



ILO

Für eine bessere Zukunft der Arbeit

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) feiert 2019 ihr hundertjähriges Bestehen. Zum Jubiläum ist unter anderem die Publikation «Für eine bessere Zukunft arbeiten» erschienen. Sie schlägt eine am Menschen orientierte Agenda vor, die den Sozialvertrag stärkt, indem sie die Menschen und die von ihnen geleistete Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie der Unternehmenspraxis stellt. Um dies zu erreichen, soll verstärkt in die Fähigkeiten der Menschen, in die Institutionen der Arbeit sowie in menschenwürdige und nachhaltige Arbeit investiert werden. Die Agenda umfasst verschiedene Handlungsfelder wie den universellen Anspruch auf lebenslanges Lernen oder die Erweiterung der Arbeitszeitautonomie der Arbeitnehmenden. *cbi*

Internationales Arbeitsamt (2019): Für eine bessere Zukunft arbeiten – Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit. Genf.

swissstaffing

Eine kritische Betrachtung der Stellenmeldepflicht

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Personaldienstleister swissstaffing hat untersucht, wie sich die Stellenmeldepflicht sechs Monate nach der Einführung auf die Unternehmen auswirkt. Dafür hat er 650 Geschäftsführende und Personalverantwortliche befragt. Das Ergebnis: Die Unternehmen sehen sich durch die Meldepflicht in ihrer Rekrutierung wesentlich eingeschränkt. Leif Agnéus, Präsident von swissstaffing und General Manager von Manpower Schweiz, hält die fünfjährige Ausschreibungssperre für viel zu lang. Die Folgen seien geringere Qualität, Überstunden und verlorene Aufträge. Die Umfrage zeigt aber auch, dass 80 Prozent der befragten Unternehmen mit den vom SECO und den Kantonen eingeführten Prüf- und Meldeprozessen zufrieden sind. Die Kandidatenvorschläge der RAV beurteilt hingegen nur ein Drittel der Unternehmen als gut. *cbi*

www.swissstaffing.ch > Medien
> Medienmitteilungen

Irland

Prekäre Arbeitsverhältnisse und Demografie

Eine Studie hat die Auswirkungen von prekären Arbeitsverhältnissen in Irland untersucht. Die Prekarität äussert sich unter anderem in einem geringen Lohnniveau und kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Die Autorin der Studie, Sinead Pembroke, beschreibt eine Folge davon: Viele Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zögern aufgrund ihrer finanziellen Situation, Kinder zu bekommen, oder entscheiden sich für nur ein Kind. Das trägt laut der Forscherin zur Alterung der Bevölkerung in Irland und ganz Europa bei. Nur eine Kombination aus politischen Massnahmen zum Schutz von Normalarbeitsverhältnissen, zur Bekämpfung der Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit prekärer Arbeit und zur Gewährleistung eines breiten Sozialschutzes könne diesen Trend umkehren. *cbi*

Pembroke, S. (2019): Precarious work, precarious lives: how policy can create more security. Dublin, TASC.

Berufliche Zufriedenheit

Führung und Vereinbarkeit sind entscheidend

Zufriedenheit, Engagement und Erschöpfung von Arbeitnehmenden hängen besonders stark von der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit sozialen und privaten Verpflichtungen ab. Ebenso bildet ein personenorientiertes, unterstützendes, respektvolles und förderndes Führungsverhalten und ein anerkennendes, faires sowie auf Vertrauen basiertes Organisationsklima eine wichtige Grundlage für Arbeitszufriedenheit. Dies ist das Hauptergebnis einer repräsentativen Befragung von rund 900 Beschäftigten in der Schweiz. Untersucht wurden die Länge, Lage und Regelung der betrieblichen Arbeitszeit, die Gestaltung der Art der Arbeit und des betrieblichen Umfeldes sowie die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit. Die Studie zeigt, dass die Schweizer Erwerbstätigen «weit überwiegend zufrieden» oder sogar «sehr zufrieden» mit ihrer Arbeit sind und dass es deutliche Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Arbeitsbedingungen gibt. Auch das Engagement der Schweizer Erwerbstätigen ist insgesamt hoch. Es hängt ebenfalls in erster Linie von der Vereinbarkeit sowie Führungsmerkmalen wie zum Beispiel Respekt, Förderung und Anerkennung ab. Ebenso erweist sich ein gutes kollegiales Umfeld als zentral. Längeres Arbeiten oder atypische Arbeitszeiten stehen weniger stark in Verbindung mit dem Engagement. Ein gutes Drittel der Arbeitnehmenden fühlt sich nach der Arbeit meistens oder immer erschöpft. Auch hier zeigt sich die Wichtigkeit der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit sozialen und privaten Verpflichtungen: Gute Vereinbarkeit geht mit geringer Erschöpfung einher. Einen deutlichen Anstieg der Erschöpfung erleiden Personen, die an mehr als zehn Tagen im Monat länger als zehn Stunden arbeiten, sowie Personen, die von mehreren Arten atypischer Arbeitszeiten wie Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit betroffen sind. *df*

