

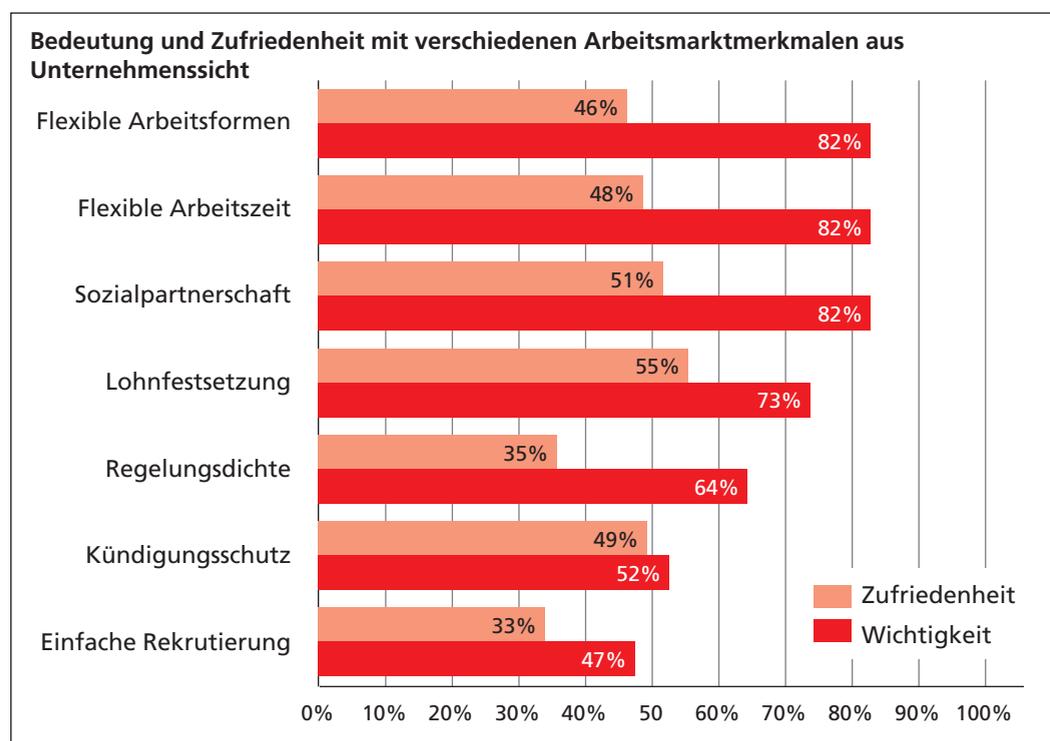
Flexibilität und Sozialpartnerschaft – Kern des liberalen Arbeitsmarkts

Der liberale Arbeitsmarkt Schweiz ist ein Erfolgsmodell: Er gilt als Kern der Schweizer Wettbewerbsfähigkeit und als Garant für eine tiefe Arbeitslosigkeit. Doch er gerät unter Druck.

Text: Marius Osterfeld

Aus internationaler Optik bilden der liberale Arbeitsmarkt und das ausgebaute Sozialsystem Errungenschaften, die die Vorteile des amerikanischen und europäischen Wirtschaftssystems kombinieren. In jüngerer Zeit gerät der liberale Arbeitsmarkt in Politik und Medien jedoch zunehmend unter Druck. Tiefere Erwerbslosenquoten in Deutschland und den USA nagen am Vertrauen in das hiesige System. Diese Verunsicherung nutzen zahlreiche Akteure, um Forderungen wie kantonale Mindestlöhne, eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes, oder eine

Beschränkung der Temporärarbeit durchzusetzen – Forderungen, die bis vor kurzem chancenlos gewesen wären. Die Umsetzung solcher Massnahmen birgt mehr Risiken als Chancen. Mit einer Arbeitsmarktpartizipation von 84,2 Prozent liegt die Schweiz unter den OECD-Ländern auf Platz 2 und schöpft das Inländerpotenzial besser als kaum ein anderes Land aus. Die Gefahr ist hoch, mit gut gemeinter Regulierung die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu mindern und das Prinzip eines liberalen Arbeitsmarktes Schritt für Schritt aufzugeben. (s. Abb. unten)



