



**ARBEIT
IM LEBENS-
VERLAUF**

**LE TRAVAIL
AU COURS
DE LA VIE**

**HOTEL SHERATON, ZÜRICH
VERANSTALTUNGSRAUM
HARDTURM 1 UND 2
DONNERSTAG, 13. NOVEMBER 2014
JEUDI 13 NOVEMBRE 2014**



Schweizerische Akademie der
Geistes- und Sozialwissenschaften
Académie suisse des sciences
humaines et sociales



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Arbeit im Lebensverlauf

**Veranstaltungsreihe 2014
Rahmenbedingungen für zukunftsfähige
Arbeitsmärkte**

Le travail au cours de la vie

**Série de manifestations 2014
Conditions-cadres pour une économie compétitive –
l'avenir du marché du travail**

Die Tagung findet am Donnerstag, 13. November 2014, statt.
Le colloque a lieu jeudi 13 novembre 2014.

Arbeit im Lebensverlauf

In Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und Pro Familia will die SAGW zwei eng miteinander verflochtene Fragen in einer lösungsorientierten Perspektive zur Diskussion stellen: a) die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit und b) Arbeit im Lebensverlauf.

Die beiden Themenbereiche sollen unter dem Titel *Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte* an einer Tagung am 5. Juni 2014 mit dem Fokus auf die *Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit* und einer Tagung am 13. November 2014 mit dem Fokus auf die *Arbeit im Lebensverlauf* zur Diskussion gestellt werden.

Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Arbeitsmärkte

Der demographische Wandel, veränderte Lebensverhältnisse und Lebensformen wirken sich folgenreich auf die Arbeitsmärkte aus: Eine Geburtsrate unter dem Reproduktionsniveau wird in Europa und in der Schweiz markant ausgeprägt zu einer stagnierenden, allenfalls schrumpfenden Bevölkerung führen. Ebenso wird sich eine demographische Alterung der Bevölkerung einstellen: Die Menschen werden länger leben, was den Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung ansteigen lässt. Dient indes nicht das kalendarische Alter, sondern die Lebenserwartung und der Gesundheitszustand als Referenzwert, so verjüngt sich die Bevölkerung: Über alle Alterskategorien nimmt sowohl die Lebenserwartung als auch die Anzahl «gesunder» Jahre und damit die Leistungsfähigkeit zu. Dies verdeutlicht, dass der demographische Wandel Chancen und Risiken birgt, jedoch in jedem Fall Anpassungen erfordert: Es zeichnet sich ein Arbeitskräftemangel ab, welcher nur beschränkt durch Migration aufgefangen werden kann. Vordringlich sind daher Investitionen in das verfügbare Humanvermögen: Der Aufbau, die Pflege, der Erhalt und die optimale Nutzung der Potenziale von Frauen wie Männern in der Erwerbs- und Familien-

arbeit sind daher vordringlich. Dies erfordert eine hohe Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, wobei zwei Variablen besonders kritisch sind: (Infra)strukturen und Zeit. Wirksam und zielführend ist eine Organisation des Alltags wie der Arbeitswelt, welche Erwerbstätige, die für Kinder und zunehmend für ihre Eltern sorgen, entlastet und zugleich dem Erhalt der Arbeitskraft dienlich ist.

Im Bewusstsein, dass Familienarbeit die Sorge für unselbständige und abhängige Familienangehörige jeglichen Alters einschliesst, fokussierte die erste Veranstaltung die in der Schweiz seit 2004 prominent postulierte, aber immer noch ungenügend eingelöste Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit: Im Zentrum standen dabei die *Infrastrukturen* bzw. die Organisation und Finanzierung familienergänzender Betreuungsangebote sowie der Aufbau von Tagesstrukturen.

Unter dem Titel «Arbeit im Lebensverlauf» rückt die zweite Veranstaltung die Zeit ins Zentrum: Nachgedacht werden soll über den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Lebensphasen angepasste Arbeitszeitmodelle, eine Arbeitsorganisation, welche der Vereinbarkeit dienlich ist, und über Erwerbslaufbahnen und Massnahmen, die eine flexible Einbindung in den Arbeitsprozess über den Lebensverlauf ermöglichen. Dies bietet denn auch Raum, um den «zweiten Vereinbarkeitskonflikt», die Betreuung von in der Selbständigkeit eingeschränkten, in der Regel älteren Familienangehörigen, zu thematisieren. Dabei wird im Auge behalten, dass Infrastrukturen und Zeit in einem positiven Wirkungszusammenhang stehen.

