique des salaires favorables à tous les employé-e-s. Par ailleurs, une suppression de l'indemnité de résidence aurait été un signal extrêmement négatif pour le personnel.

Néanmoins, quatre aspects du système seront modifiés dès le 1er janvier

- Le pourcentage concernant l'évolution du salaire sera amélioré pour les échelons 2 à 4, mais péjoré pour l'échelon 1 (prestation insatisfaisante).
- La prime de prestation pour les collaborateurs et collaboratrices en phase de progression salariale sera réduite à 5% au plus du montant maximal de la classe de salaire contractuelle.
- Les supérieur-e-s auront moins de marge de manœuvre pour attribuer à un collaborateur ou une collaboratrice un échelon plus élevé. Les unités administratives ne pourront pas attribuer plus de 2% des postes dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction.
- L'allocation liée au marché de l'emploi sera dorénavant octroyée pendant cinq ans au maximum.

L'APC regrette l'introduction de ces mesures qui se font au détriment des employé-e-s. Elle estime qu'il n'est pas acceptable qu'une secrétaire de la Confédération doive travailler 30 ans pour éventuellement atteindre le salaire maximal de la fonction. C'est trop long et pas motivant.

Négociations salariales 2018

## Les associations du personnel demandent 1% d'augmentation

L'APC s'est entretenue avec le conseiller fédéral Ueli Maurer pour discuter des mesures salariales 2018. L'APC, en collaboration avec la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), a demandé 1% d'augmentation en plus de la compensation du renchérissement. Les salaires du personnel de la Confédération n'ont plus été augmentés depuis deux ans. Et ce bien que la situation économique est bonne et que les comptes bouclent avec des résultats excellents. «Le personnel doit recevoir une augmentation de salaire l'année prochaine», estime Maria Bernasconi, secrétaire générale de l'APC. Ueli Maurer a reconnu que le personnel travaille bien mais rappelé que la Suisse est en inflation négative et qu'il n'est pas seul à décider des augmentations de salaire. Le budget 2018 prévoit un déficit de 1 milliard de francs et des mesures d'économies substantielles sont prévues. Le budget du personnel sera aussi touché. Les discussions se poursuivront en automne.

#### Atténuer la baisse du taux de conversion

La décision de Publica de baisser le taux de conversion à 5,09% et du taux technique à 2% préoccupe tous les syndicats car, sans mesures de compensation de la part de l'employeur, les rentes baisseront d'environ 10%. Ueli Maurer en convient: «Une baisse des rentes de 10%, c'est beaucoup.» Il s'est montré prêt à en discuter cet automne.

Luc Python

#### Recul du départ à la retraite des collaborateurs des catégories particulières: l'APC s'oppose catégoriquement

Lors de la même séance du 28 juin dernier, le Conseil fédéral a pris la décision de principe de relever à 65 ans l'âge de la retraite pour les employé-e-s des catégories particulières de personnel (militaires de carrière, gardes-frontières, employé-e-s transférables du DFAE). Le Département fédéral des finances doit réaliser une étude d'ici au milieu de 2018 afin de déterminer quand et à quelles conditions il sera possible d'instaurer la nouvelle réglementation pour les futurs collaborateurs.

Cette décision est inacceptable, estime l'APC. Elle entraîne un ajustement structurel coûteux pour la Confédération. A ce jour, le Conseil fédéral est incapable de présenter la moindre analyse de l'impact financier de cette réforme. Par ailleurs, l'employeur risque de perdre la confiance et la loyauté des groupes professionnels concernés, ce qui aura pour conséquence une perte de fiabilité de l'Administration fédérale.

Luc Python



De la création de l'AVS à la Prévoyance vieillesse 2020 par Ruth Dreifuss

## L'AVS a 70 ans: il est temps de la renforcer

L'ancienne conseillère fédérale et syndicaliste Ruth Dreifuss rappelle la lutte qui a précédé la votation de 1947 pour introduire l'AVS, cette pierre angulaire de la politique sociale suisse que la droite ne voulait pas, pas plus qu'aujourd'hui. Il aura fallu dix révisions pour améliorer ses prestations. Prévoyance vieillesse 2020 permettra quant à elle de maintenir les rentes en renforçant l'AVS. Une réforme équilibrée qui nécessite un double Oui le 24 septembre.

Il y a 70 ans jour pour jour, le peuple suisse approuvait la loi sur l'assurance vieillesse et survivants. C'était à la fois l'aboutissement d'un long combat syndical et socialiste, et le début de la lutte pour protéger réellement les personnes âgées, les veuves et les orphelins.



#### L'AVS, un droit, non une aumône

Le combat pour l'AVS figurait déjà parmi les revendications de la grève générale de 1918 et n'avait cessé d'être au cœur de l'action syndicale. En 1925, peuple et cantons inscrivaient dans la Constitution fédérale l'obligation de la mettre en place. Mais les oppositions de la droite allaient torpiller un premier projet de loi. En 1947, la campagne de votation, provoquée par un nouveau référendum lancé par les mêmes adversaires, a mobilisé toutes les forces syndicales. Pour obtenir enfin une assurance dont les principes n'ont pas varié depuis: toutes et tous sont assurés, ils n'ont à rendre compte à personne de leurs choix de vie, les cotisations sont proportionnelles au revenu, alors que la rente maximale est plafonnée. En d'autres termes, comme l'écrivait l'USS dans les mois précédant la votation du 6 juillet 1947, c'est un droit et non une aumône, chacun est tenu d'y participer, le fort aide le faible. La solidarité est la pierre angulaire de l'AVS. Et l'AVS est la pierre angulaire de la politique sociale de la Suisse.

#### Longue lutte pour des améliorations

L'introduction de l'AVS marque aussi le début d'une longue lutte: les rentes versées dès 1948 étaient bien trop chichement comptées pour éradiquer la misère des travailleurs et travailleuses mis à la retraite. Il aura fallu neuf révisions de l'AVS pour approcher de ce but, il en aura fallu une dixième pour que les femmes se voient reconnaître le droit à une rente autonome, améliorée par la prise en considération des tâches éducatives et d'assistance. Il aura aussi fallu que la

prévoyance professionnelle, autrefois facultative et liée à l'entreprise ou à la branche, soit rendue obligatoire et permette de maintenir le niveau de vie antérieur.

## Mêmes adversaires, mêmes arguments que jadis

Aujourd'hui, nous menons à nouveau campagne pour une révision de la prévoyance vieillesse. Nous retrouvons les mêmes adversaires que jadis, les mêmes arguments opposés au renforcement de l'AVS par rapport à la prévoyance professionnelle. Nous devons contrer la même stratégie qui consiste à creuser les déficits de la prévoyance vieillesse pour justifier ensuite la réduction massive des prestations. Nous voulons à la fois maintenir le niveau des rentes issues des deux piliers et assurer leur équilibre financier à moyen terme. Cela demande des sacrifices: une légère augmentation de la fiscalité et des sommes versées par les employeurs et les travailleurs et travailleuses, mais aussi l'augmentation progressive de l'âge de la retraite des femmes.

#### Equilibre entre coûts et bénéfices

Les seules réformes réussies, qui ont été acceptées et qui ont amélioré la situation des personnes âgées, sont celles qui ont réalisé un équilibre entre les coûts et les bénéfices. Le 24 septembre prochain, une telle réforme, équilibrée, ne se fera que si le peuple et les cantons acceptent à la fois le projet de loi et l'augmentation de la taxe à la valeur ajoutée. Le 7 juillet 1947, un Oui suffisait pour que l'AVS naisse! Le 24 septembre 2017, il en faudra deux pour qu'elle se renforce!

## Jürg Grunder, nouveau membre de la commission de la caisse Publica

A partir du 1er juillet 2017, Jürg Grunder, secrétaire de l'APC et membre (jusqu'en juin 2017) de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, sera notre nouveau représentant auprès de la commission de la caisse Publica. Il succède à Fred Scholl, ancien secrétaire général suppléant APC, que nous tenons à remercier vivement pour son engagement tout au long de ces dernières années en faveur des intérêts des assuré-e-s. Nous avons saisi l'occasion pour poser quelques questions au nouveau

membre de la commission de la caisse Publica.

Quelle est ta motivation à représenter l'APC au sein de la commission de la caisse?

Mon intérêt pour le domaine des assurances sociales, notamment pour le 2º pilier, ne date pas d'hier. J'ai suivi plusieurs formations, car je tiens beaucoup à rester «à jour» dans ce domaine. En tant que secrétaire de notre association, je suis bien placé pour nous représenter dans cet organe. Avec

«Prévoyance vieillesse 2020», les problèmes en lien avec l'AVS et les caisses de pensions resteront d'ailleurs d'une actualité brûlante.

