
COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Zurich, le 8 septembre 2016

Le modèle des groupes professionnels pour la mise en œuvre de la préférence nationale

Lors de la semaine qui vient, les Parlementaires débattront de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Un indicateur développé par le Département de l'économie et de l'emploi du canton de Zurich concrétise le principe de la priorité aux travailleurs indigènes. Il mesure l'acuité de la pénurie de personnel spécialisé dans 97 professions et peut être utilisé comme base d'application de la préférence nationale pour des métiers non pénuriques. L'Union patronale suisse salue comme judicieux le modèle des groupes professionnels, qui ne porte pas, en bloc, sur des branches entières, est limité dans le temps et se restreint aux régions.

Pour l'économie suisse, il est essentiel que l'aménagement de la politique d'immigration de demain tienne compte des besoins particuliers en personnel qualifié. Un nouvel indicateur, qui utilise 4 variables, permet de mesurer spécifiquement le degré d'acuité de la pénurie de personnel qualifié dans 97 professions (voir les informations supplémentaires).

En Suisse, parmi les métiers pénuriques affichant les plus hautes valeurs d'indicateur, on note de nombreuses professions universitaires, activités techniques et métiers du domaine de la santé. Concrètement, la liste concerne les médecins, les ingénieurs, les responsables de production spécialisés, les réalisateurs de logiciels et les métiers universitaires du domaine de la santé. Les valeurs basses de l'indice correspondent à une faible demande et à une faible pénurie. C'est le cas notamment pour les employés de guichet, le personnel des caisses ou encore le personnel administratif en général.

Jusqu'ici, les propositions à l'appui de la future politique d'immigration mettent l'accent partiellement sur les branches régionales concernées. C'est une approche générale qui n'opère aucune distinction, à l'intérieur des branches, entre les professions souffrant d'une pénurie de personnel qualifié et celles qui n'ont pas ce problème.

L'Union patronale suisse salue l'application en plusieurs étapes de la préférence nationale

Pour l'Union patronale suisse et ses membres, les mesures de pilotage de l'immigration – celles de la préférence nationale douce aussi bien que les autres – doivent être liées aux professions et non aux branches, limitées dans le temps et se borner aux régions. Aux yeux du président de l'Union patronale suisse, Valentin

Vogt, le modèle des groupes professionnels élaboré par le canton de Zurich, avec son indicateur de pénurie de personnel qualifié pour chaque profession, constitue une solution convaincante et pratique pour l'économie suisse. Car cet instrument permettra à la fois de canaliser les travailleurs étrangers dans les métiers pénuriques et de prendre des mesures assurant une meilleure intégration des effectifs de travailleurs étrangers pour lesquels il n'existe pas de pénurie.

«Nous sommes convaincus que le modèle des groupes professionnels constitue la base d'une préférence nationale appliquée de manière optimale. L'année dernière, les ORP du canton de Zurich ont pu placer environ 3000 personnes à des postes qui avaient été annoncés», explique Bruno Sauter, Chef de l'Office zurichois de l'économie et du travail.

Dans l'économie de la construction également, on est ouvert à la préférence nationale. L'élément décisif consiste à opérer une distinction entre groupes professionnels plutôt que de traiter toutes les branches globalement, affirme Gian-Luca Lardi, président central de la Société Suisse des Entrepreneurs. Pour les collaborateurs n'ayant que de faibles qualifications, il perçoit tout à fait la possibilité d'une préférence nationale plus élevée. A l'inverse, les ingénieurs et les conducteurs de travaux exercent des professions dans lesquelles sévit la pénurie. «Nous considérons le modèle élaboré par l'Office de l'économie et du travail et les paramètres qu'il prend pour base comme une solution concrète et pragmatique permettant la mise en œuvre de la préférence nationale en opérant une distinction selon les groupes professionnels», souligne M. Lardi.

Informations supplémentaires

Variables permettant de mesurer la pénurie de personnel qualifié

L'indicateur de pénurie comporte quatre variables:

- Difficultés dans le recrutement de personnel
- Nombre d'emplois vacants par rapport à celui des demandeurs d'emploi dans une profession déterminée
- Durée de l'annonce de vacance d'emploi
- Durée de la recherche d'emploi

Par la méthode appliquée, l'indicateur se distingue des analyses existantes. Il recourt pour le choix des variables à une méthode d'analyse factorielle et exclut une démarche purement intuitive. Pour expliquer la pénurie, il fait appel à des faits qui peuvent être statistiquement prouvés.

Les commentaires sur l'indicateur de pénurie et la présentation graphiques sont accessibles:

www.awa.zh.ch/fachkraeftemangel

RENSEIGNEMENTS

Fredy Greuter

Responsable secteur Communication, Union patronale suisse

Tél. 079 628 56 61, greuter@arbeitgeber.ch

Irene Tschopp

Responsable des médias, Office de l'économie et du travail, Canton de Zurich

Tél. 043 259 26 96, irene.tschopp@vd.zh.ch

L'Union patronale suisse est depuis 1908 la voix des employeurs suisses dans le monde économique et politique, comme auprès du public. Cette association faîtière de l'économie suisse fédère quelque 80 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant près de 2 millions de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et pour la prospérité de la Suisse. Elle mobilise à cette fin son expertise reconnue, notamment aux chapitres du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'association est dirigée par Roland A. Müller et présidée par Valentin Vogt.



Umsetzung des Inländervorrangs mit einem Berufsgruppenmodell

**Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und
der Volkswirtschaftsdirektion vom 8. September 2016**

Redemanuskript von Regierungsrätin Carmen Walker Späh

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Guten Morgen, ich begrüsse Sie herzlich hier im Konferenzzentrum Walcheturm. Wir haben zur heutigen gemeinsamen Medienkonferenz mit dem Arbeitgeberverband eingeladen, um Ihnen das Zürcher Berufsgruppenmodell zu erläutern. Dieses Modell liefert einen Lösungsansatz, wie der Inländervorrang im Rahmen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative konkret angewendet werden könnte. Wir möchten Ihnen dieses Modell heute vorstellen und dessen Vorteile aus arbeitsmarktlicher und wirtschaftlicher Sicht erläutern.

Gerne stelle ich Ihnen die heutigen Referenten vor. Es sind dies Valentin Vogt, der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Gian-Luca Lardi, der Zentralpräsident des Schweizerischen Baumeisterverbands und Bruno Sauter, der Chef des Amts für Wirtschaft und Arbeit in meiner Volkswirtschaftsdirektion. Ebenfalls anwesend für die Beantwortung von Fragen ist Frau Dr. Aniela Wirz, die massgeblich an der Entwicklung des Berufsgruppenmodells mitgewirkt hat.

