

Arbeit in Würde – Herausforderungen in der Schweiz

ZOLTAN DOKA, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

«Arbeit in Würde» ist in der Agenda 2030 explizit im SDG 8 aufgenommen. Das Thema weist jedoch klare Verbindungen zu SDG 1 «Armut bekämpfen» auf. Existenzsichernde Mindestlöhne sowie soziale Sicherheit sind zentrale Elemente, um das SDG 1 zu erreichen. Die Forderung

nach Lohngleichheit und Anerkennung von Care-Arbeit sind Teil von SDG 5 zu Geschlechtergleichstellung. SDG 10.4 sieht explizit lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Massnahmen vor, um Ungleichheiten zu verringern. SDG 16 mit seinen Unterzielen bezüglich Zugang zu Justiz und Förderung der Rechts-

staatlichkeit ist Voraussetzung für die Realisierung einer Arbeit in Würde und den Schutz der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden, Arbeitnehmenden in prekären Situationen oder MigrantInnen.

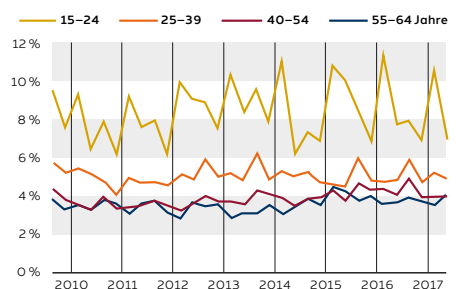
Die in der Agenda 2030 formulierte Zielsetzung des SDG 8 fordert ein «dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle». Dabei nimmt die Agenda 2030 unter dem Begriff menschenwürdige Arbeit die «Decent Work Agenda» der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) als Referenz. Diese Agenda wurde 1999 von der IAO entwickelt und gilt als zentrales Element der «Erklärung der IAO zur sozialen Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung». Sie wurde 2008 von der IAO verabschiedet. Diese IAO «Decent Work Agenda» umschreibt auf 4 Achsen die Handlungsfelder, die zu menschenwürdiger Arbeit führen: Schaffung von Arbeitsplätzen, soziale Sicherheit, Arbeitsrechte und sozialer Dialog. Für die Schweiz stellen sich in allen vier Feldern grosse Herausforderungen, insbesondere beim Kündigungsschutz für Arbeitnehmende, der Wahrnehmung der Gewerkschaftsfreiheit, dem Schutz vor Diskriminierung und dem gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für vulnerable Gruppen, den Mindestlöhnen, dem Kampf gegen Sozial- und Lohndumping sowie der Bekämpfung prekär-atypischer Arbeitsverhältnisse. Im Folgenden werden anhand der genannten vier Handlungsachsen das Engagement der Schweiz und die Lücken aus Sicht der Gewerkschaften reflektiert.

Schaffung von Arbeitsplätzen

Wenn auch die Erwerbslosenquote (gemäss Erwerbslosenstatistik der IAO) der Schweiz im europäischen Umfeld tief ist, bestehen dennoch vulnerable Gruppen, die speziell von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Zum einen sind dies Jugendliche, die von einer höheren Erwerbslosenquote betroffen sind. Dasselbe gilt für Arbeitnehmende über 55 Jahre, die erwerbslos werden und geringere Chancen haben, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Zwar ist bei dieser Altersgruppe die Quote tiefer, dafür ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit viel höher als bei den übrigen Altersgruppen.

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Altersgruppen

Durchschnittliche Quartalswerte, ständige Wohnbevölkerung



Quelle: BFS-Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Bei den Frauen* sind nur ca. 41% vollzeiterwerbstätig. Dies aus unterschiedlichen Gründen: Einerseits gehören dazu Frauen*, die kein höheres Erwerbsspensum erhalten, obwohl sie danach suchen. Andererseits aber auch Frauen*, die aufgrund fehlender resp. teurer Angebote für Kinderbetreuung zu einem Teilzeiterwerb gezwungen sind. Darüber hinaus leisten Frauen* immer noch einen grossen Teil der unbezahlten Care-Arbeit, was ebenfalls ein Hindernis für eine Vollzeitbeschäftigung darstellt. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 9.2 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit geleistet. Der Bund schätzt den Wert dieser unbezahlten Arbeit auf 408 Milliarden CHF, was etwa 62% der bezahlten Wirtschaftsleistung (BIP) entspricht. Frauen* übernehmen rund 61% dieser Arbeit.

> siehe Kapitel Frauen*rechte

Zu den vulnerablen Gruppen gehören ausserdem Menschen mit Behinderungen sowie Arbeitnehmende aus der Migrationsbevölkerung.

> siehe Kapitel Menschen mit Behinderungen

> siehe Kapitel Migration für Entwicklung

Bei Jugendlichen besteht die Tendenz, sie vor und nach Berufslehren in prekären Praktikas zu beschäftigen. In beiden Bereichen wurden von der Politik bisher keine regulativen Massnahmen vorgenommen, um diese prekären Verhältnisse zu verbessern.