Anmerkung: Die Tabelle zeigt den Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Arbeitsmarktmerkmal als wichtig empfinden bzw. mit diesem zufrieden sind. Die Verantwortlichen in den Unternehmen konnten das jeweilige Merkmal auf einer Skala von 1 «überhaupt nicht wichtig / zufrieden» bis 5 «sehr wichtig / zufrieden» bewerten. Für die Berechnung der Anteile wurden die Skalenwerte 4 und 5 zusammengefasst. Eine Evaluation ergab keine signifikanten Unterschiede zwischen Kunden und Nicht-Kunden von Temporärunternehmen. Beobachtungen: 627 bis 687. Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Hier bloggt der Vorstand ...

Persönlicher Rück- und Ausblick



Leif Agnéus, Präsident swissstaffing

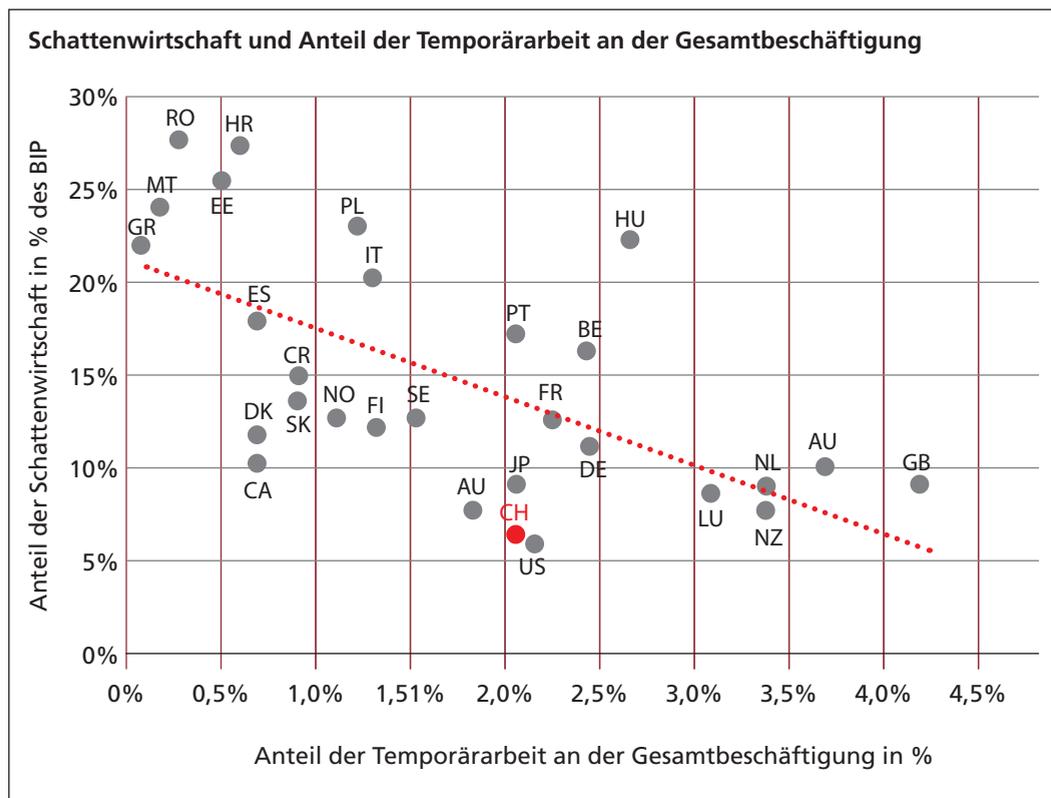
Rückblickend

Wenn ich auf das vergangene Jahr zurückblicke, bin ich stolz auf die stetige Entwicklung verschiedener Modelle, die unsere Branche erfindet, anbietet und vorwärtsbringt. Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant, die jüngeren Generationen erwarten neue Arbeitsmodelle. Flexibilität lautet heute die Devise. Damit Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt attraktiv bleiben, braucht es Integration, Entwicklung und Weiterbildung, nicht nur alle 5 bis 10 Jahre, sondern kontinuierlich – gemeint ist das «lifelong learning». Diesen und weiteren Erwartungen wird unsere Branche gerecht: wir bieten der Wirtschaft und flexiblen Arbeitnehmenden Lösungen, die sie suchen und brauchen und dies in einem Umfeld mit einer breiten sozialen Absicherung.

Vorausschauend

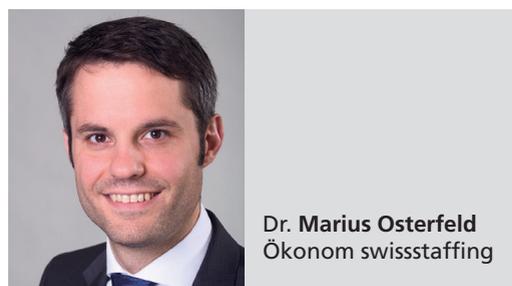
