

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Sozialstaat

Schlussbericht

Angelica Lepori, Spartaco Greppi, Christian Marazzi

*Département des sciences entrepreneuriales et sociales
de la Supsi (Scuola universitaria professionale Svizzera italiana)*

Voir dossier du mois juin-juillet 2012

http://www.artias.ch/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=14&Itemid=187

ARTIAS

Rue des Pêcheurs 8
1400 Yverdon-les-Bains
Tél. 024 423 69 66
Fax 024 423 69 67
info@artias.ch
CCP 10-2156-5
www.artias.ch
www.guidesocial.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung..... 3

2. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsmarkt..... 3

2.1 Flexibilität und Prekariatät 4

2.2 Intensivierung der Arbeitsrhythmen 6

2.3 Neue Modelle des Arbeitskräftemanagements 7

3. Flexibilität als weit verbreitetes Phänomen 9

4. Arbeit: Ausgrenzung statt Integration 11

5. Die aktuellen Veränderungen wirken sich auch auf die Gesundheit der Erwerbstätigen aus..... 12

6. Veränderungen des Beschäftigungsmarktes und Krise des Sozialstaats..... 15

7. Schlussbemerkungen 19

Bibliographie 21

1. Einleitung

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags ist der Bericht *"Les problématiques qui amènent à l'aide sociale et qui empêchent d'en sortir"* - Problematiken, die zur Sozialhilfe führen und verhindern, wieder herauszukommen"- , den Artias und andere Institutionen bei Zellweger, Mabillard und Schusselé-Fillietaz (Institut Evaluanda Genf) in Auftrag gegeben haben.

Der Beitrag konzentriert sich im Wesentlichen auf die Auswirkungen, die Veränderungen in der Arbeitsorganisation auf den Sozialstaat haben. Er basiert zum Teil auch auf den zahlreichen Studien und Erkenntnissen der Forschungsgruppe am Departement für Betriebsökonomie und Sozialwissenschaften (DSAS) der Supsi.

2. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsmarkt

Eine Analyse des Phänomens Arbeitslosigkeit in der Schweiz muss im Kontext der grossen Veränderungen erfolgen, welche den Beschäftigungsmarkt und die Organisation der Arbeit in den letzten dreissig Jahren charakterisiert haben.

Der Übergang von einem Produktionssystem fordistischer Ausprägung (dessen Grundlage die Produktion von standardisierten Gütern für den Massenkonsum ist) hin zu einem postfordistischen, flexiblen Akkumulationsmodell, welches in erster Linie auf eine Differenzierung der Produktion, auf die Qualität der Produkte, auf kontinuierliche Innovation sowie auf die rasche Befriedigung der Kundenwünsche abzielt, hat tiefgreifende Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nach sich gezogen.

Diese Transformation beruht auf der Grundidee der „Flexibilisierung“ der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Im Allgemeinen unterscheidet die Forschungsliteratur zwischen zwei grossen Kategorien von Flexibilität der Arbeit: Auf der einen Seite die *"Flexibilität der Beschäftigung"* bzw. *"externe Flexibilität"*; sie betrifft die Quantität der in Anspruch genommenen Arbeit und ermöglicht es, die Anzahl der Arbeitnehmer¹ im Unternehmen entsprechend den jeweiligen Produktionserfordernissen zu variieren (es gibt mehr Möglichkeiten zu entlassen und Personal mit sog. *"atypischen"* Arbeitsverträgen einzustellen). Auf der anderen Seite die *"Flexibilität der Arbeitsleistung"* bzw. **"interne Flexibilität"**; sie betrifft in erster Linie die Qualität der Arbeit und verändert die Parameter nach welchen die Beschäftigten im Unternehmen arbeiten (Berechnung der Bezahlung je nach Leistung, flexible Arbeitszeiten, Schichtarbeit, wechselnde Teams, unangekündigte Veränderung von Arbeitszeiten und Arbeitstempo; Teilung des Arbeitsplatzes und der Produktionsmittel).

Der Übergang zu diesem Paradigma zieht eine Reihe von konkreten Konsequenzen für die Organisation der Arbeit und für die Beschäftigungsverhältnisse nach sich, welche sich in groben Linien folgendermassen zusammenfassen lassen.

¹ Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Text auf die Doppelbenennung der weiblichen und der männlichen Form verzichtet.

2.1 Flexibilität und Prekarietät

Seit einigen Jahren ist eine konstante Zunahme von Arbeitsverträgen zu beobachten, die als „atypisch“ bezeichnet werden (Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf von Selbstständigen, befristete Verträge usw.), daneben die massive Einführung der Flexibilität, sowohl was die Arbeitszeiten als auch die Funktionen betrifft (Teilzeitarbeit, Überstunden, Jahresarbeitszeiten usw.). In diesem Zusammenhang können als Beispiel einige Daten auf europäischer sowie auf nationaler Ebene interessant sein. In Europa² haben 80% der Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag, allerdings nimmt der Anteil von Beschäftigten mit befristeten bzw. Teilzeitverträgen ständig zu. Dies gilt vor allem für Neueinstellungen, die zu 50% mit befristeten Verträgen erfolgen. Was die Arbeitszeiten angeht, zeigt sich zum Beispiel, dass zwei Drittel der Lohnabhängigen ihre Arbeitszeiten vom Arbeitgeber auferlegt bekommen, ohne Möglichkeit eigener Einflussnahme. Nur 24% der Beschäftigten können ihre Arbeitszeiten den persönlichen Bedürfnissen entsprechend gestalten.