Quels sont, pour toi, les défis à relever et les objectifs à atteindre?

Je vais m'engager – aux côtés des autres représentant-e-s du personnel – pour que les conditions actuelles puissent être maintenues. Bien que ce ne soit pas la tâche la plus aisée vu le contexte actuel – avec un niveau plus bas que jamais des taux d'intérêts et l'allongement de l'espérance de vie — je le considère comme un objectif auquel les représentant-e-s du personnel se doivent de travailler.

Quelle cause te tient particulièrement à cœur?

A mes yeux, deux facteurs méritent une attention particulière: une politique de prévoyance durable, c'est-àdire avec un bon équilibre entre les générations; et une répartition des charges juste entre les jeunes et les aîné-e-s. Réd/jg

## **Agroscope**

L'APC, les autres syndicats et Agroscope se sont réunis au début du mois de mai dernier pour la rencontre entre partenaires sociaux.

La réorganisation «Agroscope 18+» suit son cours. Le nouvel organigramme est en place depuis le début de l'année 2017 et les cadres sont fortement mis à contribution. La direction reconnaît que le personnel est désécurisé et que beaucoup d'emplovés sont démotivés par les changements structurels mis en place ainsi que par le non-renouvellement d'une grande partie des contrats de travail à durée déterminée. Selon Michael Gysi, chef Agroscope, le budget 2018 sera probablement stable, ce qui est «une bonne nouvelle» car il peut envisager la planification sur une base solide. Il annonce également que, parmi les cadres licenciés au début de l'année 2016, trois sont toujours à la recherche d'un emploi.

Si vous êtes membre de l'APC et que vous avez des problèmes sur votre lieu de travail, n'hésitez pas à prendre contact avec luc.python@ pvb.ch (té. 031 938 60 61).



## DFAE: nouveau système salarial en vue

Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) va changer le système de rémunération du personnel diplomatique et consulaire dès 2019. Le Conseil fédéral a pris sa décision en s'appuyant sur un rapport de la commission de gestion du Conseil des Etats qui demandait un changement de mode de rémunération des diplomates et une égalité de traitement avec les autres employé-e-s de l'administration. Le Conseil fédéral a donné mandat au DFAE de proposer un changement du système salarial passant d'un système de carrière à un système basé sur les fonctions pour tout le personnel transférable. Dorénavant, ce sera donc la fonction du poste qui déterminera le niveau de salaire et non plus la fonction du collaborateur. L'APC est opposée au projet tant que des conséquences concrètes ne sont pas démontrées car elle craint une baisse des salaires pour la majorité des employé-e-s et une précarisation de la situation du personnel transférable. La discipline des transferts sera toujours exigée mais le salaire variera tous les quattre ans en fonction du poste attribué. Pour l'APC, ces changements toucheront surtout les 45-55



ans et les catégories de salaires infé-

Pour mettre en place le nouveau système, la direction des ressources du DFAE a mis en place un comité de pilotage dirigé par Markus Alexander Swoboda et près de 20 programmes de travail. Les associations du personnel seront associées à certains d'entre eux selon les thèmes. L'APC a déjà annoncé son intérêt pour certains sujets. Le concept détaillé sera remis au Conseil fédéral d'ici le mois de février 2018; la mise en œuvre du nouveau système est prévue à partir du 1er janvier 2019. Selon le département, des mesures d'accompagnement seront mises en place. Les employé-e-s de

plus de 55 ans, par exemple, devraient bénéficier des droits acquis jusqu'à leur retraite. Et les collaboratrices et collaborateurs devraient également conserver leur ancien salaire, à titre de garantie de l'acquis salarial, jusqu'à leur prochain transfert.

Pour l'APC, la classification des fonctions joue un rôle primordial dans l'introduction du nouveau système pour que ce dernier ne s'apparente pas à un programme d'économies. La direction des ressources humaines promet que ça ne sera pas le cas. L'APC suit activement le dossier.

Luc Python

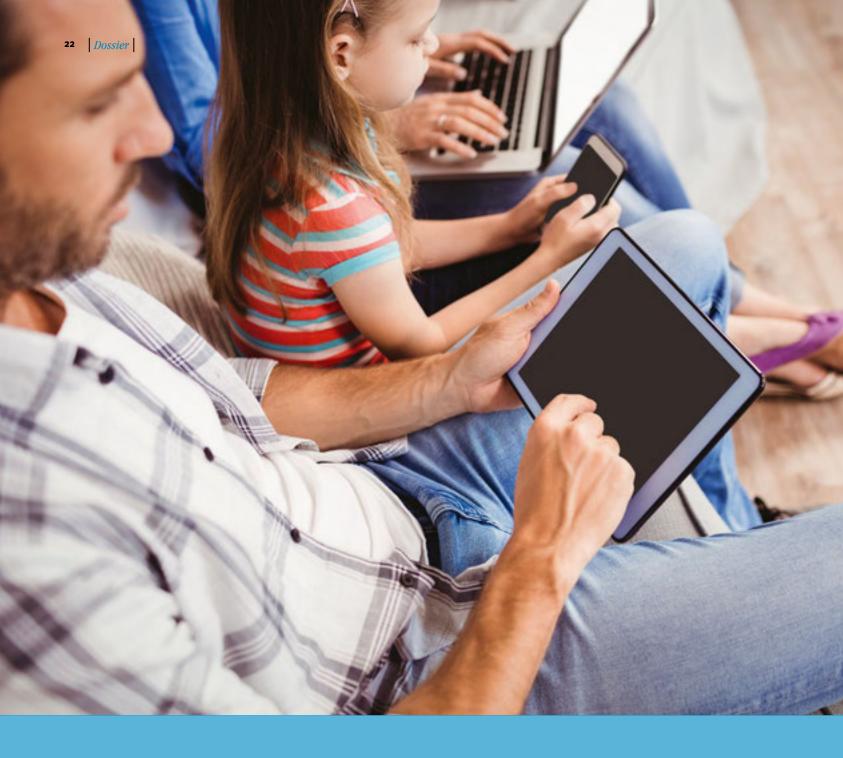
## Rencontre avec le nouveau Chef de l'armée

En fonction depuis le début de l'année, le chef de l'armée Philippe Rebord a fait le tour des sujets chauds terrorisme, obligation de servir, avions de combat, état de l'armée, budget – avec les partenaires sociaux, dans le cadre des traditionnelles rencontres biannuelles qui a eu lieu le 19 juin dernier. Il a notamment fait remarquer qu'en matière de défense cyber, l'armée possède un programme Fiatina qui prévoit de créer trois centres de calculs totalement autonomes de Swisscom. Selon Philippe Rebord l'armée a beaucoup de peine à recruter des spécialistes cyber sortant des écoles polytechniques fédérales car les salaires sont nettement plus élevés dans l'économie privé que dans l'Administration fédérale.

Le développement de l'armée (DEVA) «avance selon la planification prévue»

a pour sa part confirmé Daniel Gafner, chef du personnel de la Défense. Tous les postes du département sont mis au concours interne et le personnel touché par DEVA a la possibilité de postuler. A la fin du mois de mai, 57 employé-e-s touchés actuellement par DEVA ont trouvé un nouveau poste dans le département. Daniel Gafner affirme «insister et s'engager personnellement» auprès des responsables du personnel pour qu'ils considèrent les candidatures internes et engagent les employés touchés par DEVA. Il encourage les employés à une recherche proactive d'une place de travail sur portail des postes vacants. La garantie de salaire durant deux ans ou jusqu'à la retraite pour les plus de 55 ans leur est garantie. Pour le chef du personnel, il est préférable d'accepter un nouvel emploi avec une garantie temporaire de salaire que de risquer de se trouver sur la liste des personnes sans place de travail à la fin de l'exercice DEVA. L'APC invite le chef du personnel à mieux faire connaître au personnel touché par DEVA les conditions offertes en cas de recherche d'emploi proactive. Elle confirme une certaine hésitation de la part des employés à postuler pour un poste avec une classe de salaire inférieure car ils ne veulent pas perdre certains droits ac-

Luc Python



# Numérisation: les chances et les dangers dans l'optique du monde professionnel

Bernadette Häfliger Berger

La numérisation provoquera de profondes mutations, non seulement au sein du monde professionnel mais également pour la société dans son ensemble. Prétendre, aujourd'hui, que cette évolution est prévisible et planifiable dans tous les détails serait téméraire. Par contre, ce qu'on peut d'ores et déjà affirmer, c'est que les évolutions technologiques ne sont pas automatiquement synonymes de progrès pour tout un chacun: si l'on veut qu'elles contribuent au bien commun, elles doivent être accompagnées d'innovations sociales.

industrie 4.0, la quatrième révolution industrielle provoquée par une numérisation à très large échelle du monde du travail – il n'est pas exagéré de parler d'une grande tendance (megatrend), avec des incidences sur tous les domaines de la vie. Dans un futur très proche, de toutes nouvelles formes de compétences et de qualifications ainsi que de nouveaux savoirs techniques seront requis. La plupart des travaux répétitifs, les savoirs spécifiques accumulés, des pans entiers du secteur secondaire (production) et de nombreuses activités dans la logistique seront remplacés par des machines et des robots.