Zur Einführung

Wie die OECD in ihren Länderberichten verschiedentlich monierte und nationale Studien wiederholt belegen, schöpft die Schweiz ihr Arbeitskräftepotenzial gegenwärtig nicht aus: Ohne Arbeitsmigration könnten seit geraumer Zeit weder der Arbeitskräftebedarf in technologischen Schlüsselbereichen noch die medizinische Versorgung sichergestellt werden. Ohnehin liesse sich die für den heute erreichten, hohen Wohlstand notwendige Arbeitsproduktivität nicht halten. Verschärft wird der Arbeitskräftemangel durch den demographischen Wandel: Bis 2030 prognostizieren verschiedene Studien rund 400 000 fehlende Fachkräfte.

Ebenso bekannt sind die gegenwärtig nicht ausgeschöpften Potenziale: Im Arbeitsmarkt nicht hinreichend eingebunden sind Frauen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50.

In beiden Fällen sind auch die Faktoren bekannt, welche die Teilhabe dieser beiden Gruppen an der Arbeitswelt einschränken:

- Negativ auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen wirken sich die mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit, Lohnungleichheit sowie schlechtere Karriereperspektiven aus.
- Vergleichsweise hohe Sozialkosten, Vorurteile, aber auch gesundheitliche Einschränkungen sowie die Entwertung von erworbenen Qualifikationen schränken die Arbeitsmarktchancen von über 50-Jährigen ein.

Obwohl die sich stellenden Herausforderungen erkannt und breit anerkannt sind, lässt weder das statistische Monitoring noch die sozialwissenschaftliche Beobachtung eine Trendwende erkennen. Da die Folgen des demographischen Wandels für den einzelnen Betrieb noch nicht spürbar sind, sich diese vielmehr in langer Frist auswirken, ist es angezeigt, Strategien zur langfristigen Sicherung zukunftsfähiger Arbeitsmärkte zu entwickeln. Dazu zählen Rahmenbedingungen, welche einer hohen Erwerbsbeteiligung dienlich sind, ebenso wie betriebliche Strategien und Massnahmen, die der Teilhabe beider Geschlechter über alle Altersgruppen am Arbeitsprozess förderlich sind.

Massnahmen, die geeignet sind, zu einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials beizutragen, sollen mit dem Ziel,

- Wissen zu vermitteln,
- «best practices» zu identifizieren,
- entsprechende Prozesse anzustossen,
- Umsetzungswege aufzuzeigen,
- Hindernisse und Widerstände zu erkennen,

präsentiert und debattiert werden. Dabei werden im ersten Teil am Morgen im Plenum zunächst wesentlich vom Staat gesetzte Rahmenbedingungen (Gleichstellung, Sozial- und Arbeitsrecht) thematisiert. Ausgehend von weiteren Inputreferaten sollen am Nachmittag betriebliche Strategien und Massnahmen in drei Bereichen – Flexibilisierung, Gleichstellung, Arbeitsmarktchancen und Vermittlung von älteren Arbeitnehmenden – vertieft und deren Folgen auf die Arbeitsorganisation ausgelotet werden. Dabei stehen die nachfolgenden Leitfragen im Zentrum:

- Welche Massnahmen sind sinnvoll und wirkungsvoll?
- Welche Voraussetzungen müssen für deren Umsetzung erfüllt sein?
- Was ist bei der Umsetzung zu beachten?
- Welche Hindernisse müssen bei deren Umsetzung überwunden werden?
- Welche Hilfestellungen werden von wem erwartet?