Als Arbeitgeberverband ist es unsere Aufgabe, die Interessen der Branche gegenüber Wirtschaft und Politik national zu vertreten. Diese Aktivitäten möchten wir 2020 weiter auf- und ausbauen. Wir müssen sicherstellen, dass es der Wirtschaft wie der Politik bewusst ist, dass wir nicht nur für die Temporärmitarbeitenden, sondern als Branche auch für neue flexible Erwerbsformen eine Lösung mit starken sozialen Sicherungssystemen anbieten. Dazu gehört auch die Ausarbeitung des neuen GAV Personalverleihs, der dieser Entwicklung gerecht werden soll.

Den Blogbeitrag lesen Sie auch auf blog.swissstaffing.ch



Anmerkung: Die Tabelle zeigt den Zusammenhang zwischen dem Anteil der Schattenwirtschaft in einem Land in % des Bruttoinlandsprodukts und dem Anteil der Temporärarbeit in einem Land.
Quelle: Schneider, WEC, 2016, 2019.

In der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen ist der Schweizer Arbeitsmarkt weit weniger liberal, als die internationale Optik vermuten lässt. Dies zeigt eine im Auftrag von swissstaffing durchgeführte Befragung von knapp 700 Personalern durch das Meinungs- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich. Zwar zählen flexible Arbeitsformen, flexible Arbeitszeiten und die Sozialpartnerschaft für 82 Prozent der Antwortenden zu den wichtigsten Merkmalen eines liberalen Arbeitsmarktes, doch sind nur etwa die Hälfte der Befragten zufrieden oder sehr zufrieden, wie diese in der Praxis umgesetzt werden. Warum Flexibilität einen so hohen Stellenwert in der Wirtschaft genießt, zeigt ein Blick auf den Beschäftigungsmix. So wird nach Angaben der Personalverantwortlichen im Durchschnitt ein Viertel der anfallenden Tätigkeiten nicht von Festangestellten, sondern von Freelancern, Temporärarbeitenden und Arbeitnehmenden mit befristetem Arbeitsvertrag erledigt. Diese Flexworker helfen Unternehmen, auf Auftragschwankungen rasch zu reagieren, Überstunden zu minimieren oder Experten beizuziehen. Flexibilität wird aber auch durch flexible, interne Arbeitszeitregelungen erreicht. Beispielsweise nutzen 74 Prozent der Unternehmen Arbeitszeitkonten.