L'activité des entreprises se globalisera encore davantage, et il ne sera plus improbable de voir différentes entreprises (même petites) travailler au même produit au même moment via des plateformes ou clouds. Cela permettra aux employé-e-s de se servir de nouveaux movens de communication et cela à un niveau transnational. Revers de la médaille: des processus de production entiers pourront être externalisés sans obstacles majeurs.

L'industrie 4.0 provoquera des suppressions d'emplois. Toute tentative de quantification serait spéculative à ce propos. D'une part, ce seront en premier lieu les collaborateurs/collaboratrices exerçant des travaux répétitifs – notamment les employé-e-s de bureau, les assistants et les auxiliaires – qui seront touchés. On peut dire que le risque pour une personne d'être remplacée par des robots est d'autant plus élevé que sa qualification est basse. D'autre part, de nouveaux champs professionnels vont apparaître. On ne peut pas exclure que le monde du travail se divisera en une masse de chômeurs ou de travailleurs précaires d'un côté et en une élite de personnel hautement qualifié de l'autre.

#### La génération Y demande à pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée

La numérisation ne peut pas être séparée d'autres tendances de la société. Dans dix ans, la génération Y (dont les représentants sont nés entre 1980 et 2000) représentera 75% de la population active. La société se doit d'être à l'écoute des besoins et des attentes de cette tranche. Une étude menée en 2012 par la Haute école spécialisé bernoise lui a été consacrée: «En ce qui concerne sa perception d'elle-même et des autres, ce qui prime pour la jeune génération, ce sont d'une part l'exigence d'apprendre, de vivre de nouvelles expériences et de se consacrer à la formation continue, et, d'autre part le besoin d'une activité professionnelle qui soit source de sens et de plaisir, en équipe, avec des personnes agréables. La logique de carrière est subordonnée à l'aspiration à un bon équilibre entre travail et vie privée.» A l'heure actuelle, un grand nombre d'entreprises partent encore du principe que les employé-e-s sont libres de toute contrainte familiale. Si l'exigence de concilier vie privée et vie de famille est discutée, cela se limite bien souvent au problème de la garde des enfants on oublie ainsi qu'un nombre croissant de personnes actives doit également prendre en charge des parents âgés ou malades. La part des personnes concernées devient donc toujours plus grande. A l'avenir, la ma-



nière d'un employeur de se positionner par rapport à une amélioration dans ce domaine sera un enjeu décisif pour son attractivité.

#### Répercussions de la numérisation sur le monde du travail

Avec la numérisation, il n'est plus nécessaire que l'activité professionnelle se déroule à une place de travail fixe à l'entreprise; cela est valable en particulier pour les travaux de bureau. Un ordinateur portable ou un smartphone suffisent pour se mettre au travail en tout lieu. Par ailleurs, les entreprises s'éloignent de plus en plus de l'idée que le temps de travail doit être enregistré (le classique timbrage). La dissolution des frontières (Entgrenzung) - une notion qui a cours en sociologie du travail et de l'industrie depuis les années 1990 peut faire référence à deux phénomènes: d'une part à la dissolution partielle de la frontière entre vie privée et vie professionnelle, et d'autre part à la flexibilisation des conditions de travail et de production et des coordonnées spatio-temporelles du travail.

Autre corollaire de l'industrie 4.0: la vitesse de réaction devient un enjeu crucial pour le succès. Vu la globalisation, il faut aujourd'hui être prêt à livrer un produit 24 heures sur 24. Ainsi les entreprises doivent pouvoir compter sur leurs collaborateurs/collaboratrices à toute heure et leur travail devient plus exigeant. Sans formation adéquate ou sans occasions de prendre de la distance, cette forme de travail comporte un risque élevé d'exploitation des collaborateurs/collaboratrices, ce qui n'est pas sans avoir des répercussions sur leurs relations sociales. Parallèlement, le temps libre collectif – le soir ou le weekend – se fait plus rare. La frontière spatio-temporelle nette entre travail et vie privée, telle qu'elle est apparue au cours de la révolution industrielle, devient toujours moins nette, avec pour corollaire que la vie privée ne peut plus être conçue librement, mais demande, elle aussi, à être organisée et planifiée – à l'instar de la vie professionnelle.<sup>1</sup> Ainsi «la vie familiale est toujours plus souvent vécue dans les interstices temporels de la vie active».2

#### Souris Dépraz D83/P, vers 1982



Fragmentation des conditions d'emploi

Une autre manifestation de cette flexibilisation accrue est l'externalisation d'activités qui ne font pas partie des compétences-clés d'une entreprise. Régional par le passé, ce processus est aujourd'hui mondial. Le projet de recherche européen WORKS<sup>3</sup> a mis en évidence les conséquences directes de la politique d'externalisation pour les conditions d'emploi. L'externalisation de postes de travail vers des sites ou des entreprises aux coûts du personnel plus bas crée une concurrence au sein du personnel de base qui échappe à toute espèce de contrôle ou d'influence. Cette tendance va encore s'accentuer avec l'industrie 4.0: le personnel de base sera encore une fois réduit et devra se mesurer à la concurrence directe représentée par les équipes actives dans les secteurs externalisés. L'augmentation présumée du chômage, quant à elle, fera encore accroître la pression exercée sur les employé-e-s et les conditions de travail.

#### Prendre conscience d'un rôle actif à iouer

Les mutations liées à l'industrie 4.0 représentent probablement le plus grand défi de l'histoire pour les associations de personnel et les syndicats. Si ces derniers veulent sauvegarder leur pouvoir institutionnel et, partant, leur rayon d'action, ils doivent à tout prix concevoir des voies alternatives. La prise de conscience que les résultats des mutations du monde professionnel ne sont pas simplement donnés d'avance est la première condition si l'on veut influencer son évolution future. Les syndicats ont tout à gagner s'ils encouragent les employé-e-s à apporter leur contribution lorsqu'il s'agit de donner forme à leur futur. Au discours simpliste de la hausse de l'efficience il faut absolument opposer une stratégie d'humanisation du travail. Dans sa planification du travail, l'industrie 4.0 doit aussi être à l'écoute des besoins des employé-e-s – des employé-e-s de toute catégorie. Si les syndicats se contentent de défendre les intérêts du personnel de base, ils s'engagent dans une impasse. Car le combat du personnel de base est perdu d'avance si les conditions de travail au sein des équipes externalisées (y compris à

l'étranger) ne sont pas également améliorées.

#### Participation, protection de la santé, protection des données

Travailler où et quand cela nous convient, plus de contraintes relatives aux horaires fixes - voici une perspective fort attrayante à première vue. Un défi-clé à ce propos sera de sauvegarder les intérêts des employé-e-s dans un monde professionnel flexibilisé. Il faut trouver un équilibre entre les exigences des entreprises et les intérêts du personnel. Des espaces protégés doivent absolument être créés où les collaborateurs/collaboratrices soient hors d'atteinte de l'entreprise: l'idée d'une disponibilité à toute heure doit avoir des limites, et l'indemnisation du service de garde ou de l'aménagement d'une place de travail chez soi (par exemple) doit aller de soi. Par ailleurs, une même importance doit être attachée aux souhaits de flexibilisation du personnel et aux intérêts des entreprises. Plus une personne se sent considérée comme un simple maillon de toute une chaîne de machines et de produits, plus le risque d'aliénation du travail est aigu. Si la vie d'un être humain se limite à la réception d'ordres, il risque de finir par s'isoler complètement. Pour éviter d'en arriver là, le monde professionnel de l'industrie 4.0 doit mettre en place des droits étendus de participation aux décisions et de mise en œuvre pour tout le personnel. Les collaborateurs/collaboratrices doivent avoir leur mot à dire, notamment dans les questions des objectifs à atteindre, de la gestion du temps de travail (service de garde/travail posté), de la protection sanitaire, de la protection des

- 1 Schier Michaela, Jurcyk Karin (2007): «Familie als Herstellungsleistung» in Zeiten der Entgrenzung. In APuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007; 20.08.2007
- 2 Jürgens Kerstin, Voss Günter G. (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In ApuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007, 20.08.2007
- 3 Flecker Jörg, Holtgrewe Ursula (2008): Überbetriebliche Arbeitsteilung: Auslagerung von Unternehmensfunktionen und die Folgen für die Arbeit und Beschäftigung. In FORBA Schriftreihe 2/2008, Wien

données ou encore en ce qui concerne le contenu du règlement d'entreprise.