Ablauf

- 9.30 Begrüssung, Ziele und Ablauf
Markus Zürcher
- 9.45 Figures and Facts:
Arbeitsmarkteteiligung im Lebensverlauf
(nach Geschlecht, Familiensituation und Alter)
Markus Schwyn
- 10.15 Geschlechtsungleichheiten in der Arbeitswelt:
Folgen und Massnahmen (Ergebnisse NFP 60)
Brigitte Liebig
-
- 10.45 – 11.15 Pause
- 11.15 Flexibilisierung der Arbeit:
Bedürfnisse und Anforderungen von Arbeitgeber-
Innen und ArbeitnehmerInnen
Anne Küng Gugler
- 11.45 Flexibilisierung des Arbeitslebens:
Reform- und Anpassungsbedarf im sozialen
Sicherheitssystem
Thomas Gächter
-
- 12.15 – 13.30 Mittagspause
- 13.30 Organisation der Ateliers
- 13.45 – 15.15 Ateliers

Atelier 1	Flexibilisierung I: Arbeitszeitmodelle und Auszeiten Moderation: <i>Gudela Grote</i>
Atelier 2	Flexibilisierung II: Anforderungen an die Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit Moderation: <i>Anne Küng Gugler</i>
Atelier 3	Beseitigung der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt – die Zukunft ist männlich UND weiblich Moderation: <i>Brigitte Liebig</i>
Atelier 4	Arbeitsmarktchancen und Vermittlung nach 50 Moderation: <i>Günter Pfeiffer</i>

15.15 – 15.45	Pause
15.45	Kurzberichte aus den vier Ateliers
16.15	Kommentar Kongressbeobachter: <i>Martin Flügel</i>
16.30	Fazit, weitere Schritte und Verabschiedung <i>Markus Zürcher</i>

16.45	Apéro
-------	-------

Kurzbeschreibung der Ateliers

8

Atelier 1 Flexibilisierung I: Arbeitszeitmodelle und Auszeiten

Moderation: *Gudela Grote*

Input: Resultate aus dem Schweizer HR-Barometer *Gudela Grote*

Praxisbeispiel: Thomann Nutzfahrzeuge AG *Luzi Thomann*

Praxisbeispiel: Duttweiler Treuhand AG *Urs Duttweiler*

Flexible Arbeitszeiten sind heute nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel, wobei der Anteil flexibel Beschäftigter deutlich höher liegt als im europäischen Durchschnitt. Weiterhin leisten jedoch primär Frauen Teilzeitarbeit: So hat die Erwerbsquote von teilzeitbeschäftigten Müttern über die letzten Jahre zugenommen, jene der Väter ist indes beinahe stabil geblieben. Es stellt sich also die Frage, wie die männliche Teilzeitarbeit gefördert werden kann. Ferner stellt sich die Herausforderung, aus einer Vielzahl von Arbeitszeitmodellen massgeschneiderte, den betrieblichen und den Interessen der Beschäftigten angepasste Regelungen zu entwickeln. Dabei stellt sich auch die Frage der Erfassung und der Dokumentation der geleisteten Arbeit.

Atelier 2 Flexibilisierung II: Anforderungen an die Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit

Moderation:	<i>Anne Küng Gugler</i>	
Input:	Mittendrin als Führungskraft	<i>Dr. Hans C. Werner</i>
Praxisbeispiel:	Praxis-Erfahrungen der Firma Witzig «The Office Company AG» im Wandel zu den Neuen Arbeitswelten	<i>Danny Schweingruber</i>
Praxisbeispiel:	<i>trovia</i> ... berufliche Entwicklung!	<i>Mirjam Devay-Stäubli</i>

Die bessere Berücksichtigung der Work-Life-Balance erfordert nicht allein eine Abstimmung zwischen den individuellen Bedürfnissen und betrieblichen Erfordernissen. Die Flexibilitätsbedürfnisse verändern sich im Lebensverlauf, so dass auch eine Balance zwischen den potenziell divergierenden Interessen der Mitarbeitenden gefunden werden muss. Individuelle Bedürfnisse müssen also sowohl mit den Betriebserfordernissen wie unter den Mitarbeitenden in Einklang gebracht werden. Planung und Organisation müssen also neu gestaltet, die Zusammenarbeit neu geregelt und allenfalls auch Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse neu zugeordnet werden.

Atelier 3 Beseitigung der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt – die Zukunft ist männlich UND weiblich

Moderation: *Brigitte Liebig*

Input: ChancenVielfalt im Kanton Zürich

Helena Trachsel

Praxisbeispiel: Flexible Arbeitsmodelle: Blosser Modetrend
oder betriebswirtschaftliche Notwendigkeit?