Ausserdem gilt es zu bedenken, dass Vollbeschäftigung kein ausreichendes Ziel ist. Es muss darüber hinaus analysiert werden, inwiefern existenzsichernde Mindestlöhne geleistet werden und wie die Arbeitsbedingungen insgesamt sind (cf. Abschnitt zu Arbeitsrechten).

Soziale Sicherheit

Wenn auch die Schweiz ein austariertes Sozialversicherungssystem aufweist, besteht in den Bereichen Altersarmut und Krankenversicherung Handlungsbedarf. Bei der Altersarmut betrifft dies vor allem die AHV. Hier dreht sich die politische Debatte um Leistungskürzungen. Bei den Krankenkassen steigen die Belastungen für die Arbeitnehmenden durch die Prämienentwicklung. Diese sind zum Teil höher als die Lohnentwicklung und führen zu Reallohnverlusten. Bei den älteren Arbeitnehmenden führen hohe Kosten bei der beruflichen Vorsorge (2. Säule) bei einem Wiedereintritt ins Erwerbsleben und weitere Faktoren dazu, dass sie nach einer Entlassung im Arbeitsmarkt schwer wieder Fuss fassen können.

> siehe Kapitel Armut in der Schweiz

> siehe Kapitel Gesundheit für alle

Arbeitsrechte

Das Schweizerische Arbeitsrecht ist im europäischen Quervergleich als sehr offen und flexibel zu bezeichnen. Dieser vermeintliche Wettbewerbsvorteil hat aber einen hohen Preis.

Knapp 50% der Arbeitnehmenden sind einem GAV unterstellt und nur 49% von ihnen hat einen Mindestlohnschutz.¹ Die Schweiz gehört zu 11 der 35 europäischen Ländern, die keinen flächendeckenden Mindestlohn eingeführt haben.²

Die Lohn(un)gleichheit zwischen Mann* und Frau* wird von der Schweiz statistisch im MONET-System erfasst. 37 Jahre nach der Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung ist die Lohngleichheit immer noch nicht realisiert. Alles in allem verdienen Frauen* in der Schweiz 18.1% (in der Privatwirtschaft sogar 19.5%) weniger als Männer*. Der Durchschnittslohn im Privatsektor über alle Branchen beträgt für Männer* 7 661 CHF und für Frauen* 6 166 CHF. Dies bedeutet, dass Frauen* bei einem 100%-Pensum pro Monat durchschnittlich rund 1 495 CHF weniger im Portemonnaie haben.³ Politische Vorlagen zur verbindlichen Überwindung der Lohnungleichheit wurden bislang von der Mehrheit im Parlament abgelehnt.

> siehe Kapitel Frauen*rechte

> siehe Kapitel Mittel zur Umsetzung

Missbräuchliche, antigewerkschaftliche, diskriminierende Kündigungen sind in der Schweiz immer noch die Regel. Das Kündigungsrecht der Schweiz entspricht in diesem Punkt weder dem IAO-Recht noch der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Ein weiteres Feld ist die arbeitsrechtliche Behandlung von MigrantInnen. Zum einen werden MigrantInnen aus der EU und aus Nicht-EU Ländern unterschiedlich behandelt. MigrantInnen aus dem Nicht-EU-Raum sind in der Regel schlechter gestellt als MigrantInnen aus dem EU-Raum (Zugang zum Arbeitsmarkt, Aufenthaltsstatus). Besonders hart betroffen sind die **Sans-Papiers**. Sie können in Situationen von Zwangsarbeit geraten. Das Staatssekretariat für Migration (SEM) schätzt, dass in der Schweiz zwischen 85 000 und 110 000 Sans-Papiers leben.⁴ Davon arbeitet ein grosser Teil seit Jahren in der Schweiz und lebt in täglicher Rechtsunsicherheit. Der Kanton Genf reguliert aktuell Sans-Papiers im Projekt Papyrus. Ähnliche Vorschläge stossen aber in anderen Kantonen auf Ablehnung.

> siehe Kapitel Migration für Entwicklung

Weiter zu beobachten ist eine stetige Zunahme von prekär-atypischen Arbeitsverhältnissen, die zu einer weiteren Diskriminierung führen. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) arbeiteten 2016 rund 2,5 % (113 000) der Beschäftigten in prekär-atypischen Arbeitsverhältnissen.⁵ Die sogenannte Solo-Selbstständigkeit mit Risiken für prekäre Verhältnisse liegt bei rund 6,5 % aller Beschäftigten. Durch die Schaffung neuer Beschäftigungsformen in der Plattformwirtschaft ist mit einer Zunahme dieser atypisch-prekären Beschäftigungen zu rechnen.