#### Qualification du personnel

L'industrie 4.0 aura besoin de très nombreux collaborateurs/collaboratrices hautement formés. L'apprentissage classique ne répond plus à cette exigence. Aussi les syndicats doiventils dès aujourd'hui lancer une offensive en faveur de la formation et de la formation continue. Désormais, ce sont d'autres compétences comme la pensée critique, la créativité, le courage et l'engagement personnel qui comptent: l'apprentissage du futur devra s'efforcer de transmettre également ce type de compétences-là.

Jusqu'à présent, les syndicats se sont avant tout engagés à endiguer la précarité - une stratégie défensive qui gardera toute sa valeur. Cependant, ils doivent également penser à l'émancipation des salarié-e-s précaires en créant des possibilités de participation concrètes à leur attention, faute de quoi ils risquent de se retrouver pieds et poings liés face aux employeurs. La protection contre le licenciement, très faible en Suisse, doit être renforcée. Enfin, l'idée de l'introduction d'un salaire minimum, malgré la votation perdue, ne peut pas être simplement abandonnée.

#### Donner un sens - l'élément (re)vitalisant

Les syndicats sont encore trop timides quand il s'agit de revendiquer une meilleure conciliation entre travail et vie de famille et ne prêtent pas suffisamment attention aux entreprises favorables aux familles. En proposant des solutions innovantes, ils pourraient exercer une influence positive sur la culture entrepreneuriale dans ce domaine. Une meilleure reconnaissance du travail de care - y compris une prise en charge plus équitable entre les sexes – devrait être discutée. D'ailleurs, le sens du travail est depuis toujours une question fondamentale de la pensée syndicale: c'est aux syndicats d'aujourd'hui de redécouvrir l'effet revitalisant que cette question pourrait avoir sur leur travail.

#### L'industrie 4.0 et les mutations dans les structures étatiques

Etant donné que les mutations dues à la numérisation n'épargneront ni les Etats ni les processus politiques, les débats sur les tâches de l'Etat et sur l'organisation du service publique du futur seront plus actuels que jamais. La nécessité d'investissements colossaux dans l'économie numérisée et dans de nouvelles formes de formations, la probabilité d'un niveau de

chômage structurel (du moins temporaire) très élevé et l'aspiration des personnes - toutes connectées au niveau mondial – à davantage de sécurité sont autant d'enjeux qui mettent les Etats face à des défis d'un nouvel ordre. Dans ce contexte de mutations profondes, des domaines comme les assurances sociales, les revenus, la protection des données, la politique fiscale et la politique de la formation doivent être réglés à nouveaux frais. La technologie ne doit pas être considérée - et acceptée - comme un fait donné, sans alternatives. Ce dont nous avons besoin, en fin de compte, ce sont des décisions politiques et sociales dont l'objectif est d'influencer toutes ces évolutions dans un sens plus humain.



## Interview avec Evi Allemann, conseillère nationale

Evi Allemann est membre de la Commission des transports et des télécommunications, de la Commission des affaires juridiques et de la Commission des grâces.

Interview: Bernadette Häfliger Berger

L'Union européenne dispose d'un agenda numérique depuis 2010 déjà. En Suisse, le Conseil fédéral a publié son «Rapport sur les principales conditionscadres pour l'économie numérique» sept ans plus tard, en janvier 2017. La Suisse aurait-elle raté le train de la numérisation?

Il n'est pas trop tard, mais c'est le dernier moment de s'occuper sérieusement des opportunités et des risques du développement numérique. Ces dernières années d'ailleurs, les conférences et les colloques sur cette thématique se multiplient. Numérisation et transports, numérisation et santé, numérisation et médias, numérisation et emploi, et j'en passe. Il appartient maintenant au politique de creuser le sujet. Sinon, le risque est effectivement grand que nous récoltions les effets négatifs, incontrôlés, du développement numérique au lieu de tirer profit des chances qu'il offre. Une chose est sûre: le monde du travail vit un bouleversement spectaculaire. La mondialisation de l'économie conjuguée à la numérisation, c'est la révolution. La révolution numérique.

Un scénario part de l'hypothèse que la numérisation va faire disparaître la moitié des emplois et que les individus ne pourront plus tous exercer une activité lucrative leur vie durant. Qu'est-ce que cela veut dire pour une société, pour un Etat de droit?

Il existe d'innombrables scénarios sur ce que l'avenir pourrait nous réserver. Tous ces scénarios ont un dénominateur commun: nul ne sait ce qu'il en sera en réalité. Ainsi, nous ne savons pas encore aujourd'hui si le développement numérique va se révéler au final une chance pour les habitantes et habitants de ce pays du fait qu'il va créer des places de travail ou si, au contraire, il se soldera pas des pertes d'emplois. Pour moi, il est clair que le numérique offre aussi des chances. Mais nous ne pourrons en profiter que si nous accompagnons activement le processus, l'inscrivons en première priorité sur notre agenda de politique économique et mettons en place des conditions-cadres susceptibles de transformer les risques en opportunités réelles.

#### L'évolution numérique pourrait-elle créer de nouveaux profils professionnels et de nouvelles possibilités de

Difficile à dire. Il est fort probable que les travaux de routine et les activités manuelles seront, de plus en plus, effectués par des machines, des robots et des logiciels intelligents. Cela concernera non seulement le travail moins qualifié, mais aussi les activités de gestionnaires financiers, d'avocats, de médecins, etc. Mais il y aura sans doute également des gagnant-e-s, surtout dans les do-



© www.parlament.ch

maines des technologies informatiques, de l'ingénierie, de l'information, de la communication et du conseil.

Les qualifications demandées dans un monde numérisé sont très différentes de celles auxquelles prépare le système de formation actuel. Quelles mesures concrètes prendre, en politique de formation, pour préparer les professionnel-le-s de demain de manière optimale au numérique?

La formation est le capital de demain. C'est le cas, individuellement, pour les chances de chaque enfant, mais aussi pour la société dans son ensemble. Dans le monde du travail actuel et futur, les compétences numériques et transversales sont primordiales. Les «compétencesclés» – comme la volonté d'apprendre, la motivation, la capacité de travailler en équipe, le sens des responsabilités, la fiabilité – revêtent une importance grandissante. Cela paraît bien banal à l'entendre, mais de telles compétences ne sont pas innées. Le système de formation doit se focaliser sur leur développement. La numérisation change non seulement ce que nous apprenons, mais aussi comment nous apprenons. Autrement dit: le système de formation doit offrir de bonnes conditions pour le changement numérique et le changement numérique doit à son tour améliorer le système de formation.

#### Extrait du discours d'Evi Allemann du 1er mai 2017 à Berne

Nous nous demandons aujourd'hui: quel est l'impact de la 4<sup>e</sup> révolution sur notre vie, que fait-elle de nous? Lorsque machines et processus s'informent et se commandent mutuellement.

Le numérique va-t-il nous libérer de tâches ennuyeuses et répétitives? Rendre notre économie plus productive? Qui en profitera? Les inégalités vont-elles augmenter? La cohésion sociale est-elle menacée? Nous ne le savons pas encore. Mais nous savons qu'il est impossible d'arrêter la progression du numérique. D'où l'importance d'en aménager les conditions-cadre spolitiques. Car nous savons aussi, ou pressentons du moins, qui seront les perdant-e-s de la numérisation:

- les personnes d'un certain âge qui n'arrivent plus à suivre le mouvement;
- les jeunes qui, aujourd'hui déjà et malgré des mesures de soutien, ne répondent plus aux exigences grandissantes du marché du travail;
- toutes les personnes à plus bas niveau de formation. Il est capital que ces personnes aient un accès facilité à la formation et à la formation continue. Et cela ne suffit pas; il faut encore un réseau social solide.

<sup>1</sup> https://www.seco.admin.ch/seco/de/ home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirschaftspolitik/digitalisierung.

## L'APC lancia una nuova campagna!

La digitalizzazione è sulla bocca di tutti, e i suoi effetti si fanno sentire in molti ambiti della vita. Sia il lavoro come anche la vita di tutti i giorni ne sono confrontati, reperibilità permanente con lo smartphone, internet stesso e molto altro. E io, io leggo gli atti che ho recuperato in e-parl e scaricato sul mio portatile ed invio tramite Twitter dei commenti sulla sessione direttamente dalla sala del Parlamento. E naturalmente la digitalizzazione non si limita all'amministrazione pubblica, alle regie federali e all'ambito dei politecnici. Nel suo dossier Bernadette Häfliger Berger evidenzia quanto enormemente questo sviluppo sia legato a chance e rischi. L'APC è confrontato a queste nuove sfide e pertanto il tema sarà messo in agenda durante la prossima Assemblea dei delegati.