Vinzenz Muraro

In der Schweiz haben die Geschlechter ungleich am Erwerbsleben teil. Lohnunterschiede schon bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben, ein hoher Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen und die Segregation des Arbeitsmarktes in «Männer-» und «Frauendomänen» begründen diesen Sachverhalt. Das NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» zeigt, dass Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit und ihre strukturellen Verfestigungen in Form von beruflichen Anforderungen und Laufbahnmustern eine wichtige Rolle spielen. Junge Frauen und Männer müssen ermutigt werden, Bildungs- und Berufswege zu wählen, die bis anhin als untypisch gelten. Die Betriebe sollten ihrerseits alternative Laufbahn- und Karrieremuster für Frauen und Männer unterstützen und Arbeitsmodelle bereitstellen, die es beiden Geschlechtern ermöglichen, Care-Aufgaben zu übernehmen. Schliesslich sollten Politikfelder und gesetzliche Regelungen so gestaltet werden, dass ein hohes Erwerbbspensum von Frauen nicht bestraft wird.

Atelier 4 Arbeitsmarktchancen und Vermittlung nach 50

Moderation: *Günter Pfeiffer*

Input: Ü50 – Strukturelles Arbeitsmarktproblem
versus persönliches Versagen

Pascal Scheiwiller

Praxisbeispiel: UniversitätsSpital Zürich

Irene Etzer

Praxisbeispiel: Novartis

Thomas Boesch

Aufgrund der demographischen Verschiebungen wird sich nach 2020 ein Arbeitskräftemangel bemerkbar machen, wobei mit 400 000 fehlenden Fachkräften gerechnet wird. Noch hat sich die Arbeitsmarktbeteiligung der über 50-Jährigen dieser Entwicklung nicht angepasst: Über 50-Jährige weisen eine höhere Kündigungsrate aus, nur jede dritte Firma stellt regelmässig Personen über 50 ein, ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen ist ebenfalls überproportional, und 40% der Männer scheiden vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus. Gegenläufig lässt sich in jüngster Zeit eine Zunahme der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen beobachten, und Erwerbstätige ab 58 Jahre weisen eine steigende Bereitschaft aus, bis zum oder über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten (BSV/Infras 2012). Es stellt sich die Frage, mit welchen organisatorischen und betrieblichen Massnahmen dieser Trend unterstützt und genutzt werden kann.

Le travail au cours de la vie

L'ASSH, en collaboration avec l'Union patronale suisse et Pro Familia, souhaite discuter de deux questions étroitement liées et chercher des solutions pour répondre aux défis d'une société en profonde transformation : a) la conciliation des tâches familiales et de la vie professionnelle et b) l'identification des potentiels disponibles des employés¹ sur l'ensemble de leur parcours professionnel.

Les deux domaines thématiques sont traités sous le titre général *Conditions-cadres pour une économie compétitive – l'avenir du marché du travail* lors d'un premier colloque le 5 juin 2014 avec pour thème la conciliation travail-vie familiale et un deuxième le 13 novembre 2014, consacré à l'identification des potentiels des employés sur l'ensemble de leur parcours professionnel.

Conditions-cadres pour une économie compétitive – l'avenir du marché du travail

L'évolution démographique et les transformations des conditions et des modes de vie ont des répercussions importantes sur les marchés du travail : un taux de natalité en-dessous du niveau de reproduction aura pour conséquence une stagnation, voire une diminution de la population en Europe et en Suisse. En parallèle, on constate un vieillissement démographique de la population : les gens vivront plus longtemps, ce qui augmentera la proportion de personnes âgées par rapport à l'ensemble de la population. Si ce n'est pas l'âge du calendrier, mais bien l'espérance de vie et l'état de santé de la population qui sert de référence, on peut dire alors que la population rajeunit : dans toutes les catégories d'âge, l'espérance de vie augmente, de même que le nombre d'années vécues « en bonne santé » et donc la productivité. Cela démontre que l'évolution démographique comporte des chances et des risques, mais nécessite dans tous les cas des adaptations. Une pénurie de main-d'œuvre se profile à l'horizon.