In all diesen Feldern sind die regulatorischen Massnahmen schwach ausgebildet und leisten einer Prekarisierung von Arbeit und der Diskriminierung spezifischer Gruppen und schlussendlich einer **Destabilisierung** der Gesellschaft Vorschub.

> siehe Kapitel Friedenspolitik

Sozialer Dialog

Der soziale Dialog bzw. die Sozialpartnerschaft in der Schweiz ist durch die Personenfreizügigkeit und die flankierenden Massnahmen ab 2002 gestärkt worden. Dies zeigt sich in einer Zunahme der für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (GAV). Dennoch sind vor allem im Dienstleistungsbereich noch grosse Lücken bezüglich verbindlicher Branchen-GAVs bzw. allgemein verbindlicher Arbeitsbedingungen festzustellen. So werden mit der wachsenden Digitalisierung der Wirtschaft neue Formen von Beschäftigung entstehen, die mit fairen Arbeitsbedingungen ausgestaltet werden müssen. Hier sind verbindliche GAVs zu entwickeln.

Empfehlungen

Um die gesetzten Ziele der Agenda 2030 zu realisieren, braucht die Schweiz eine inklusive und nicht-diskriminierende Arbeitsmarktpolitik. Dabei müssen die Arbeitsbedingungen aller in der Schweiz lebenden Personengruppen (Männer*, Frauen*, Alte und Junge, MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen) nach den Prinzipien der «fairen und guten Arbeit» behandelt werden.

Zentrale Elemente dieser fairen und guten Arbeit sind:

- Angemessene Entschädigung und produktive Arbeit sicherstellen.
- Menschenwürdige Arbeitszeiten einhalten.
- Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und persönlichem Leben ermöglichen.
- Gleiche Chancen und gleiche Behandlung in der Anstellung gewährleisten.
- Soziale Sicherheit garantieren.
- Sozialer Dialog, Vertretung der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft fördern.

Daher sind primär folgende regulatorischen Massnahmen weiter zu entwickeln oder umzusetzen:

1. Der Bund und die Kantone fördern konsequent alle Potenziale der in der Schweiz lebenden Menschen. Dazu gehören prioritär die Schaffung und Unterstützung von Strukturen, die Erwerbsarbeit und Familie fördern (z. B. bezahlbare Krippen) sowie Massnahmen zur Vereinfachung der ausländischen Diplomanerkennung.
2. Durch wirksame politische Rahmenbedingungen schiebt der Bund der Prekarisierung durch Abbau von Leistungen in der Altersvorsorge oder stetig wachsende Krankenkassenprämien einen Riegel. Insbesondere werden Massnahmen ergriffen, um über 58-jährige bei Erwerbslosigkeit in der beruflichen Vorsorge zu halten.
3. Der Bund trifft Massnahmen, um den Kündigungsschutz bei antigewerkschaftlichen Kündigungen zu verbessern und alle Beschäftigungsformen inkl. Arbeit in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz zu stellen. Zudem sind flächendeckend Mindestlöhne vorzusehen, um Lohndumping zu verhindern.
4. Bei den Verhandlungen eines EU-Rahmenabkommens dürfen die flankierenden Massnahmen im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit nicht geschwächt werden. Darüber hinaus sind Kontrollmechanismen in prekären Arbeitsfeldern (GrenzgängerInnen, Plattformökonomie, Temporärbeschäftigte) weiterzuentwickeln und der Vollzug flächendeckend sicherzustellen.
5. Der Bund trifft Massnahmen, um Lohngleichheit endlich durchzusetzen. Dazu sieht er stichprobenartige Kontrollen durch Bundesbehörden in den Betrieben vor (analog Arbeitsinspektionen). Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften ergreift er staatliche Sanktionen gegen fehlbare Firmen.
6. Bund und Kantone ermöglichen in Anwendung der geltenden Gesetzgebung eine Regularisierung von Sans-Papiers. Sans-Papiers dürfen bei Beschäftigung nicht kriminalisiert werden. Als Beispiel soll die Erfahrung aus dem Kanton Genf dienen.

ENDNOTEN

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | OECD.Stat: <u>Collective bargaining coverage</u> (Stand Mai 2018) | Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der <u>Lohnstrukturerhebung 2014</u> . 2017. |
| 2 | Eurostat führt eine Statistik über die Mindestlöhne in europäischen Ländern. Diese sind einsehbar unter: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en | 4 B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung: <u>Sans-Papiers in der Schweiz 2015</u> . 2015 |
| 3 | Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS (im Auftrag des Bundesamts für Statistik BFS): | 5 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: <u>Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz</u> , 2017. Seite 3. |

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- SGB Dossier 126: Die Bedeutung der ILO für die Gewerkschaften in der Schweiz. 2018
- SGB Dossier 122: Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. 2017
- SGB Dossier 120: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. 2017
- SGB Dossier 117: SGB-Verteilungsbericht 2016. 2016