All'inizio dell'estate abbiamo lanciato la campagna pubblicitaria LOVE Service public 2.0, in modo da approfondire e proseguire Love Service public, la nostra campagna del 2015 illustrando al pubblico le prestazioni offerte dell'amministrazione pubblica e delle regie federali.

Al cospetto dei programmi di smantellamento e di risparmio questa visibilità delle prestazioni in favore della collettività è di grande importanza. Molte di queste prestazioni sono fornite in maniera digitale, molti, soprattutto i giovani, si informano quasi costantemente tramite internet e i social media. Per questo motivo per questa campagna usiamo questi canali di comunicazione. APC su internet, su Facebook e su Instagram, in modo rapido ed interattivo, con aggiornamenti costanti. Video live e magari anche una chat. Ma questo non sarà l'unico mezzo, cercheremo ovviamente anche il contatto diretto tra persona e persona, e ci sposteremo con il nostro bus blu nel territorio. La nostra campagna vuole da un lato presentare le prestazioni fornite dallo Stato, e dall'altro pubblicizzare la nostra Associazione per farla meglio conoscere. Abbiamo bisogno di più soci, per fare in modo che l'APC, il partner sociale più importante per la Confederazione, le regie federali e gli ambiti dei politecnici, possa avere un peso specifico adeguato e mezzi sufficienti per poter mantenere e migliorare le condizioni di lavoro. E' una necessirà urgente. Vi invito pertanto e sostenerci attivamente in questo nostro sforzo sollecitando i vostri colleghi ad aderire all'APC!



## 3 lettere ...

## Il mio parrucchiere vale di più del mio banchiere!

La digitalizzazione porterà con sé degli enormi cambiamenti, sia sul mercato del lavoro che a livello della società in generale. Siamo pronti per affrontarli? Le utopie liberali degli anni 90 sono svanite. E sono passati 40 anni da quando il Club di Roma ha predetto la cata-

strofe con il suo studio «I limiti della crescita», giacché le risorse limitate ci porteranno a sbattere contro un muro. Nessuno aveva immaginate che avremmo forse dovuto cambiare il sistema di organizzazione della nostra economia e della società in generale. Bisogna trovare delle nuove regole del gioco.

Sono due i parametri importanti e potremmo applicarli in modo relativamente rapido.

Da una parte, anche se l'industria non è d'accordo con noi, dovremmo adattare il nostro comportamento di consumo, ovvero consumare meno, ma meglio. E ripartire meglio la ricchezza, perché se noi usiamo troppo, in altri regioni del mondo non banno nemmeno di cui vivere. Acquistare i prodotti locali, rinunciare a certi prodotti di lusso, girare meno in macchina, cercare di abitare vicino al posto di lavoro... Essere d'accordo di pagare il dovuto sotto forma di imposte senza barare.

D'altro canto, il sistema salariale deve cambiare. Ci saranno sempre meno lavori ripetitivi e semplici perché i robot ci rimpiazzano. I computer ci permettono di rinunciare a buona parte del segretariato amministrativo. Cosa fare allora? Ripartire meglio il lavoro, diminuire le ore? O rivalutare i salari?

## in 2 parole

Come associazione professionale, ci occupiamo di frequente di salari. Ecco quindi alcuni riflessioni in merito a questo tema. Il beneficio sociale ed ecologico dovrebbe essere preso in considerazione nel calcolo del salario. Da un lato salari troppo bassi dei mestieri «femminili» in rapporto a ciò che viene prodotto. La loro remunerazione inferiore è doppiamente ingiusta: spesso

discriminatoria, non prende nemmeno in conto il valore che il lavoro apporta alla società. E non solo a livello finanziario. La nostra società sta invecchiando e avrà bisogno di sempre maggiore personale curante, di animazione, di accompagnamento e di cure di bellezza. Ma questi mestieri sono generalmente sia femminili che mal retribuiti.

Per muoversi verso l'equilibrio, una società deve adottare un sistema salariale che ricompensi le attività che portano i maggiori benefici alla società stessa ed all'ambiente circostante, non quelle che portano un massimo di profitto a loro spese. Ne sono persuasa: le donne ne potrebbero trarre dei benefici, così come il sistema.

A titolo personale lo sapevo già: il mio parrucchiere, che guadagna a malapena 4000 franchi, ai miei occhi, e per i miei capelli, ha più valore del mio banchiere. Chi dice «acconciatura sbagliata» dice «depressione garantita», e quindi sedute dallo psicologo e costi per la cassa malati! Un motivo in più per dare una strigliata a politici e sindacalisti per spingerli, domani, a proporre un'altra politica tenendo maggiormente contro questo di cambiamento della società.

Maria Bernasconi, segretaria generale



# Digitalizzazione – opportunità e pericoli per il mondo del lavoro

Bernadette Häfliger Berger

La digitalizzazione cambierà non solo il mondo del lavoro, avrà bensì un impatto su tutta la società. Affermare che attualmente lo sviluppo sia oggi prevedibile e pianificabile in tutti i dettagli sarebbe quantomeno azzardato. I progessi tecnologici non portano a priori solo a dei vantaggi. Devono essere accompagnati da innovazioni sociali, per contribuire a migliorare l'interesse generale.

ndustria 4.0» etichetta la quarta rivoluzione industriale, che è identificabile in un'ampia digitalizzazione del lavoro. Ed è prevedibile che sarà una tendenza generale, che dovrebbe toccare tutti gli ambiti della nostra vita. Vengono richieste nuove conoscenze tecniche, nuove competenze e qualifiche imprescindibili. I lavori ripetitivi, l'acquisizione di conoscenze specialistiche, una grande parte dei lavori di produzione, ma anche tutta una serie di attività legate alla logistica potrebbero essere sostituite quasi completamente da macchine e robot. L'altra faccia della medaglia presenta nuovi ambiti lavorativi. Le imprese saranno ancor più attive globalmente. Probabilmente diverse (anche piccole) ditte collaboreranno su piattaforme (o cloud) condivise sullo stesso prodotto allo stesso tempo. Questo a condizione che i lavoratori interagiscano a livello transnazionale mediante nuovi canali di comunicazione. D'altro canto interi processi aziendali possono essere scorporati senza alcun problema. «Industria 4.0» distruggerà posti di lavoro. Pronosticare quanti saranno toc-

alla fine sarebbe pura speculazione. Ad essere toccate da questo smantellamento di posti di lavoro saranno soprattutto le attività ripetitive, come ad esempio i lavoratori dei settori amministrativi, del trattamento dei dati e del supporto. In caso di lavori poco qualificati il rischio di sostituzione con dei robot è alto. Ovviamente fa da contrappeso la creazione di nuove figure lavorative. È assolutamente pensabile immaginare che a fronte di un esercito di disoccupati o lavoratori precari vi sarà un élite di figure professionali altamente qualificate.

## La generazione Y pretende compatibilità

Non si può giudicare la digitalizzazione senza tenere conto di tutti trend della società attuale. La generazione Y, che comprende tutti i nati tra il 1980 ed il 2000, tra dieci anni rappresenterà il 75% della popolazione attiva. La società dovrà quindi confrontarsi con le loro aspettative e le loro esigenze. Gli studi di tendenza del 2012 portati a termine dalle scuole universitarie professionali del Cantone di Berna

ha quindi focalizzato la propria attenzione su questo gruppo: «Al centro della percezione sia di sé che degli altri della giovane generazione stanno da un lato i desideri di imparare, di vivere nuove esperienze e di continuare a formarsi, e dall'altro lato il bisogno di un lavoro che sia gratificante e divertente, in un team con brave persone. Le riflessioni su una carriera tradizionale sono state soppiantate dal desiderio di un lavoro con un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa.»

Come sempre la maggior parte delle aziende per la loro organizzazione lavorativa partono dal principio che le prestazioni dei propri lavoratori non abbia alcuna interdipendenza con gli impegni familiari degli stessi. Il tema della compatibilità viene affrontato soprattutto quando relazionato con cura dei bambini. E si dimentica regolarmente che sempre più frequentemente la popolazione attiva deve occuparsi di parenti anziano o ammalati. La cerchia delle persone interessate si allarga sempre più. Nei prossimi anni il miglioramento della compatibilità con la vita privata sarà un fattore di attrattività molto importante per i datori di lavori.