Elle ne peut être que partiellement compensée par la migration. Il est par conséquent urgent d'investir dans le capital humain à disposition. Pour cela, il est indispensable de développer, de soigner, de maintenir et d'utiliser au mieux les potentiels tant des femmes que des hommes dans le cadre du travail rémunéré et familial. Cela nécessite une aptitude élevée à la conciliation des tâches familiales et du travail professionnel. A cet égard, deux variables sont particulièrement critiques : les infrastructures et le temps. Pour combiner cet ensemble avec efficacité afin d'atteindre le but visé, il faut organiser le quotidien et le monde du travail de façon à soulager les personnes professionnellement actives qui s'occupent de leurs enfants, et de plus en plus aussi leurs parents, afin qu'elles puissent maintenir leur capacité de travail.

Vu que le travail familial englobe la prise en charge des membres de la famille de tous âges dépendants, la première manifestation s'est concentrée sur la conciliation entre parentalité et travail rémunéré, revendiquée en Suisse avec insistance depuis 2004, mais toujours insuffisamment concrétisée. Le débat porte essentiellement sur les infrastructures ou sur l'organisation et le financement des offres d'accueil extra-familial, tout comme sur la mise sur pied de structures parascolaires.

La deuxième manifestation a pour thème «Le travail au cours de la vie» et traite du temps : il s'agit de réfléchir aux modèles de travail adaptés aux besoins différents des phases de la vie, à une organisation du travail utile à la conciliation, à des parcours professionnels et à des mesures permettant une insertion flexible dans le monde du travail tout au long de la vie. Ce thème offre l'occasion de débattre du «deuxième conflit de conciliation» : la prise en charge de membres de la famille en général plus âgés et limités dans leur indépendance. Il ne faut jamais perdre de vue que les infrastructures et le temps s'influencent réciproquement dans un sens positif.

¹ Dans le présent texte, le masculin générique appliqué aux personnes désigne les deux sexes

Introduction

Comme l'OCDE l'a constaté à plusieurs reprises dans ses études nationales, la Suisse n'exploite pas son potentiel de main-d'œuvre de façon optimale : sans la migration professionnelle, il y a un certain temps déjà que ni les besoins en main-d'œuvre dans des domaines-clés technologiques, ni l'approvisionnement médical ne pourraient être garantis. De plus, la productivité du travail nécessaire au niveau de bien-être élevé atteint aujourd'hui ne pourrait pas être maintenue sans elle. La pénurie de main-d'œuvre s'aggrave en raison de l'évolution démographique : diverses études prévoient une pénurie de personnel qualifié chiffré à environ 400 000 emplois jusqu'en 2030.

Les potentiels non épuisés actuellement sont également bien connus : les femmes, ainsi que les employés de plus de 50 ans ne sont pas assez intégrés dans le marché du travail. Dans les deux cas, les facteurs qui limitent la participation de ces deux groupes au marché du travail sont aussi éprouvés :

- Une conciliation famille-travail insuffisante, les inégalités salariales, tout comme de moins bonnes perspectives de carrière ont des répercussions négatives sur l'intégration des femmes dans le marché du travail.
- Des coûts sociaux élevés par comparaison aux autres groupes, des préjugés, mais aussi des limitations au niveau de la santé, tout comme une dévalorisation des qualifications acquises limitent les chances des plus de 50 ans sur le marché du travail.

Bien que les défis qui se posent soient connus et largement reconnus, ni le monitoring statistique, ni une observation sociologique ne permettent de percevoir un tournant. Alors que les conséquences du changement démographique ne se font pas encore sentir dans les entreprises, et qu'elles seront bien plus perceptibles à long terme, il est judicieux de développer dès maintenant des stratégies pour garantir l'avenir du marché du travail sur le long terme. Cela passe par des conditions-cadres qui

permettent des taux élevés d'activité professionnelle, de même que par des stratégies d'entreprise favorisant la participation des deux sexes au marché du travail à tous les âges.