Am letzten Freitag hat sich die staatspolitische Kommission des Nationalrats auf einen Kompromiss zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative geeinigt. Zur Steuerung der Zuwanderung schlägt die Kommissionsmehrheit einen sanften Inländervorrang unter Verzicht von Kontingenten und Höchstzahlen vor, der nun in der Herbstsession beraten wird. Mir ist es wichtig zu betonen, dass der Kanton Zürich heute nicht Stellung bezieht zu den verschiedenen, auf Bundesebene diskutierten Umsetzungsvarianten der Masseneinwanderungsinitiative. Das ist auch gar nicht nötig, denn unser Berufsgruppenmodell kann sowohl bei einem strengeren wie auch einem weniger strengen Inländervorrang zur Anwendung kommen. Als Volkswirtschaftsdirektorin des wirtschaftlich stärksten Kantons habe ich aber ein vitales Interesse, dass die bilateralen Verträge mit der EU erhalten bleiben, dass dem Volkswillen bei der Beschränkung der Zuwanderung Nachachtung verschafft

wird und dass unserer Wirtschaft auch künftig genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Dafür braucht es ein Messinstrument, welches die Intensität des Fachkräftemangels in den einzelnen Berufen differenziert misst und eine unbürokratische Lösung für die Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials gefunden wird.

Unser Berufsgruppenmodell soll aufzeigen, wie der Inländervorrang im Rahmen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative konkret angewendet werden könnte. Von verschiedener Seite wurde auf Bundesebene immer wieder betont, dass beim Inländervorrang auf regionen- und berufsspezifische Besonderheiten Rücksicht genommen werden soll. Wir arbeiten schon seit dem Frühling an einem solchen Modell. Jetzt ist die Zeit gekommen, Ihnen unsere Vorstellungen zu präsentieren.

Zentrales Element unseres Berufsgruppenmodells ist ein Mangelindikator, der in knapp 100 verschiedenen Berufen die Intensität des Fachkräftemangels quantifiziert. In einem zweiten Schritt wird anhand des Indikators analysiert, wie wichtig ausländische Erwerbstätige für die Besetzung von Stellen sind, für welche die Rekrutierung aufgrund des Fachkräftemangels schwierig ist. Wenn sichtbar wird, in welchen Berufen zu wenig Fachkräfte im Inland zu Verfügung stehen und in welchen Berufen dagegen genügend inländische Jobbewerber vorhanden sind, können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Wirtschaft und die Zielsetzung der Masseneinwanderungsinitiative bestmöglich unter einen Hut gebracht werden. Die Herren Vogt und Lardi werden anschliessend die Vorteile dieses Modells aus Sicht der Wirtschaft erläutern. Bruno Sauter wird als Chef des kantonalen Amtes für Wirtschaft und Arbeit eine Einschätzung aus arbeitsmarktlicher Sicht vornehmen sowie mögliche Ansatzpunkte für ein kantonales Monitoring darlegen.

Im Rahmen der Diskussion über eine Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wurden in den letzten Monaten Vorschläge diskutiert, die ganze Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit als Grundlage für Zulassungsbeschränkungen sehen. Unser Berufsgruppenmodell hingegen zielt hingegen auf eine Analyse nach Berufen, da sie eine exaktere Grundlage für eine mögliche Steuerung der Zuwanderung und Analyse des Fachkräftemangels bietet, als wenn dies auf ganze Branchen gemacht wird. Nehmen wir als Beispiele die Gesundheitsbranche. Hier haben wir bei den Ärzten eine Mangelsituation, bei Pflege-Hilfskräften und anderen Berufen jedoch nicht. Wir haben diverse Berufe mit Fachkräftemangel wie auch solche ohne Mangelsituation. Wir sind deshalb überzeugt, dass sich nicht ganze Branchen über einen Leisten schlagen lassen und die berufsspezifische Betrachtung zielführender ist.



Für die Schweizer Wirtschaft ist es zentral, dass die zukünftige Ausgestaltung der Zuwanderungspolitik den spezifischen Bedarf an Fachkräften berücksichtigt. Klar ist im Kontext der Masseneinwanderungsinitiative und des demografischen Wandels aber auch, dass das inländische Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden muss.

Meine Damen und Herren, eine der grossen Stärken des Wirtschaftsstandortes Schweiz ist die Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen und die im internationalen Vergleich als hoch eingestufte Rechtssicherheit. Die lange unklaren Konsequenzen der Masseneinwanderungsinitiative und die fehlende Planungssicherheit beim künftigen Zugang zu Fachkräften haben in der Wirtschaft Verunsicherung ausgelöst und uns im internationalen Standortwettbewerb einen Wettbewerbsnachteil beschert. Es ist nun an der Zeit, dieses Kapitel der Rechtsunsicherheit rasch zu beenden, mit einer intelligenten und praxistauglichen Lösung für die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Ich gebe das Wort nun an Valentin Vogt, besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Conférence de presse du 8 septembre 2016

Seul le texte prononcé fait foi

«Les employeurs veulent une préférence nationale applicable et efficace»

Par Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

La Suisse doit prendre une importante décision: comment mettre en œuvre la nouvelle norme constitutionnelle sur l'immigration que le peuple a adoptée le 9 février 2014 sans que l'économie, et avec elle l'ensemble de la population, ne subisse des dommages irréparables? En tant que président de l'Union patronale suisse, association regroupant un très grand nombre de branches et d'entreprises, avec leurs employés, cette question m'occupe intensément. Toutes ont en effet besoin de conditions-cadres qui leur permettent de travailler efficacement en Suisse et ainsi d'y offrir ou créer des emplois. La première de ces conditions est le maintien des Accords bilatéraux I – le paquet de différents accords garantissant aux entreprises suisses la possibilité de lutter à armes égales avec leurs concurrentes européennes, de rester ainsi concurrentielles et de pouvoir garantir des emplois en Suisse. Cet impératif me pousse, avec mon association et ses membres, à m'activer aux toutes premières lignes pour tenter de contribuer au règlement de cette question délicate. Car il s'agit de mettre en œuvre correctement ce que le peuple a décidé il y a plus de deux ans.

Il faut retenir, tout d'abord, que chaque réglementation doit tenir compte de notre marché du travail extrêmement dynamique. Celui-ci enregistre chaque année, voire chaque jour, un nombre considérable d'entrées et de sorties: annuellement, quelque 548'000 personnes prennent un emploi en Suisse et, tous les jours, environ 2890 changent de poste.