Flexibilität und Sozialpartnerschaft geniessen unter Personalern den gleichen Stellenwert und zeigen die breite Verankerung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs. Mit der aktuell gelebten Sozialpartnerschaft sind jedoch nur 52 Prozent zufrieden oder sehr zufrieden. Ein Grund für dieses Ergebnis dürfte eine konfliktive Sozialpartnerschaft sein, die seit Mitte der 90er Jahre die programmatische Grundlage gewerkschaftlichen Handelns ist: die Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen einerseits und parallele gesetzliche Regulierungsversuche andererseits. Diese Strategie hat der Akzeptanz der Sozialpartnerschaft noch nicht geschadet. Das Unterlaufen ausgehandelter Tarife mit kantonalen Mindestlöhnen oder – im Fall des GAV Personalverleihs die Einschränkung der Temporärarbeit – bringen jedoch eine neue Qualität in die Sozialpartnerschaft und könnte diese langfristig gefährden. «Wir stehen hinter dem GAV Personalverleih.» bekräftigt Robin Gordon, CEO der Interiman Group und Verhandlungsführer bei swissstaffing. «Die parallelen Einschränkungsbemühungen der Arbeitnehmerseite besorgen mich jedoch zutiefst. Viele Mitglieder treten an mich heran und fragen, inwiefern der GAV noch eine echte Partnerschaft ist und warum dieser Weg im Fall einer gesetzlichen Branchenregulierung weiter beschritten werden sollte.» (siehe Abbildung oben)

Der Erhalt liberaler Arbeitsmärkte ist für Arbeitnehmende, Stellensuchende, Wirtschaft und Staat gleichermaßen zentral. Für Arbeitnehmende und Stellensuchende ist Flexibilität der Garant, nachhaltig im Erwerbsprozess integriert zu bleiben. Zahlen von swissstaffing belegen: Speziell «schwache» Arbeitsmarktteilnehmer wie Hilfskräfte und über 50-Jährige profitieren

von der Flexibilität der Temporärarbeit – besonders, wenn sie kurz nach einem Stellenverlust über einen Personaldienstleister vermittelt werden. Für die Wirtschaft ist Flexibilität ein zentraler Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Dies lässt sich am Beispiel der Temporärarbeit illustrieren: Je höher der Anteil der Temporärarbeit an der Gesamtbeschäftigung in einem Land ist, umso besser schneidet dieses Land im Durchschnitt beim Global Competitive-

«Der liberale Arbeitsmarkt Schweiz ist nicht zu verwechseln mit einem Arbeitsmarkt, der frei von Verantwortung ist.»

Marius Osterfeld, Ökonom, Swisstaffing

ness Index des World Economic Form ab. Nicht zuletzt profitiert der Staat – durch eine hohe Arbeitsmarktintegration, den daraus resultierenden Einnahmen bei Steuern und Sozialversicherungen sowie der Vermeidung einer Schattenwirtschaft.

Der liberale Arbeitsmarkt Schweiz ist nicht zu verwechseln mit einem Arbeitsmarkt, der frei von Verantwortung ist. Mit einer schlanken Gesetzgebung, ergänzt um eine starke Sozialpartnerschaft, besteht hierzulande eine Tradition, die schwierig miteinander zu vereinbarenden Standortfaktoren Stabilität, Flexibilität und schlanke Regulierung in Einklang zu bringen. Die derzeitige Politik der Arbeitnehmerorganisationen gefährdet dieses ausgeglichene System jedoch, indem nicht erreichte Verhandlungsziele gesetzlich durchgesetzt werden sollen. Die grösste Herausforderung: Arbeitnehmerorganisationen organisieren zunehmend die Verlierer der aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Das Bedürfnis neu entstehender Arbeitnehmermilieus nach mehr Flexibilität wird nicht vertreten. Für die Zukunft gilt es daher, gemeinsam nach Wegen zu suchen, um auf Arbeitnehmerseite zu einer repräsentativen Sozialpartnerschaft zurückzufinden.

White Paper

«Flexibilität und Sozialpartnerschaft, Zentrale Merkmale eines liberalen Arbeitsmarktes»
Am Beispiel der Temporärarbeit zeigt das dritte White Paper von swissstaffing auf, wie Flexibilität zu guten Arbeitsergebnissen führt und wie konkrete Einschränkungsbemühungen den liberalen Arbeitsmarkt gefährden: swissstaffing.ch/whitepaper.