Des mesures permettant une meilleure utilisation du potentiel de la main-d'œuvre seront présentées et débattues avec pour buts :

- la transmission du savoir
- l'identification de «bonnes pratiques»
- la mise en route des processus correspondants
- la définition des possibilités de mise en pratique
- l'identification des obstacles et des résistances

La matinée débutera en plénum par la présentation des principales conditions-cadres fixées par l'Etat (égalité, droit social, droit du travail). L'après-midi, d'autres exposés seront l'occasion d'approfondir les stratégies et les mesures définies par certaines entreprises dans les trois domaines - flexibilisation, égalité, chances sur le marché du travail et engagement d'employés plus âgés. Leurs conséquences sur l'organisation du travail seront également évaluées. Les questions suivantes seront au cœur des débats :

- Quelles sont les mesures judicieuses et efficaces ?
- Quelles sont les conditions préalables nécessaires à leur mise en pratique ?
- Que faut-il prendre en compte lors de leur mise en œuvre ?
- Quels sont les obstacles à surmonter au niveau de leur application ?
- Qui attend des aides et de la part de qui ?

Déroulement

- 9.30 Bienvenue, buts, déroulement
Markus Zürcher
- 9.45 Figures and Facts:
Participation au marché du travail au cours de la vie
(selon le sexe, la situation familiale et l'âge)
Markus Schwyn
- 10.15 Inégalité entre les sexes dans le monde du travail:
conséquences et mesures (Résultats du PNR 60)
Brigitte Liebig
-
- 10.45 – 11.15 Pause
- 11.15 Flexibilisation du travail :
besoins et attentes des employeurs et des employés
Anne Küng Gugler
- 11.45 Flexibilisation de la vie de travail :
besoin de réforme et d'adaptation du système
de sécurité sociale
Thomas Gächter
-
- 12.15 – 13.30 Pause de midi
- 13.30 Organisation des ateliers
- 13.45 – 15.15 Ateliers

Atelier 1	Flexibilisation I : modèles de temps de travail et pauses Modération : <i>Gudela Grote</i>
Atelier 2	Flexibilisation II : attentes envers l'organisation du travail et la collaboration Modération : <i>Anne Küng Gugler</i>
Atelier 3	Suppression des inégalités entre les sexes dans le monde du travail – le futur est masculin ET féminin Modération : <i>Brigitte Liebig</i>
Atelier 4	Chances sur le marché du travail et engagement après 50 ans Modération : <i>Günter Pfeiffer</i>
15.15 – 15.45	Pause
15.45	Court rapport sur les quatre ateliers
16.15	Commentaire de l'observateur du congrès : <i>Martin Flügel</i>
16.30	Conclusion, prochaines démarches et clôture de la journée <i>Markus Zürcher</i>
16.45	Apéro

Atelier 1 Flexibilisation I : modèles de temps de travail et pauses

Modération: *Gudela Grote*

Présentation: « Résultats en provenance du baromètre RH » *Gudela Grote*

Exemple: Thomann Nutzfahrzeuge AG *Luzi Thomann*

Exemple: Duttweiler Treuhand AG *Urs Duttweiler*

Les temps de travail flexibles ne sont aujourd'hui plus une exception, mais la règle, bien que le pourcentage d'employés occupés sur la base d'un horaire flexible se situe en-dessus de la moyenne européenne. De plus, ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : le taux d'activité des mères actives professionnellement à temps partiel a augmenté au cours des dernières années, alors que celui des pères est resté presque stable. Il faut donc se demander comment le travail masculin à temps partiel peut être encouragé. De plus, c'est un défi que de créer, à partir de divers modèles de temps de travail, des réglementations sur mesure adaptées aux intérêts de l'entreprise et des particuliers. A cet égard, le recensement du travail effectué et la constitution d'une documentation jouent un rôle important.

Atelier 2 Flexibilisation II : attentes envers l'organisation du travail et la collaboration

Modération: *Anne Küng Gugler*

Présentation: Parmi tout cela : les cadres

Dr Hans C. Werner

Exemple: Expériences pratique de l'entreprise Witzig
«The Office Company AG» par rapport
aux modifications dans les nouveaux
mondes du travail

Danny Schweingruber

Exemple: *trovia... berufliche Entwicklung!*

Mirjam Devay-Stäubli

Une meilleure prise en compte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle nécessite plus que l'harmonisation entre les besoins individuels et les attentes des entreprises. Les besoins en flexibilité changent au cours de la vie, et il faut donc trouver un équilibre entre les intérêts potentiellement divergents des employés. Les besoins individuels doivent pouvoir être conciliés avec les exigences des entreprises, mais aussi entre les employés. La planification et l'organisation doivent être réaménagées, la collaboration redéfinie et, le cas échéant, les responsabilités et les compétences en matière de décision redistribuées.