De plus, l'immigration est fortement dépendante de la conjoncture. Les derniers chiffres de la statistique sur l'immigration, publiés en juillet 2016 par le Secrétariat d'Etat aux migrations, relèvent que l'immigration effective parmi les étrangers résidant de manière permanente est en recul depuis des mois: par rapport à l'année précédente, elle a de nouveau diminué de 4,5 pour cent. L'immigration en provenance de l'UE-28 et de l'AELE a notamment baissé de 6,5 pour cent. Ces chiffres englobent toutes les entrées, pas seulement celles intéressant le marché du travail. Même les autorisations délivrées mensuellement aux actifs des pays de l'UE-28/AELE sont en diminution. Il en est de même pour les autorisations délivrées aux frontaliers qui, en juillet 2016, ont reculé de 15,4 pour cent par rapport au même mois de l'année précédente.

Globalement et en données brutes, 150'459 immigrants se sont ajoutés l'an dernier à la population étrangère résidant de manière permanente en Suisse. De ce nombre, 75'000 personnes ont entrepris une activité professionnelle. Dans le cadre du regroupement familial, 46'607 personnes sont entrées en Suisse, dont 20'645 issues de pays tiers. Il n'y a pratiquement pas de retour dans cette dernière catégorie.

Par conséquent, à peine la moitié de l'immigration annuelle arrive sur le marché du travail. Une partie appréciable de l'immigration demeure cependant hors de ce marché. Ce domaine doit donc être également géré par des mesures appropriées. Les employeurs et toute l'économie sont prêts à apporter leur contribution à la mise en œuvre de la volonté populaire.

Toutefois, l'aménagement de cette mise en œuvre revêt une importance particulière. Un indicateur élaboré par l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich (OET) et présenté aujourd'hui mesure l'acuité de la pénurie de personnel qualifié dans 97 professions et 8 groupes professionnels. Cette base permet d'apprécier la situation sur le marché du travail par groupes professionnels et de

prendre en considération le besoin en personnel spécialisé. Des mesures destinées à maîtriser l'immigration devraient parvenir à canaliser les étrangers actifs vers des professions où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir et prévoir pour les professions dans lesquelles il n'y a pas de pénurie une «préférence nationale douce». Ce qui veut dire que les mesures destinées à une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone doivent se concentrer sur les professions qui ne connaissent pas la pénurie. C'est pourquoi l'Union patronale suisse (UPS) soutient le «modèle des groupes professionnels» mis au point par le canton de Zurich, qui lie la «préférence nationale douce» à des professions et non à des branches, tient compte des problèmes des marchés du travail à l'échelle régionale et admet des mesures limitées dans le temps.

Vendredi dernier, la Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-N) s'est prononcée à la majorité pour une option de mise en œuvre compatible avec l'Accord sur la libre circulation. L'UPS salue cette importante étape. Elle est favorable à la voie proposée de gérer l'immigration dans le domaine du travail, notamment par un épuisement plus efficace du potentiel de main-d'œuvre indigène.

La proposition de la CIP subdivise en deux étapes la compétence nouvellement attribuée au Conseil fédéral d'édicter des mesures de pilotage. Dans le but d'épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène, le Conseil fédéral fixe des mesures. Il se propose d'entendre d'abord les cantons et les partenaires sociaux. Si un certain seuil d'immigration est dépassé, une obligation d'annoncer les postes aux offices publics régionaux de placement (ORP) est introduite. C'est ce qui ressort d'une étude commanditée à B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung Basel par le Secrétariat d'Etat à l'économie. Le fait de diriger les demandeurs d'emplois vers des postes à repourvoir accroît de 12 pour cent la chance de ces personnes d'être invitées à un entretien d'embauche.

Si l'immigration de ressortissants de pays de l'UE/AELE est excessive et dépasse, malgré l'application de la phase 1, un autre seuil régional ou national à déterminer, la phase 2 est enclenchée: en présence de graves problèmes économiques ou sociaux, le Conseil fédéral peut prendre, pour y remédier, d'autres mesures appropriées qui seront à nouveau limitées dans le temps, à des régions et des groupes professionnels. Cette disposition est rédigée en la forme potestative, une sorte de frein d'urgence pour le cas où la préférence nationale assortie de l'obligation d'annonce ne déploierait pas les effets souhaités. L'UPS soutient également cette méthode d'intensification progressive.

La question se pose de savoir à quoi les mesures mentionnées – priorité nationale et autres mesures correctives – doivent se rattacher. De l'avis de l'UPS et de ses membres, il serait erroné d'appliquer ces mesures à des branches entières, car les différentes professions peuvent être diversement affectées d'une branche à l'autre, comme nous le verrons ensuite avec l'exemple de la branche de la construction. Il peut y avoir des professions pénuriques au sein d'une même branche, et il n'y aurait aucun sens de vouloir y remédier par l'adoption de mesures. D'autre part, il existe dans un ensemble multi-branches des groupes de professions identiques qu'il peut être judicieux de soumettre à la préférence nationale parce qu'ils sont également touchés par les conséquences négatives de l'immigration dans certaines régions. Comme nous l'avons dit, le canton de Zurich qui partage notre avis a élaboré un «modèle des groupes professionnels» simple et convaincant. M. Bruno Sauter, Chef de l'Office de l'économie et de l'emploi du canton de Zurich, va nous présenter ce modèle.

En conclusion, je tiens à rappeler encore une fois qu'une réduction substantielle de l'immigration doit également être atteinte par des mesures sans rapport avec le marché du travail, par exemple dans le domaine du regroupement familial des personnes admises à titre provisoire et bénéficiant d'aides sociales notamment. C'est pourquoi l'UPS appuie la décision prise de justesse par la CIP-N d'abolir le regroupement familial pour les étrangers admis à titre provisoire et d'introduire une possibilité de révocation des permis d'établissement lorsque des personnes étrangères ne sont manifestement pas disposées à s'intégrer en Suisse.



**Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit**

Umsetzung der MEI und Fachkräftemangel

Bruno Sauter

Zürich, 8. September 2016

Mögliche Umsetzung MEI: 3 Stufen

Stufe 1

- Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Stufe 2

- Kantonales Monitoring mit für den Arbeitsmarkt relevanten Daten
z.B. ALQ/STES, Jugend- und Altersarbeitslosigkeit, Lehrlingsausbildung,
betriebliche Weiterbildung, Zuwanderung je Beruf und Branche
- Mangelindikator auf Berufsebene als Grundlage für Stellen-Meldepflicht

Stufe 3

- Kantone melden Referenzzahlen (Bottom-up)
- Nationale Zuwanderungskommission "verifiziert" Zahlen und stellt nationale Kohärenz sicher
- Bundesrat nimmt Zahlen "zur Kenntnis"
- Massnahmen des Bundesrates bei Überschreitung der kantonalen Referenzzahlen über eine Mehrjahresperiode (4 oder 5 Jahre)
- Kantone können "strengen" Inländervorrang für spezifische Berufe festsetzen



Grundlagen für Analyse

Fachkräftemangelindikator

-Schwierigkeiten Personalrekrutierung

*Bsp.: Ingenieure doppelt so schwierig wie Sekretariatskräfte
(Beschäftigungsstatistik BESTA, Strukturerhebung SE, BFS 2014)*

-Offene Stellen vs. Stellensuchende

*Bsp.: Ärzte 4:1, Druckhandwerker 1:10
(x28 AG, AVAM, 2014)*

-Dauer Stellenausschreibung

*Bsp.: Kassierer: 1.9 Monate, Softwareentwickler: 5.1 Monate
(x28 AG, 2014)*

-Dauer Stellensuche

*Bsp.: Krankenpflegefachkräfte: 5.5 Monate,
Schalterbedienstete: 10.5 Monate
(AVAM, 2014)*

Kantonales Monitoring

Fachkräftemangelindikator

Berufe mit hohen Indikatorwerten

Berufsgruppen (aggregiert)

(ISCO Einsteller: Berufshauptgruppen)



Akademische
Berufe
0.96



Handwerks- und
verwandte Berufe
0.86

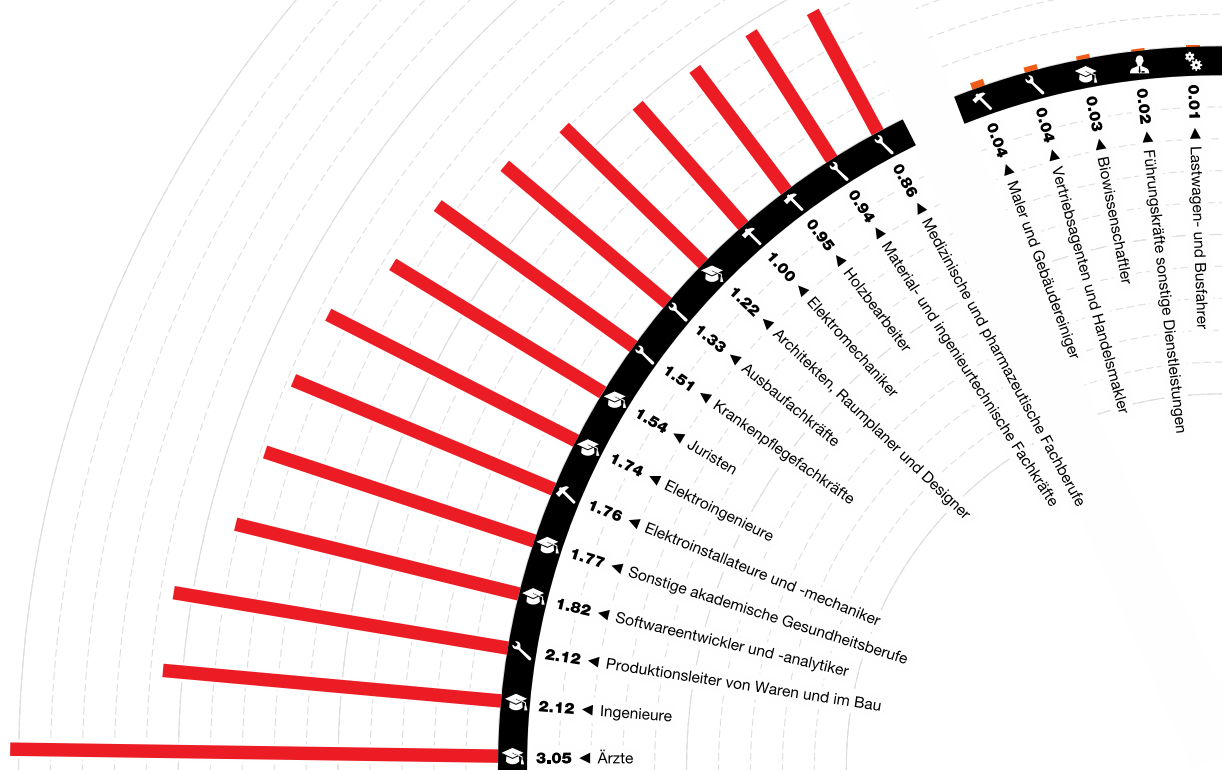


Techniker und gleichrangige
nichttechnische Berufe
0.79



Führungskräfte
0.73

(ISCO Dreisteller: Berufsuntergruppen)



Fachkräftemangelindikator

Berufe mit tiefen Indikatorwerten

Berufsgruppen (aggregiert)

(ISCO Einsteller: Berufshauptgruppen)



Dienstleistungsberufe
und Verkäufer
-0.32



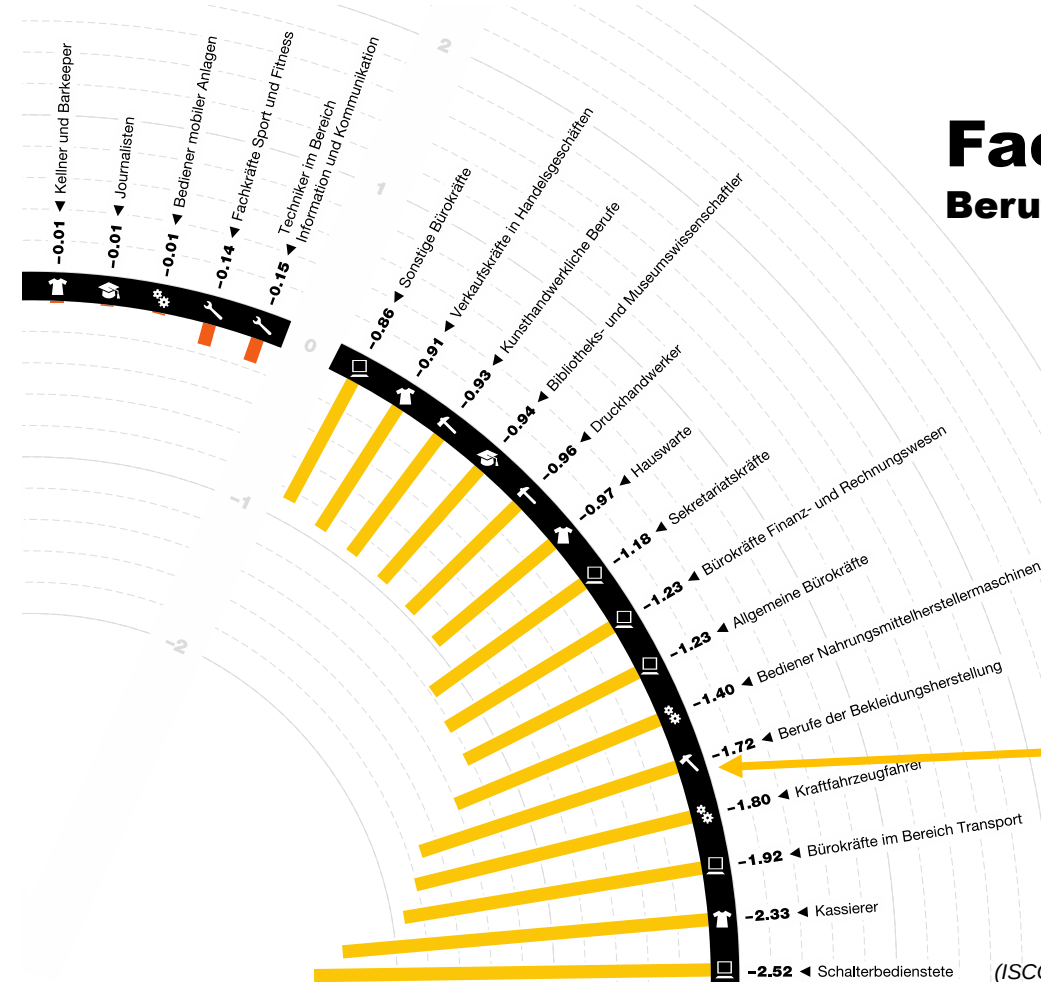
Bediener von Anlagen und
Maschinen sowie Montageberufe
-0.34