## Impatti della digitalizzazione sul mondo del lavoro

Già oggi, a seguito della digitalizzazione per i lavori d'ufficio non è più indispensabile avere una postazione di lavoro fissa in azienda. Equipaggiati al meglio con portatili, tablet e smartphone si è pronti all'impiego ovunque ed in ogni momento. Le aziende si scostano sempre più dal principio che il tempo di lavoro debba essere prestato in maniera ininterrotta. Il concetto di «togliere i vincoli» è stato utilizzato sin dagli anni 90 della sociologia lavorativa ed industriale. Da un lato si può intendere come l'abbattimento della separazione tra vita lavorativa e vita privata, e dall'altro si può vedere come le condizioni di lavoro e di produzione diventino più flessibili, così come i tempi e le postazioni di lavoro.

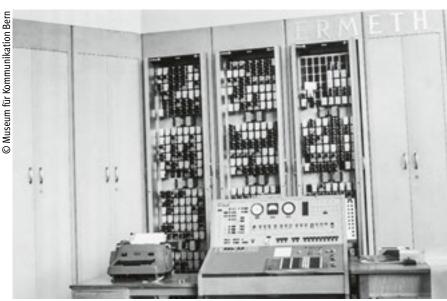
Con «Industria 4.0» la velocità di reagire diventa un fattore di successo. A causa della globalizzazione bisogna essere in grado di consegnare praticamente sul momento. Ed una condizione imprescindibile per ottenere que-

sto risultato è la capacità dell'azienda di poter attingere ai propri lavoratori in qualsiasi momento. In questo modo le pretese nei confronti degli impiegati crescono. «Nel complesso si può parlare di un libero accesso ai dipendenti da parte dell'azienda1». Senza una formazione specifica e senza una chiara demarcazione dei limiti questa forma di lavoro comporta un alto rischio di autosfruttamento. E questo ha delle ripercussioni sulle relazioni sociali. Il tempo libero collettivo - ad esempio la sera ed il fine settimana diventa sempre più raro. La marcata separazione spaziale e temporale tra tempo lavorativo e vita privata figlia della rivoluzione industriale viene progressivamente rimossa. E difatti la vita privata non è più semplicemente liberamente a disposizione, ma deve essere coordinata con una dettagliata organizzazione e pianificazione come durante il tempo di lavoro2. Ciò ha come conseguenza che «(...) oggigiorno la famiglia deve essere vissuta nei ritagli di tempo ricavati dagli impegni di lavoro».

#### Frammentazione dei rapporti di lavoro

Anche la maggiore flessibilità contribuisce all'esternalizzazione delle figure lavorative che non appartengono al core business di un'azienda. Questo succede già oggi non solo a livello regionale, bensì anche a livello globale. Il progetto di ricerca europeo WORKS³ mostra che questa politica di esternalizzazione del lavoro ha delle conseguenze dirette sulle condizioni lavorative e di impiego a livello dell'azienda stessa. Con lo spostamento dei posti di lavoro in siti produttivi o ditte esterne con costi del personale inferiori, i la-

- 1 Schier Michaela, Jurcyk Karin (2007): «Familie als Herstellungsleistung» in Zeiten der Entgrenzung. In APuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007; 20.08.2007
- 2 Jürgens Kerstin, Voss Günter G. (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In ApuZ, Aus Politik und Zeitgeschichte 34/2007, 20.08.2007
- 3 Flecker Jörg, Holtgrewe Ursula (2008): Überbetriebliche Arbeitsteilung: Auslagerung von Unternehmensfunktionen und die Folgen für die Arbeit und Beschäftigung. In FORBA Schriftreihe 2/2008, Wien



Calcolatore elettronico del Politecnico federale di Zurigo ERMETH, 1957-1963

voratori sono contrapposti ad una concorrenza non trasparente e non influenzabile in alcun modo. Con «Industria 4.0» questa tendenza crescerà ulteriormente. La forza lavorativa poco qualificata nelle aziende si ridurrà ulteriormente e entrerà in concorrenza diretta con figure professionali delocalizzate con competenze equivalenti. La temuta crescita della disoccupazione dovrebbe mettere ulteriore pressione sulle condizioni di lavoro e sugli impiegati stessi.

#### Assumere un ruolo attivo

Confrontati allo sviluppo di Industria 4.0 le associazioni del personale ed i sindacati sono di fronte alla più grossa sfida della loro storia. Se vogliono mantenere il loro potere istituzionale e con questo le loro possibilità d'azione, dovranno trovare urgentemente delle vie di scampo alternative. Se viene riconosciuto che il mondo del lavoro sta assolutamente mutando, ma che il risultato finale semplicemente non è ancora stato stabilito, allora si può influenzare in maniera sostanziale l'evoluzione futura del mondo del lavoro. I sindacati devono incoraggiare i lavoratori, a contribuire a dare forma al futuro mondo del lavoro. La momentanea e unilaterale accresciuta efficienza deve essere correlata ad una strategia di umanizzazione del lavoro. Nella conformazione del lavoro Industria 4.0 deve prendere in considerazione i bisogni dei lavoratori, i bisogni di tutti i lavoratori. Il focus posto dai sindacati sulle competenze e le conoscenze dei lavoratori chiave cade nel vuoto. Se le condizioni di lavoro di una unità esternalizzata (anche all'estero) non possono essere migliorate, anche il nucleo dei lavoratori chiave perde la lotta con la concorrenza

#### Partecipazione, protezione dei dati e della salute

Posti di lavoro dove non si è legati ad orari lavorativi fissi, ma dove questi possono essere adattati al meglio alle proprie esigenze sono molto attrattivi ad un primo sguardo. Una sfida decisiva è però quella di assicurare gli interessi del salariato in un mondo del lavoro flessibile. È necessario trovare un equilibrio tra le esigenze dell'azienda e gli interessi del lavoratore. È necessario trovare degli spazi dove non vi sia alcuna ingerenza dovuta a soprusi del mondo del lavoro. Bisogna mettere dei paletti chiari alla reperibilità in ogni momento della forza lavoro, il servizio di picchetto e l'allestimento di una postazione di lavoro casalinga devono essere indennizzate. Infine i desideri di flessibilità dei lavoratori devono avere lo stesso peso degli interessi del datore di lavoro.

Quando la collaboratrice o il collaboratore è solo un piccolo ingranaggio della rete di macchine e prodotti, esiste il pericolo della disaffezione dal lavoro. Le persone diventano semplici esecutori di ordini e possono isolarsi completamente. Per impedire tutto ciò nel mondo del lavoro di «Industria 4.0» è necessario favorire la partecipazione e l'influenza dei collaboratori nei processi produttivi. Un coinvolgimento sugli obiettivi, una partecipazione all'allestimento dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al tempo di lavoro (reperibilità, visibilità), alla protezione dei dati e della salute, così come per la stesura dei regolamenti aziendali i collaboratori devono poter dire la loro.

La salute mentale de lavoratori deve essere protetta meglio. Già oggi stanno comparendo nuove malattie dovute al lavoro, che possono essere ricondotte al sovraccarico costante ed alla pressione crescente. Anche in Industria 4.0 la protezione della salute non può essere demandata semplicemente alla responsabilità del lavoratore.

#### Abilitazione del lavoratore

In Industria 4.0 sono richieste sempre più forze lavoro molto ben formate. Le formazioni professionali classiche non possono più far fronte in modo efficace a queste esigenze. I sindacati devono quindi già oggi impegnarsi fortemente a promuovere una estesa formazione ed un'aggressiva formazione continua. Sono necessarie altre qualifiche chiave, come ad esempio il pensiero critico, la creatività, il coraggio e l'autogestione. In futuro anche la formazione professionale deve porre un accento su queste capacità.

Finora i sindacati si sono concentrati principalmente sull'impedire che le condizioni di lavoro precarie si estendessero. Questa strategia difensiva sarà un loro compito importante anche in futuro. In aggiunta i sindacati devono riuscire ad emancipare i lavoratori precari e promuovere le loro capacità di partecipazione. Ottenere anche per queste categorie la possibilità di coinvolgimento e di partecipazione è importante affinché non siano semplicemente alla mercé dei datori di lavoro. Bisogna inoltre lavorare sulla scarsa protezione al licenziamento in vigore in Svizzera. L'introduzione di un salario minimo sarà invece problematica dopo l'esito contrario dell'ultima votazione.

## Sensemaking (dare un senso) quale elemento rivitalizzante

I sindacati affrontano in maniera esitante come in passato le questioni della compatibilità e delle aziende a misura di famiglia. In questo ambito per i sindacati si presenta però la possibilità di influenzare in maniera positiva con proposte innovative la cultura aziendale delle imprese. La valorizzazione del care work (la cura dei propri cari, siano essi bambini, anziano o ammalati) e la relativa distribuzione armonica delle risorse deve essere discussa. La questione del sensemaking attraverso il lavoro è fondamentalmente una questione sindacale di pri-

maria importanza, e potrebbe essere per i sindacati stessi un elemento rivitalizzante.