www.seco.admin.ch > Publikationen & Dienstleistungen > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Studien und Berichte

Erwerbslosigkeit von Personen über 55 Jahren

«Rücksichtslos und rasch»

Immer mehr Menschen über 55 sind erwerbslos. Jetzt wird eine Volksinitiative dagegen lanciert. Dahinter steht unter anderem Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert.

Interview: Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

PANORAMA: Sie haben in der Zeitschrift «Plädoyer» acht Reformvorschläge zum Schutz älterer Arbeitnehmer veröffentlicht. Warum?

Denis G. Humbert: Seit rund zehn Jahren stelle ich eine Zunahme von Entlassungen von Personen über 50 fest. Das bestätigen die Statistiken. Dahinter steht ein Wandel der Kündigungssitten und die Globalisierung mit steigendem Kostendruck: Die patronale Verantwortung ist dem Paradigma der Gewinnmaximierung gewichen. Es wird rücksichtslos und rasch entlassen.

Die Erwerbsquote von Personen über 55 ist in wenigen Ländern so hoch wie in der Schweiz (2017: 75%).

Aber in der Altersgruppe der 40 bis 54-Jährigen beträgt diese Quote über 90 Prozent. Zudem brauchen Personen über 50 neun Monate, um wieder eine Stelle zu finden. 15- bis 24-Jährige benötigen drei Monate.

Warum entlässt man denn eher Ältere?

Weil sie teurer sind und als unflexibel gelten. Ihre Löhne sind höher als die der Jüngeren, problematisch sind ferner die Gesamtarbeitsverträge mit pro Altersklasse automatisch steigenden Löhnen. Weiter zahlen die Arbeitgeber für Personen über 55 neun Prozent des Monatslohns in die Pensionskasse ein, bei 30-Jährigen sind es nur dreieinhalb Prozent. Schliesslich ist eine fünfte Ferienwoche ab 50 üblich.

Es gibt Stimmen, die eine Reduktion der Löhne von Älteren fordern.

Ich finde diese Idee der Bogenkarriere interessant, wenn sie denn auch wirklich dazu verhilft, dass die Älteren ihren Arbeitsplatz behalten können.

Welches sind Ihre wichtigsten Vorschläge?



Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert.

Wichtig ist der Grundsatz, dass für Arbeitgebende Anreize für eine Verhaltensänderung geschaffen werden und keine Verbote. Steuerboni, Lohnzuschüsse aus der Arbeitslosenversicherung oder die Abschaffung des erwähnten hohen Pensionskassen-Beitragsatzes wären solche Anreize.

Sie schlagen auch strengere Regeln bei Entlassungen vor. Das könnte kontraproduktiv sein.

Es kommt darauf an. Mein Vorschlag ruft einzig die Rechtsprechung des Bundesgerichts in Erinnerung, das erweiterte Handlungspflichten gegenüber älteren Mitarbeitenden mit langer Dienstzeit feststellte. Kaum jemand kennt dieses Urteil, es müsste in die Gesetzgebung einfließen. Aber unser Parlament bleibt hier leider untätig.

Wie geht es mit Ihren Ideen weiter?

Wir haben vor Kurzem eine breit abgestützte Allianz gegen Altersdiskriminierung gegründet und werden eine Verfassungsinitiative lancieren. Sie wird vom Gesetzgeber Massnahmen gegen Diskriminierungen aufgrund des Lebensalters verlangen.

www.altersdiskriminierung.ch; Download «Plädoyer»: www.hhl-law.ch > Publikationen > Dr. Denis Humbert