Bürokräfte und
verwandte Berufe
-0.91



Hilfsarbeitskräfte
-1.77



(ISCO Dreisteller: Berufsuntergruppen)



Grundlagen für Analyse

Fachkräftemangelindikator

-Schwierigkeiten Personalrekrutierung

*Bsp.: Ingenieure doppelt so schwierig wie Sekretariatskräfte
(Beschäftigungsstatistik BESTA, Strukturerhebung SE, BFS 2014)*

-Offene Stellen vs. Stellensuchende

*Bsp.: Ärzte 4:1, Druckhandwerker 1:10
(x28 AG, AVAM, 2014)*

-Dauer Stellenausschreibung

*Bsp.: Kassierer: 1.9 Monate, Softwareentwickler: 5.1 Monate
(x28 AG, 2014)*

-Dauer Stellensuche

*Bsp.: Krankenpflegefachkräfte: 5.5 Monate,
Schalterbedienstete: 10.5 Monate
(AVAM, 2014)*

Kantonales Monitoring

-Deckung Fachkräftemangel durch Zuwanderung und Grenzgänger

-Stellenvermittlungen durch Zuweisungen

-Arbeitslosigkeit, Jugend- & Altersarbeitslosigkeit

-Lehrlingsausbildung & betriebliche Weiterbildung

Lehrverträge Kanton Zürich, 2016 (Total: 12'257):

2'158 KV, 1'282 Detailhandel

Monitoring Beschäftigungssituation Berufsfeld IT: Dialog besteht

Kantonales Monitoring

Stellenvermittlungen durch Zuweisungen

- Zuweisungen erhöhen Chance auf Vorstellungsgespräch um 12%
(Studie für fünf Kantone: Morlok, Liechti, Osikominu, Zweimueller, Lalive (2015))
- Berufe ohne Fachkräftemangel (Berechnungen Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH, 2015):
 - 2'981 Personen erhielten 2015 dank Zuweisung eine Stelle
 - 83'818: Anzahl der 2014 in der ständigen Wohnbevölkerung erfassten und seit 2007 zugewanderten ausländischen Erwerbstätigen
 - Durchschnittlicher Anstieg pro Jahr: 11'974

Sanfter Inländervorrang auf Berufsebene

- Meldung an die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)
- Stellenzuweisung durch die RAV
- Rückmeldung innert 48 Stunden
- Kurzbegründung bei Nichtberücksichtigung



Was ist wichtig?



- Kantone kennen ihren Arbeitsmarkt
- Differenzierte Betrachtungsweise des Arbeitsmarkts dank berufsspezifischem Indikator
- Modell stützt sich auf statistisch nachweisbare Zusammenhänge
- Sofort umsetzbar
- Keine unmittelbaren Verhandlungen mit der EU notwendig

Exposé de Gian-Luca Lardi, président central de la Société Suisse des Entrepreneurs

Sur la base du modèle des groupes professionnels qui nous est présenté, la priorité nationale est fort bien adaptée à la situation du secteur de la construction. Dans notre branche, nous avons des conditions très variées en fonction des groupes professionnels. Pour les collaborateurs à faible niveau de qualification, il existe un potentiel d'embauche de personnel autochtone non négligeable. D'un autre côté, par contre, le marché est sérieusement asséché pour des groupes professionnels avec qualifications élevées ou très élevées, comme les ingénieurs et les conducteurs de travaux. Une étude de 2011 a montré qu'il manque en Suisse environ 500 conducteurs de travaux, ce qui correspond à dix pour cent au moins de ce groupe professionnel.

Au chapitre des polisseurs, la situation n'est guère plus favorable. Et pour les professions qui exigent un certificat fédéral de capacité, comme maçon et constructeur de routes, le marché de l'emploi est, lui aussi, de plus en plus à sec. En revanche, il existe toujours suffisamment de candidats pour des emplois faiblement qualifiés et nous pouvons donc nous engager, sur ce point, à recruter une plus forte proportion d'autochtones.

La préférence nationale light présentée par l'Union patronale suisse et sa mise en œuvre avec le modèle des groupes professionnels du Département de l'économie et du travail du canton de Zurich, apparaît donc idéalement adaptée aux particularités des professions de la construction. Ce modèle nous permet en effet, pour les métiers pénuriques, de faire venir du personnel de l'étranger. Cela ne serait plus possible si nous devions appliquer l'initiative sur l'immigration de masse avec des contingents par branches. Car alors, nos entreprises ne pourraient plus recruter des ingénieurs et des conducteurs de travaux étrangers s'il y avait, inscrits aux ORP, des chômeurs qui précédemment auraient travaillé un jour, par exemple, comme auxiliaires dans le domaine de la construction. Avec le modèle des groupes d'entreprises, cette situation impossible n'existe pas.