Atelier 3 Suppression des inégalités entre les sexes dans le monde du travail – le futur est masculin ET féminin

Modération: *Brigitte Liebig*

Présentation: Diversité des chances dans le canton de Zurich

Helena Trachsel

Exemple: Des modèles de travail flexibles : simplement une mode ou une nécessité pour l'entreprise ?

Vinzenz Muraro

En Suisse, les hommes et les femmes participent au monde du travail de façon inégale. Des différences de salaire existent déjà lors de l'entrée dans le monde du travail, une forte proportion de femmes exercent leur profession à temps partiel et le marché du travail est divisé entre « domaines masculins » et « domaines féminins ». Ces facteurs expliquent cette réalité. Le PNR 60 « Egalité entre hommes et femmes » montre que les conceptions de la féminité et de la masculinité et leur consolidation structurelle sous forme d'exigences professionnelles et de modèles de carrières jouent un rôle important. Les jeunes femmes et hommes doivent être encouragés à choisir des filières de formation et des voies professionnelles considérées jusqu'ici comme atypiques. Les entreprises de leur côté devraient soutenir des modèles de carrières et des parcours alternatifs pour les femmes et les hommes et élaborer des modèles de travail qui permettent aux personnes des deux sexes d'assumer des activités de soins. Enfin, les champs d'activités politiques et les réglementations juridiques devraient être aménagés de manière à ne pas pénaliser un taux d'activité professionnel élevé chez les femmes.

Atelier 4 Chances sur le marché du travail et engagement après 50 ans

Modération:	<i>Günter Pfeiffer</i>	
Présentation:	50+ – Problème structurel du marché du travail versus échec personnel	<i>Pascal Scheiwiller</i>
Exemple:	Hôpital Universitaire Zurich	<i>Irene Etzer</i>
Exemple:	Novartis	<i>Thomas Boesch</i>

En raison de l'évolution démographique, une pénurie de main-d'œuvre se fera sentir après 2020, et on part de l'idée que 400 000 personnes feront défaut. Mais la participation au marché du travail des 50 ans et plus ne s'est pas encore adaptée à ce développement : les 50 ans et plus sont plus souvent touchés par des licenciements, et seule une entreprise sur trois les engage régulièrement. Leur part au taux de chômage de longue durée est également supérieure à la moyenne et 40 % des hommes se retirent de la vie active avant d'avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite. Par ailleurs, on constate depuis peu une augmentation de la participation au monde du travail des personnes plus âgées, et les personnes de plus de 58 ans sont de plus en plus disposées à travailler jusqu'à l'âge de la retraite ou plus longtemps encore (OFAS/Infras 2012). La question se pose de savoir comment encourager et mettre cette tendance à profit par des mesures d'organisation prises notamment dans les entreprises.

Mitwirkende Intervenant-e-s

Ruth Derrer Balladore

Senior Consultant, Schweizerischer Arbeitgeberverband/Union patronale suisse

Dr. Thomas Boesch

Head of Human Resources Switzerland, Novartis

Mirjam Devay-Stäubli

trovia... berufliche Entwicklung!

Urs Duttweiler

Vorsitz Geschäftsleitung Duttweiler Treuhand AG

Irene Etzer

Abteilungsleiterin HRM – Gesundheitsmanagement und Mitarbeiter-Services, UniversitätsSpital Zürich

Martin Flügel

Präsident und Geschäftsführer/Président et directeur, Travail Suisse

Prof. Dr. iur. Thomas Gächter

Lehrstuhl für Staats-, Verwaltungs- und Sozialversicherungsrecht, Universität Zürich/chair de droit public, administratif et des assurances sociales, Université de Zurich

Prof. Dr. Gudela Grote

Arbeits- und Organisationspsychologie, Forschungsgruppe Organisation – Arbeit – Technologie, ETHZ/ Psychologie du travail, groupe de recherche organisation – travail – technologie, EPFZ

Anne Küng Gugler

Stv. Ressortleiterin Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO/ Cheffe suppléante Analyse du marché du travail et politique sociale, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Prof. Dr. Brigitte Liebig