## Industrie 4.0 cambierà anche le strutture statali

Le discussioni in merito ai compiti dello Stato e della struttura del futuro Service public acquistano sempre più importanza, in quanto la digitalizzazione cambierà anche i processi politici e gli Stati stessi. Questioni quali gli indispensabili enormi investimenti nell'economia digitalizzata, la promozione di nuove offerte formative, la palese possibilità (almeno temporanea) di una alta disoccupazione non

congiunturale, il fatto che le persone sono interconnesse tra di loro a livello mondiale e nel contempo desiderano la massima sicurezza, pongono agli Stati tutta una serie di nuove sfide. Non solo la sicurezza dello Stato sociale, bensì tutta la questione salariale, così come la formazione e la politica fiscale e la protezione dei dati devono essere regolamentate tenendo conto di questo nuovo contesto. La tecnica non deve essere semplicemente accettata senza alternative. Sono imprescindibili decisioni sociali e politiche chiare, per fare in modo che questi sviluppi possano essere indirizzati in favore delle persone.



7 domande a Giovanni William

Giovanni William lavora presso l'Ufficio federal elle Comunicazioni in qualità di 25 anni a Gordola vicino a Locarno ed analista di misure in alta frequenza. Egli abi ha 50 anni.

#### Quale funzione svolge presso l'Ufcom?

Sono un analista di misure in alta frequenza ed eseguo misure in diversi settori di competenza dell'Ufcom, partendo da applicazioni come un semplice telecomando (porte di garage automatiche, chiusure d'automobili, impianti d'allarme etc.), passando per le comunicazioni radio professionali (imprese di costruzione, ferrovie, aviazione, società di vigilanza, servizi d'ambulanze e di soccorso, servizi di sicurezza etc.) fino ad arrivare alle varie tecnologie di diffusione broadcast (AM, FM, DAB, DVB-T, DVB-S etc.) nonché i vari tipi di telefonia mobile (GSM, UMTS, LTE etc.).

#### Quale era la professione che originariamente voleva apprendere?

Una volta accantonati i sogni d'infanzia quale astronauta e inventore mi sono interessato al mestiere di FEAM (Fernmelde-, Elektro- und Apparatemonteur), ottenendo il diploma quale elettronico in radio TV, sono comunque rimasto nell'ambito dell'elettronica.

#### Quale fu il suo primo stipendio?

Il mio primo stipendio l'ho guadagnato durante le vacanze scolastiche, svolgendo dei lavori presso un giardiniere locale; esso ammontava a 200 franchi. Durante il primo anno d'apprendistato l'importo è sempre rimasto su questi livelli.

#### Quali sono i suoi punti di forza?

Non mi piacciono le cose fatte a metà, preferisco la precisione; più la cosa mi riesce, meglio è.

#### Qual è il suo vizio preferito?

Tra i vari peccati di gola, il gelato è sempre stato il mio preferito e da quando un conoscente ha aperto una propria gelateria, faccio parte dei degustatori. Questo mi dà la possibilità di non perdere il vizio.

#### Quali passioni ha?

In generale mi interessa e mi affascina tutto quanto ha a che fare con la tecnica. La passione per la musica e i



film mi ha portato ad avere una discreta collezione in quest'ambito. Purtroppo nello sport e nell'attività fisica (sciare, bici e escursionismo) ho subito delle limitazioni per motivi di salute, ma resto fiducioso di poter almeno in parte riprendere.

#### Com'è diventato socio del APC?

È stato un collega di lavoro a propormi l'APC. Essendo da sempre convinto, che soltanto se i sindacati sono forti, si possono contrastare le potenti lobby e così tutelare i diritti dei lavoratori, poco dopo essere entrato in servizio mi sono affiliato all'APC. A tutt'oggi sono convinto che questo passo è stato giusto e, per quanto piccolo, dà un contributo importante.

## Ein vielfältiges und qualitativ hochwertiges Programm

Ein Besuch des Medienzentrums des Bundeshauses, eine Konferenz zur Schuldenbremse und die Lancierung der Kampagne LOVE Service public 2.o. Auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Präsidentenkonferenz 2017, die am 29. Juni im Bundeshaus stattfand, wartete ein facettenreiches Programm.

Die Präsidentinnen und Präsidenten konnten die besondere Atmosphäre der Studios auf sich einwirken lassen, aus denen die politische Berichterstattung aus Bundesbern erfolgt. Anschliessend legte Prof. Bernd Schips, ehemaliger Leiter der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich, in seiner Rede dar, dass laut Bundesverfassung «die Schuldenbremse» nicht dazu gedacht ist, die Schulden zu senken, sondern vielmehr dazu, eine Zunahme der Verschuldung zu vermeiden. Die Politik sollte nicht nur kurzfristig, sondern während eines gesamten Konjunkturzyklus für ein Gleichgewicht zwischen Ausgaben und Einnahmen sorgen. Im Anschluss verabschiedeten die Teilnehmenden eine Resolution, die vom Bundesrat fordert, am gegenwärtig angewandten unzulänglichen Mechanismus der Schuldenbremse Anpassungen vorzunehmen.

Martine Currat, Kommunikationsleiterin, erläuterte darauf, dass der PVB mit der am Nachmittag offiziell auf dem Bundesplatz lancierten Kampagne LOVE Service public 2.0 vermehrt die jüngeren Generationen ansprechen will. Der PVB ist fortan auch auf Facebook und Instagram präsent.

\*\*Luc Pyhton\*\*

## Un menu varié et de qualité

Visite du centre de presse du Palais fédéral, conférence sur le frein à l'endettement et lancement de la campagne LOVE Service public 2.0. Voilà le menu offert aux 60 participant-e-s à la Conférence des président-e-s 2017 qui a eu lieu dans l'enceinte du Palais fédéral le 29 juin dernier.

Les président-e-s ont pu s'imprégner de l'ambiance des studios où se tiennent les émissions politiques de la Berne fédérale. Ils ont ensuite entendu le Prof. Bernd Schips, anc. directeur du Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'ETHZ Zurich affirmer que, selon la Constitution fédérale, «le frein à l'endettement» n'est pas conçu pour réduire la dette, mais seulement pour éviter que l'endettement augmente. L'équilibre des dépenses et des recettes devrait être réalisé tout au long d'un cycle conjoncturel et non pas sur le court terme comme le fait le politique. Les participants ont ensuite approuvé une résolution qui demande au Conseil fédéral des ajustements du mécanisme inadéquat du frein à l'endettement appliqué par le politique actuellement.

Martine Currat-Joye, responsable de la communication, a ensuite expliqué que l'APC avait pour ambition de s'adresser encore davantage aux jeunes générations avec la campagne LOVE Service public 2.0 lancée officiellement sur la Place fédéral l'après-midi. L'APC est présente désormais sur Facebook et Instagram.

\*\*Luc Pybton\*\*



#### Willkommen beim PVB!

Sarah Meyer hat ihre Tätigkeit als administrative Sachbearbeiterin beim PVB anfangs Mai aufgenommen. Sie stellt sich in folgendem Interview vor.

#### Sarah, herzlich willkommen!



Sarah Meyer Alter: 34 Wohnt in Bern Hobbys: gut essen, Bier trinken, auf Flohmärkten und in Brockenhäusern Designklassiker aufstöbern

#### Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?

Die Arbeit des Bundespersonals ist wichtig für eine gerechte Gesellschaft. Die Mithilfe bei der Unterstützung derer, die diese Arbeit leisten, ist eine wunderbare Aufgabe. Ich mag es, in direktem Kontakt mit unseren Mitgliedern, zu stehen und freue mich darüber, dass ich ein Team gefunden habe, in dem man sich toll ergänzt, aufeinander hört und sich gegenseitig unterstützt.

#### Wo hast du vorher gearbeitet?

Während meines Studiums an der Universität Bern war ich Mitglied im Vorstand der StudentInnenschaft (SUB), bin als Co-Präsidentin der hochschulpolitischen Kommission des Verbands der Schweizer Studierendenschaften (VSS) tätig gewesen und habe nebenbei als Sekretärin in einem Anwaltsbüro gearbeitet. Danach war ich Kampagnenkoordinatorin eines Bündnisses gegen Ecopop, habe als Ratssekretärin bei der Ev.-ref. Gesamtkirchgemeinde Bern Sitzungen vorbereitet und das Protokoll verfasst, bevor ich Ende 2015 als Sachbearbeiterin in der Unia-Zentrale angefangen habe.