La situation n'est pas telle que nous ayons besoin en priorité d'une initiative sur l'immigration de masse pour tenter d'accroître la part d'autochtones dans la branche de la construction. La Société Suisse des Entrepreneurs s'efforce déjà depuis des années d'attirer davantage de jeunes, hommes et femmes, vers une carrière dans les métiers de la construction, en organisant des campagnes et des activités spécifiques. Aujourd'hui, les personnes qui ont fait un apprentissage de maçon ou de constructeur de routes ou qui sont au bénéfice d'une formation dans un autre métier de la construction ont souvent de meilleures chances d'avancer dans leur branche que ceux qui passent par la voie du gymnase. Nos efforts ont été payants: si la

proportion de Suisses dans l'ensemble de la branche ne représente qu'un tiers, elle atteint déjà aujourd'hui les deux tiers chez les jeunes de 20 à 29 ans.

Pour la Société Suisse des Entrepreneurs, la promotion des collaborateurs indigènes représentant un potentiel de responsabilités techniques et de conduite est un projet de longue haleine, non seulement pour les Suisses, mais aussi pour les autochtones porteurs d'un passeport étranger. Je pense ici surtout aux collaborateurs expérimentés ayant reçu une bonne formation scolaire dans leurs pays d'origine. Au bout de plusieurs années en Suisse, ils maîtrisent déjà suffisamment nos langues nationales pour poursuivre leur évolution professionnelle.

Je vais maintenant vous montrer à l'aide de deux exemples pourquoi la prise en considération de particularités régionales et professionnelles est si importante dans notre branche:

Prenons le cas du canton du Tessin où je dirige une entreprise de construction. La situation économique désastreuse de l'Italie incite de nombreux travailleurs de la construction à franchir la frontière suisse. Parmi les raisons qui les y poussent, il y a surtout le facteur des salaires minimaux qui dans notre pays représente un multiple des salaires comparables en Italie. Cette offre excédentaire de personnel se traduit en général par un taux de fluctuation de l'emploi plus élevé. Ces quinze dernières années, l'effectif des frontaliers a doublé. Mais cette progression ne s'est pas produite dans la branche de la construction, elle a surtout eu lieu dans le secteur des services. Là où les salaires minimaux sont dictés par les conventions collectives de travail, une certaine pression sur les salaires se fait sentir. Il est donc plus que compréhensible que la population du Tessin attende une réponse à cette situation. En Suisse centrale, la situation est toute différente. De tels mouvements n'y sont pas perceptibles.

Il n'est donc pas pragmatique de n'appliquer la préférence nationale que dans les régions dans lesquelles elle peut effectivement s'exercer. A cet égard, la clause ascendante («bottom up») proposée par le professeur Ambühl va dans la bonne direction. Il faudrait toutefois l'affiner encore selon le modèle des groupes professionnels et la simplifier au niveau de la bureaucratie.

Voyons maintenant un deuxième exemple: celui des cantons de montagne. Ils sont caractérisés par leur activité de construction saisonnière. Pour des raisons climatiques, celle-ci doit être interrompue pendant l'hiver. Ces cantons redoutent que le nombre des titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée doive être réduit en raison de l'initiative contre l'immigration de masse. Dans ce cas de figure, la main-d'œuvre qui vient dans notre pays pour quelques mois seulement n'est pas constituée d'immigrants. Par conséquent, elle ne devrait pas être contingentée pour une activité allant jusqu'à 9 mois. C'est pourquoi, sur ce point, nous rejetons la

Seul fait foi le texte prononcé!



Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

proposition du Conseil fédéral concernant la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution.

C'est là que réside notre contribution d'employeur à l'allègement de la situation dans le domaine de l'immigration. Mais ce qu'il faut comprendre, c'est que cette question n'est qu'une partie du problème. Car actuellement, l'immigration va au-delà de celle des travailleurs. Tous les jours, les regroupements familiaux sont nombreux. Dans ce domaine, c'est aux instances politiques qu'il appartient de trouver une solution.

En conclusion, je tiens à relever une fois encore ceci: aussi longtemps que nous ne disposerons pas d'un nombre suffisant d'autochtones susceptibles de faire carrière dans la construction, nos entreprises seront obligées, pour combler leurs lacunes en personnel sans complications bureaucratiques, de faire appel à du personnel qualifié de l'étranger. C'est pourquoi nous rejetons résolument toutes les propositions de mise en œuvre de l'initiative «Contre l'immigration de masse» qui se traduisent par des entraves bureaucratiques supplémentaires et excessives. En revanche, le modèle des groupes professionnels crée des conditions-cadre adaptées de manière optimale aux régions et aux professions.

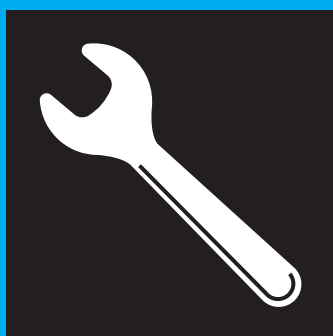
Je vous remercie de votre attention.



Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit

Berufe mit hohem Fach- kräftemangel

Wie stark reduziert die Zuwanderung den Mangel?



Fachkräftemangel in der Schweiz

Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative droht den Fachkräftemangel zu verschärfen. Um den Bedürfnissen der Wirtschaft und der Bevölkerung Rechnung zu tragen, wurde der vorliegende Indikator entwickelt. Er misst den Fachkräftemangel nach Berufen und erlaubt damit, dass das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden kann.

Der Mangelindikator quantifiziert die Intensität des Fachkräftemangels in 97 verschiedenen Berufen.

Das Thema Fachkräftemangel war in den vergangenen Jahren sehr aktuell. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften fordert Wirtschaft und Politik, da gut ausgebildete Arbeitskräfte als Fundament des heutigen Schweizer Wohlstands gelten. Die Situation droht sich mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) zu verschärfen. Es ist für die Schweizer Wirtschaft zentral, dass der Zugang zu Fachkräften, für die auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein Mangel herrscht, durch die Umsetzung nicht erschwert wird. Der Fachkräftemangel hat hohe Priorität; deshalb sollte dieses Phänomen möglichst präzise und differenziert erfasst werden.

Der vorliegende Mangelindikator hat genau das zum Ziel: Er quantifiziert die Intensität des Mangels in 97 verschiedenen Berufen. In einem zweiten Schritt wird anhand des Indikators analysiert, wie wichtig ausländische Erwerbstätige für die Besetzung von Stellen sind, für welche die Rekrutierung aufgrund des Fachkräftemangels schwierig ist (Mangelstellen). Diese Analyse möchte einen Beitrag zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials leisten. Wenn sichtbar wird, in welchen Berufen zu wenig Fachkräfte im Inland zur Verfügung stehen und in welchen Berufen dagegen genügend inländische Jobbewerber vorhanden sind, können bestmögliche wirtschaftspolitische Weichenstellungen vorgenommen werden.