Hochschule für Angewandte Psychologie, Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung, Präsidentin NFP 60/Présidente PNR 60

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Nationalrätin Kanton St. Gallen, Geschäftsführerin
Pro Familia/Conseillère nationale canton
de St-Gall, Directrice Pro Familia

Vinzenz Muraro

AXA Winterthur, Senior Manager und
Leiter Kooperationen sowie Diversity Ambassador
für die Distribution

Dr. Günter Pfeiffer

Leiter Restrukturierung und Transformation
Alpiq und Unternehmensberater, Wirtschaftswissen-
schaftliche Fakultät, Universität Basel/
Chef restructuration et transformation Alpic
et consultant d'entreprise, faculté d'économie,
Université de Bâle

Dr. Pascal Scheiwiler

Lee Hecht Harrison

Danny Schweingruber

Mitglied Geschäftsleitung/Membre de la direction
WTOC, Witzig The Office Company AG

Markus Schwyn

Abteilungschef Bundesamt für Statistik/
Chef de division Office fédéral de la statistique

Luzi Thomann

CEO, Inhaber/CEO, propriétaire
Thomann Nutzfahrzeuge AG

Helena Trachsel

Leiterin Fachstelle Gleichstellung von Frau
und Mann, Kanton Zürich/Directrice du bureau
de l'égalité entre femmes et hommes, canton
de Zurich

Dr. Hans C. Werner

Chief Personnel Officer Swisscom

Dr. Markus Zürcher

Generalsekretär SAGW/Secrétaire général ASSH

Organisation

24

Ruth Derrer-Balladore

Senior Consultant, Schweizerischer Arbeitgeberverband/Union patronale suisse

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Nationalrätin Kanton St. Gallen
Geschäftsführerin Pro Familia
Conseillère nationale canton de St-Gall
Directrice Pro Familia

Martine Stoffel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin SAGW
Collaboratrice scientifique ASSH

Dr. Markus Zürcher

Generalsekretär SAGW
Secrétaire général ASSH

Kontakt Contact

SAGW/ASSH

Martine Stoffel

Hirschengraben 11

Postfach 8160

3001 Bern

Telefon 031 313 14 40

E-Mail martine.stoffel@sagw.ch

**Schweizerische Akademie der Geistes-
und Sozialwissenschaften SAGW**
**Académie suisse des sciences humaines
et sociales ASSH**

Die Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften SAGW vermittelt, vernetzt und fördert geistes- und sozialwissenschaftliche Forschung.

L'Académie suisse des sciences humaines et sociales ASSH communique, coordonne et encourage la recherche en sciences humaines et sociales.

Pro Familia Schweiz

Pro Familia Schweiz ist der Dachverband der Familienorganisationen und Kompetenzzentrum für Familienpolitik.

Pro Familia Suisse est l'association faitière des organisations familiales et le centre de compétence en politique familiale.

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Union patronale suisse

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der Schweizer Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit.

L'Union patronale suisse (UPS) est la voix du patronat helvétique dans le monde économique et politique ainsi qu'à l'égard du public.

Situationsplan Plan

26



Bilder © DigitalGlobe, GeoContent, Kartendaten © Google

Tagungsort

Lieu du colloque

Zürich, Hotel Sheraton
Pfungstweidstrasse 100
Zürich
T 044 285 40 00
Veranstaltungsraum Hardturm 1 und 2

Anfahrt

Mit der Bahn ab Zürich Hauptbahnhof mit dem Tram 4 ab Station «Bahnhofquai/HB» Richtung Bahnhof Altstetten, Haltestelle «Toni-Areal»

Accès

En train depuis la gare principale de Zurich, prendre le tram 4 à l'arrêt « Bahnhofquai/HB » en direction de la gare Altstetten, arrêt « Toni-Areal »

Anmeldung Inscription

www.sagw.ch/veranstaltungen

www.assh.ch/inscription

Anmeldeschluss **10. November 2014**

Délai d'inscription **10 novembre 2014**

Kosten Frais d'inscription

Reguläre Teilnehmende: CHF 90

Tarif usuel: CHF 90

Studierende: CHF 70

Etudiant-e-s: CHF 70

