**These Arbeitswelt**

**Sorgen der Leute:** Unzufriedenheit und Jobangst wachsen. Ständig hoch produktiv, ständig erreichbar. Auch am Abend und am Wochenende musst du liefern. Hinzu kommen die Angst, dass du morgen schon nicht mehr gebraucht wirst, weil sich die Jobprofile rasch verändern und die Angst, dass du ab 50 keinen Job mehr findest.

Wie ist es mit unseren Jungen? Finden sie eine Lehrstelle, eine Ausbildung, eine Berufskarriere?   
Neben der Migrationsproblematik (Ausländer, Zuwanderung, Integration) ist die Arbeitsplatzfrage im Sorgenbarometer der Schweizerinnen und Schweizer die grösste Sorge.

**Relevanz für die Schweiz**   
Die Schweiz hat im internationalen Vergleich lange Arbeitszeiten, eine hohe Produktivität und tiefe Arbeitslosigkeit. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten sind in den letzten 20 Jahren gar weiter gewachsen. Bis in die 90er Jahre sanken sie. 43 Prozent der Befragten klagen über belastende Arbeitszeiten als Stressursache (seco). Im Jahr 2000 waren es noch unter 20 Prozent. Burnouts und andere stressbedingte Krankheiten nehmen signifikant zu. Gestresste Arbeitnehmende werden auch zu gestressten Kunden. Die Klagen der Arbeitnehmenden über belastende Kundenkontakte nehmen ebenfalls zu. Die Wissenschaft stellt zudem fest, dass auch der private Stress zunimmt. Denn die Pendlerzeiten werden länger. Wer im Job überfordert ist, kann private Herausforderungen zum Beispiel in der Erziehung schlechter bewältigen.

**Einordnung:** Die Zunahme des Arbeitsstresses geht einher mit kampagnenartigen Verlautbarungen von Wirtschaftsverbänden. Sie preisen das Potential der Digitalisierung, künden tiefgreifende Veränderungen an und fordern Deregulierung. Konkret wollen sie Steuerentlastungen für die Unternehmen und mehr Möglichkeiten, um die Arbeitsbedingungen der Angestellten zu verschlechtern (siehe aktuelles Papier Economiesuisse). Anstatt die Chancen eines technologischen Wandels für alle umzusetzen wird die Last auf die Arbeitnehmenden abgeschoben, die sich fit für den neuen Arbeitsmarkt machen sollen.

Chancen: Tiefgreifende technologische Neuerungen gab es schon immer. Sie sind von Menschen gemacht und somit beeinflussbar. Das Ziel muss sein, dass die technologischen Neuerungen den Berufstätigen und der Bevölkerung nützen. Das kann zur Stärkung der Sozialpartnerschaft beitragen.

Risiken:

Das Risiko, von den Veränderungen durch die Digitalisierung negativ betroffen zu werden, ist besonders hoch für:

* Berufstätige in Branchen mit besonders starkem strukturellem Wandel z.B. im Verlagswesen (durch Verlagerung von Werbung ins Internet), in gewissen kaufmän-nischen Tätigkeiten (Offshoring, Rationalisierung), gewisse Detailhandelsberufe (E-Commerce), gewisse Tätigkeiten in der Industrie etc.
* Ältere Berufstätige. Sie haben im Falle eines Stellenverlustes geringere Chancen wieder eine Stelle zu finden. Auch bei der Aus- und Weiterbildung sind sie tendenziell benachteiligt.
* Berufstätige mit schlechter Ausbildung. Eine gute Ausbildung, beispielsweise eine Lehre, ist oft eine Voraussetzung für den Erwerb von Zusatzqualifikationen, aber auch für Umschulungen. Personen ohne Lehre oder einer Lehre in einem anderen Beruf sind dann benachteiligt.
* Berufstätige in arbeitsrechtlich prekären Berufen.

In einer Arbeitswelt, die immer stärker einem globalisierten Umfeld ausgesetzt wird, gilt es, sich auf die Kernelemente des Arbeitsrechts zurück zu besinnen. Die Kernelemente, die als Teil der völkerrechtlichen Verpflichtungen der ILO-Vereinbarungen eine transnationale Geltung haben, müssen stärker zur Geltung kommen.

**Handlungsbedarf:** sehr hoch.

**Probleme/Herausforderung:**

Die Gesetzgebung ist zuweilen hilflos, wenn es darum auf die raschen Veränderungen zielgerichtet zu reagieren.

**Politische Stossrichtung**

**international.**

Gerechtere Verteilung der Produktivitätsgewinne

**national:**

**wichtigste (neue) Stossrichtung:**

Der Strukturwandel muss wie in der Vergangenheit so gestaltet werden, dass er den Berufstätigen nützt.

* Im Vordergrund steht die politische Stärkung der Sozialpartnerschaft, die branchenspezifische Lösungen für die anstehenden Problem aushandeln muss. Dazu gehören Arbeitszeitsenkungen und Einschränkungen der Erreichbarkeit. Es braucht neue allgemeinverbindliche GAVs mit wirksamen Schutzbestimmungen.
* Die digitale Revolution und überhaupt der rasche Technologiewandel erfordern viel mehr Gewicht auf die Weiterbildung, Nachholbildung, Umschulung und Qualifizierung während des Berufslebens. Die 450 Abschlüsse der Höheren Berufsbildung sind das wichtigste Vehikel für die Diffusion neuer (digitaler) Technologien und (digitaler) Verfahren in der KMU-Wirtschaft. Man kann nicht bloss auf die jungen Hochschulabgänger warten. Es braucht spezifische, finanzierte Qualifikationsprogramme mit berufsbegleitenden Bildungsgängen auch für 30- und 40-Jährige, für Familienpersonen , für Wiedereinsteigerinnen (zu finanzieren über Sonderprogramme, Fonds, Arbeitslosenversicherung….).

**ergänzende Stossrichtungen**

* Konsequente Durchsetzung der heutigen Gesetze. Missbräuche durch die Arbeitgeber bekämpfen: Kontrollen, Klagen, konsequenter GAV-Vollzug usw.
* Regelungen des Homeoffice, wo Gesetzeslücken im Arbeitnehmerschutz bestehen
* Besserer Kündigungsschutz und bessere berufliche Chancen für langjährige ältere Arbeitnehmende.
* Lohnerhöhungen im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung.
* Mehr Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei technologischen Neuerungen und betriebliche Veränderungen.

**Begründung:**

Bildungs- und Berufsbildung ist in normalen Zeiten (ausser bei markantem Konjunktureinbruch) die wichtigste und matchentscheidende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategie. Die Breite der guten Ausbildung ist auch entscheidend für die Einkommensverteilung.

**Flankierend, mögliche Konflikte:**

-

Quellen

Studie zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, erste Resultate des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco)

\*