Welche Variablen erfassen Fachkräftemangel am besten?

Vier Variablen

fließen in den Mangelindikator ein. Sie wurden mithilfe eines faktoranalytischen Verfahrens ausgewählt.

Der vorliegende Indikator liefert für das Jahr 2014 Ergebnisse für 97 Berufe* und 8 Berufsgruppen. Die Definition und die Einteilung der unterschiedlichen Berufe basieren auf der internationalen Berufsnomenklatur ISCO (International Standard Classification of Occupations) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Welche Variablen eignen sich, um den Fachkräftemangel möglichst präzise zu erfassen? Es gibt viele Daten, die bei der Berechnung berücksichtigt werden könnten. Um eine intuitive Auswahl zu vermeiden, wurde zur Berechnung des Mangelindikators ein faktoranalytisches Verfahren angewandt. So kann die Auswahl der Einflussfaktoren auf den Fachkräftemangel mit den tatsächlich gemessenen statistischen Beziehungen der Variablen untereinander begründet werden. Damit werden nur theoretisch angenom-

mene Zusammenhänge, die auch empirisch nachweisbar sind, zur Erklärung des Fachkräftemangels in den Indikator aufgenommen. Zudem ermittelt die angewandte Methode, in welcher Intensität beziehungsweise mit welchem Gewicht eine Variable in den Indikator einfließen sollte. Für die Berechnung des Indikators wurden so folgende Variablen selektiert: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden, die Dauer der Stellenausschreibung sowie die Dauer der Stellensuche.

**Anmerkung: Bei den Berufsbezeichnungen und anderen Personenbezügen wird auf die Nennung beider Geschlechter zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.*

1 Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung

Das Bundesamt für Statistik (BFS) erhebt mit Umfragen quartalsweise den Anteil von Unternehmen innerhalb ausgewählter Branchen, die Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung haben. Erfasst wird jeweils für die verschiedenen Bildungsstufen, ob Unternehmen Mühe hatten, eine Person aus der entsprechenden Bildungsstufe zu rekrutieren, oder ob keine Person rekrutiert werden konnte. Damit ist die Erhebung die einzige regelmässige öffentliche Umfrage, die direkt das Ausmass des Fachkräftemangels in der Schweiz eruiert.

Daten: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, Beschäftigungsstatistik BESTA/Strukturerhebung SE, BFS, 2014.



2 Offene Stellen vs. Stellensuchende

Die zweite Variable stellt die Anzahl offener Stellen der Anzahl Stellensuchender in einem bestimmten Beruf gegenüber. Sind gleich viele oder mehr Stellen in einem Beruf ausgeschrieben wie Stellensuchende registriert, kann dies ein Hinweis auf Fachkräftemangel sein.

Daten: Offene Stellen, x28 AG 2014, Stellensuchende: Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM), 2014.

1:4

Ärzte



10:1

Druckhandwerker



Während bei den Ärzten 3174 Stellensuchende 12 194 offenen Stellen gegenüberstehen, ist das Verhältnis bei den Druckhandwerkern 11 447 Stellensuchende zu 1214 offenen Stellen.

3 Dauer der Stellenausschreibung

Ausgangspunkt dieser Variable bilden die im Jahr 2014 ausgeschriebenen Stellen. Je länger eine Stelle für einen bestimmten Beruf ausgeschrieben ist, desto eher besteht Mangel an der gesuchten Fachkraft.

Daten: Dauer der Stellenausschreibung, x28 AG, 2014.



Stellen für Softwareentwickler und -analytiker sind im Schnitt mehr als fünf Monate ausgeschrieben. Bei Stellen für Kassierer liegt der Schnitt hingegen unter zwei Monaten.

4 Dauer der Stellensuche

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Dauer der Stellensuche massgeblich davon abhängt, wie gefragt die Fähigkeiten der stellensuchenden Person auf dem Arbeitsmarkt sind. Je kürzer die Dauer der Stellensuche von Personen mit bestimmten Berufen, desto grösser ist demnach der Fachkräftemangel in diesen Berufen.

Daten: Dauer der Stellensuche, AVAM, 2014.



Krankenpflegefachkräfte sind im Schnitt 179 Tage beim RAV gemeldet. Bei Schalterbediensteten beträgt die Dauer hingegen 317 Tage.

Gewichtung der Variablen

Die vier Variablen tragen unterschiedlich stark zur Ausprägung des Indikators nach Berufen bei. Am stärksten ins Gewicht fallen Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung und die Dauer der Stellensuche, gefolgt vom Verhältnis der offenen Stellen im Vergleich zu Stellensuchenden und schliesslich der Dauer der Stellenausschreibung. Die Gewichtung wurde durch das faktoranalytische Verfahren ermittelt.

1

2

3

4

5

Mangelindikator für Berufe

Der Indikator berechnet die Intensität des Fachkräftemangels in verschiedenen Berufen. Hohe Indikatorwerte deuten auf einen überdurchschnittlichen Fachkräftemangel hin, während Berufe mit geringerem Mangel tiefere oder negative Werte aufweisen. Der vorliegende Indikator liefert Ergebnisse für 97 Berufe. Die Infografik zeigt eine Auswahl, nämlich die 15 Berufe mit dem höchsten und die 15 Berufe mit dem tiefsten Fachkräftemangel sowie 10 Berufe, die sich im Mittelfeld des Indikators befinden.



Berufe mit hohen Indikatorwerten

Bei den Ärzten (3.05) und Ingenieuren (2.12) ist der Fachkräftemangel vergleichsweise hoch.