#### Auf was bist du besonders stolz?

Auf meine Anstellung beim PVB.

#### Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung?

Ich wünsche mir mehr Mut zur Solidarität und mehr Vertrauen darauf, dass eine Gesellschaft, in der niemand ausgegrenzt wird, bestens funktioniert.

#### Dein Lieblingsfilm?

So einige. Zum Beispiel «Frances Ha» oder «J'ai toujours rêvé d'être un gangster»

### Cours de préparation à la retraite APC

du 23 au 24 novembre 2017,

Hôtel Schloss Münchenwiler

Préparation à une nouvelle étape de vie que constitue la retraite: y sont abordés les aspects financiers, juridiques, la santé (nutrition, gym et jeunesse éternelle, p. ex.)

#### Il reste encore des places!

Inscription jusqu'au 31 août 2017 auprès de l'APC, Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen, ou par courriel à pvb@pvb.ch



## **Participation de APC EPFL** à Vivapoly 2017

Pour la deuxième année consécutive, l'APC EPFL était activement présente à Vivapoly EPFL qui s'est déroulé le jeudi 18 mai dernier sur le

Le comité avait confectionné un magnifique stand avec un jeu-concours très distrayant qui a rencontré un énorme succès parmi la communauté EPFL. Luc Python



PVBMagazin-eAPC | Juli | Juillet | Luglio 20

## **Sektionen**

#### **Sektion Dübendorf**

#### **Einladung zur Herbstversammlung 2017**

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir laden Euch recht herzlich zu unserer traditionellen Herbstversammlung

#### Donnerstag, 7. September 2017, 18.00 Uhr,

Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang) Als Referent erwarten wir unser Mitglied, den Verbandssekretär Jürg Grunder. Er wird auch gerne die hoffentlich zahlreichen Fragen aus dem Zuhörerkreis beantworten. Das Nachtessen wird durch die Sektionskasse offeriert. Anmeldung unbedingt erforderlich (Zutrittskontrolle) bis spätestens Freitag, 25. August 2017 an folgende Adresse:

René Steiner, Stauberbergstrasse 39, 8610 Uster, Natel 076 399 14 55, E-Mail: pvb.steiner@gmx.ch

Der Vorstand freut sich auf zahlreiches Erscheinen.

Personalverband des Bundes Sektion Dübendorf Andrea Werro, Präsident

#### Pensionskasse SBB

## Stellen Sie die Weichen für Ihr eigenes Zuhause...



... mit einem starken und zuverlässigen Partner.

## Festhypothek 0.9%

Laufzeit 5 Jahre (Stand 13.06.2017)

Für die Neu- oder Umfinanzierung Ihres Wohntraums bieten wir Ihnen eine passende Lösung, mit kompetenter Beratung und attraktiven Zinssätzen für Laufzeiten von 3 bis 10 Jahren. Mehr Informationen erhalten Sie auf www.pksbb.ch/hypo oder unter der **Gratisnummer 0800 555 010.** 

SBB CFF FFS

#### **AVANTI**VJV-EDI-BK



#### **Einladung Sommerausflug 2017**

Liebe Kolleginnen und Kollegen Gerne laden wir Euch zum diesjährigen Sommerausflug am Samstag, 9. September 2017, ein.

Wir treffen uns um **16.30 Uhr** im Ausbildungszentrum für die Schweizer Fleischwirtschaft (ABZ), Schachenstrasse 43, 3700 Spiez, am Thunersee. www.abzspiez.ch

16.30 Uhr: Ankunft im ABZ
ca. 16.45 Uhr: Start Wurstworkshop, inklusive Apéro, Gluschtiges vom Grill und einfache, umsetzbare Tricks rund ums Grillieren. Anschliessend gemütliches Beisam-

ca. 20.00 Uhr: Ausklang, Abschluss und& Heimreise

#### Anreise

mensein

Für Sektionsmitglieder AVANTI und Kinder ist der Anlass wie jedes Jahr gratis. Begleitpersonen und Nichtmitglieder der Sektion bezahlen einen Unkostenbeitrag von CHF 20. Die Teilnehmer/innenzahl ist auf 50 Personen beschränkt.

**Anmeldungen bis am 19. August 2017 an:** pascal.walser@bazl.admin. ch oder Tel. 058 465 96 04.

Wir freuen uns auf einen schönen Tag und Eure Anmeldungen. Für den Vorstand: Pascal Walser, Eventmanager

#### AVANTI<sup>EJT-DFI-ChF</sup>

#### Invitation excursion d'été 2017

Chères et chers collègues, Nous vous invitons avec plaisir à notre excursion annuelle d'été le samedi 9 septembre 2017.

Nous nous rencontrons à **16h30** au Centre de formation pour l'industrie suisse de la viande (ABZ), Schachenstrasse 43, 3700 Spiez, au bord du lac de Thoune. www.abzspiez.ch

16h30: Arrivée à l'ABZ

Env. 16h45: Début de l'atelier saucisses, y compris l'apéritif, des délicieux morceaux de viande du grill & des trucs tout simples réalisables autour de ce dernier. Ensuite, réunion conviviale.

**Env. 20h00:** Fin de la rencontre et voyage de retour.

#### Arrivée

Comme chaque année, la manifestation est gratuite pour les membres de la section AVANTI et leurs enfants. Les personnes accompagnantes et les non-membres de la section versent une participation aux coûts de CHF 20.00 Le nombre des partici-pant-e-s est limité à 50 personnes.

#### Inscriptions jusqu'au samedi 19 août 2017 à:

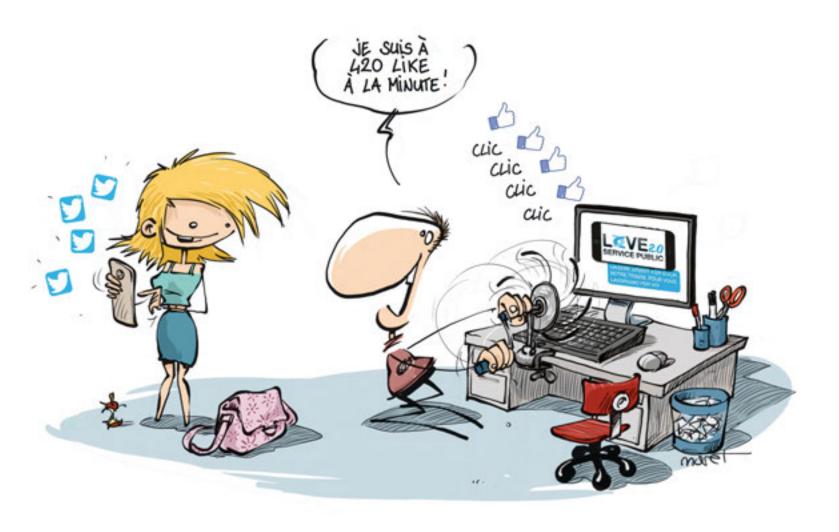
pascal.walser@bazl.admin.ch ou par tél. 058 465 96 04.

Nous nous réjouissons d'ores et déjà de votre inscription et de la belle journée que nous passerons ensemble.

Pour le comité: Pascal Walser, Event manager

## Ausgaben 2017

Nr. 5, Oktober 2017 Nr. 6, Dezember 2017



#### Öffnungszeiten Sekretariat des PVB während den Sommerferien

Unser Telefon ist vom 17. Juli bis zum 11. August nur von 8 bis 12 Uhr geöffnet.

Herzlichen Dank für das Verständnis und schöne Sommerferien!

#### Horaire d'été du secrétariat de l'APC

Du 17 juillet au 11 août, nous répondons à vos appels de 8h00 à 12h00.

Merci de votre compréhension et bel été!

## **SUDOKU**

		6		3				
8	1	7		4	2	9		
	6				3			
1						7		
2			1			3		
9						6		
	8				4			
4	7	9		6	1	5		
		2		5				



#### **Impressum**

**Erscheinungsweise:** 6-mal pro Jahr (alle zwei Monate)

#### Redaktion:

Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Redaktoren/-innen: Maria Bernasconi, Jürg Grunder, Luc Python,

Rahel Imobersteg

Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye

Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher

Tel. +41 (0)31 938 60 61

E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

#### **Druck und Expedition:**

Stämpfli AG Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern

Tel. +41 (0)31 300 66 66

#### Adressänderungen:

**Mutationsdienst PVB** 

Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

E-Mail: pvb@pvb.ch

Tel. +41 (0)31 938 60 61

#### Inseratenverwaltung:

Stämpfli AG

«PVB Magazin-e APC»

Tel. +41 (0)31 300 63 89

**WEMF-beglaubigte Auflage:** 9605 Exemplare