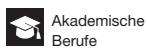
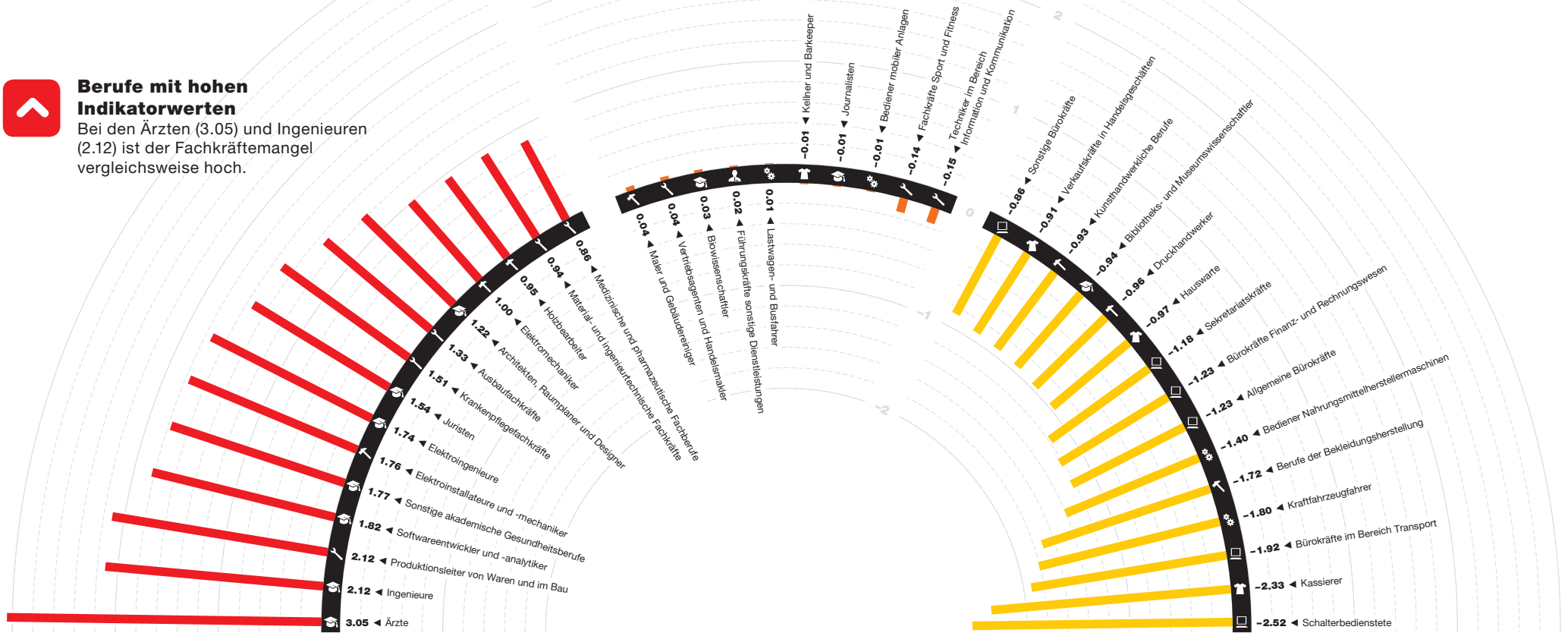
Berufe mit mittleren Indikatorwerten

Bei Kellnern und Barkeepern (-0.01) sowie bei Technikern im Bereich Information und Kommunikation (-0.15) ist der Fachkräftemangel mittelstark ausgeprägt.



Berufe mit tiefen Indikatorwerten

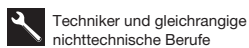
Bei den Allgemeinen Bürokräften (-1.23) und Verkaufskräften (-0.91) herrscht kein Fachkräftemangel.



Akademische Berufe



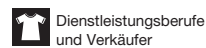
Handwerks- und verwandte Berufe



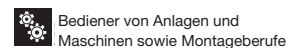
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe



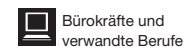
Führungskräfte



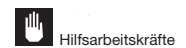
Dienstleistungsberufe und Verkäufer



Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe



Bürokräfte und verwandte Berufe



Hilfsarbeitskräfte

Mangelindikator für Berufsgruppen

Die einzelnen Berufe werden in acht Berufsgruppen zusammengefasst. Die Indikatorwerte für diese aggregierten Berufsgruppen sind kongruent mit den Ergebnissen, die der Indikator für die einzelnen Berufe liefert. Während beispielsweise akademische Berufe und Techniker hohe Werte aufweisen, sind Bürokräfte und Hilfsarbeitskräfte vergleichsweise weniger stark von Fachkräftemangel betroffen.



Akademische Berufe
0.96



Handwerks- und verwandte Berufe
0.86



Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
0.79



Führungskräfte
0.73



Dienstleistungsberufe und Verkäufer
-0.32



Bediener von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe
-0.34



Bürokräfte und verwandte Berufe
-0.91



Hilfsarbeitskräfte
-1.77

Vom Arzt bis zum Schalterbediensteten: Das zeigt der Indikator

Der Mangelindikator liefert Ergebnisse für 97 Berufe. Unter den 15 Mangelberufen mit den höchsten Indikatorwerten sind viele akademische Berufe und techniknahe Tätigkeiten sowie Gesundheitsberufe.

Tendenziell weist der Mangelindikator für Berufe, die einen tertiären Bildungsabschluss verlangen, höhere Werte auf. Bei Berufen mit einem Lehrabschluss sind es vor allem techniknahe Tätigkeiten, die höhere Werte erzielen. Unabhängig vom Ausbildungsniveau sind Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) gemäss Indikator stark vom Fachkräftemangel betroffen. So belegen Berufe aus dem Gesundheitsbereich 4 der 15 Plätze aus der Kategorie mit dem höchsten Fachkräftemangel. Hingegen sind die Werte für Berufe, die mit

einem niedrigeren Ausbildungsniveau einhergehen, eher tief. Diese geraten auf dem Arbeitsmarkt vermehrt unter Druck. Auffällig ist, dass 4 der 15 Berufe aus der Kategorie mit dem tiefsten Fachkräftemangel Büro- und Sekretariatskräfte betreffen.

Konkret wird die Liste angeführt von «Ärzten», «Ingenieuren», «Produktionsleitern von Waren und im Bau», «Softwareentwicklern und -analytikern» sowie «akademischen Gesundheitsberufen». Die tiefsten Werte finden sich bei den «Schalterbediensteten», «Kassierern», «Bürokräften im Bereich Transport», «Kraftfahrzeugfahrern» sowie «Berufen der Bekleidungsherstellung».

Impressum

Datum

2016

Herausgeber

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)
Walchestrasse 19
Postfach
8090 Zürich
Telefon 043 259 26 26
Fax 043 259 51 04

Wissenschaftliche Studienleitung und Redaktion

Dr. Aniela Wirz, Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH
aniela.wirz@vd.zh.ch, www.awa.zh.ch
Dr. Julia Casutt, AMOSA,
julia.casutt@vd.zh.ch, www.amosa.net

Wissenschaftliche und redaktionelle Mitarbeit

Alicia Portenier, Fachstelle Volkswirtschaft, AWA ZH
Basil Schläpfer, politan GmbH, www.politan.ch

Gestalterische Umsetzung

Kommunikation, AWA ZH
C3 Creative Code and Content (Schweiz) AG

Druck

Karl Schwegler AG

Bezug

Diese Publikation kann kostenlos beim Amt für
Wirtschaft und Arbeit bezogen werden:
Alicia Portenier, alicia.portenier@vd.zh.ch, 043 259 49 20