Auf nationaler Ebene weisen die vorhandenen Daten eine ähnliche Tendenz auf wie im europäischen Rahmen. Es ist allerdings schwierig, ein genaues Bild der Arbeitsmarktsituation zu geben, weil Statistiken fehlen bzw. fragmentarisch sind. Im Allgemeinen ist die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik die massgebliche Quelle für die Schweiz; sie liefert eine grosse Anzahl von Daten, welche durch telefonische Umfragen auf Stichprobenbasis ermittelt wurden. Diese Methode der Datenerhebung stellt jedoch eine Grenze für neue Erkenntnisse und für die Erfassung von Phänomenen dar, welche noch nicht in bereits definierte und sozial akzeptierte Kategorien passen. Ebenfalls wichtig sind die Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), welche einige spezifische Gebiete betreffen, insbesondere die Leiharbeit und die Arbeitslosenversicherung (ALV). Die von den verschiedenen Institutionen gelieferten Daten sind schwer zu vergleichen und vermitteln daher nur ein partielles Bild der Gesamtsituation.

Hält man sich an die Angaben des Bundesamts für Statistik, so lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Lohnabhängigen noch einen unbefristeten Vertrag hat; allerdings nimmt der Prozentsatz der befristeten Verträge zu, auch wenn in manchen Jahren ein leichter Rückgang zu verzeichnen war. Genauer gesagt liegt der Anteil der Beschäftigten ohne unbefristeten Vertrag bei 8%. Interessant ist jedoch die langfristige Entwicklung: So hat von 2001 bis 2010 die Zahl der Arbeitnehmer mit einem Vertrag über weniger als 6 Monate um 33% zugenommen; die Zahl der Verträge über 6 Monate bis zu 3 Jahren ist um 38% gestiegen, während es bei den unbefristet Beschäftigten 9% waren.

Ausserdem lässt sich feststellen, dass in den befristeten Arbeitsverhältnissen Frauen im Allgemeinen zahlreicher vertreten sind; sie stellen 53% der Arbeitskräfte mit befristetem Vertrag dar. Diese höhere Präsenz weiblicher Arbeitskräfte in den Reihen der befristet Beschäftigten verstärkt sich noch, wenn man nur die kurzfristigen Verträge berücksichtigt. Bei Verträgen über einen Zeitraum unter 6 Monaten steigt der Anteil der Frauen auf 58%³. Eine kürzlich durchgeführte empirische Untersuchung, bei der die Daten des Schweizer Haushalt-Panel (SHP) benutzt

² Vgl. Eurofound, *Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, 2010, www.eurofound.europa.eu

³ Bundesamt für Statistik, *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2010*, Neuchâtel

wurden, zeigt einen engen Zusammenhang von befristetem Arbeitsverhältnis und Ausbildung. Besonders bei Personen mit generalistischer, nicht direkt berufsorientierter Ausbildung besteht ein höheres Risiko einer befristeten Anstellung⁴.

Die Daten des SECO geben auf nationaler Ebene Auskunft über zeitlich befristet Beschäftigte, welche über private Leiharbeitsfirmen vermittelt wurden. 1998 waren es 142.154, und 2010 belief sich ihre Zahl auf 277.885. Der Einsatz dieser Arbeitskräfte hat deutlich zugenommen, auch wenn es einige konjunkturbedingte Schwankungen gibt. Jedenfalls handelt es sich um ein konsolidiertes Phänomen, welches den nationalen Arbeitsmarkt entscheidend prägt. 2010 belief sich die Zahl der in Zeitarbeit erbrachten Arbeitsstunden auf 143.670.161, das entspricht mehr als 75.000 Vollzeitstellen⁵.

Weitere interessante Beobachtungen lassen sich hinsichtlich der Arbeitszeiten anstellen. Noch zeichnet sich deutlich ab, dass die meisten Beschäftigten hauptsächlich während der Woche arbeiten. So waren 2010 70% der Arbeitskräfte von Montag bis Freitag tätig. Dennoch lässt sich laut Statistischem Bundesamt „zwischen 2001 und 2009 eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten beobachten. Die Zahl der Beschäftigten, die nach dem Jahresarbeitszeitmodell arbeiten, hat sich verdoppelt; sie stieg von 5,1% im zweiten Trimester 2001 auf 10,1% im zweiten Trimester 2009“.

"Der Anteil der aktiv Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten (am Abend, in der Nacht oder am Wochenende, Arbeit auf Abruf) ist im letzten Jahrzehnt relativ stabil geblieben. Die stärkste Entwicklung war bei der Samstagsarbeit zu verzeichnen: Der Anteil der aktiv Beschäftigten, welche normalerweise am Samstag arbeiten, ist zwischen 2001 und 2009 um 2,8 % zurückgegangen (2009 arbeiteten 21,3% der aktiv Beschäftigten in der Regel am Samstag). Im selben Zeitraum stieg der Anteil derjenigen, die im Allgemeinen am Abend arbeiten, um 1,4% (2009 arbeiteten 17,7% am Abend). 2009 arbeitete jeder Zehnte am Sonntag (10,3%) und jeder Zwanzigste in der Nacht (5,1%)".

Daneben lässt sich eine allgemeine Zunahme der Arbeit auf Abruf feststellen. Im Jahr 2010 stellten die Beschäftigten auf Abruf insgesamt 6% der Arbeitnehmer in der Schweiz dar; die Mehrheit dieser Beschäftigten hat keine garantierten Mindestbeschäftigungsstunden.

Das bedeutendste Phänomen hinsichtlich der Organisation der Arbeitszeiten betrifft jedoch die Teilzeitarbeit. In den letzten dreissig Jahren ist eine ständige Zunahme der Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Derzeit arbeitet mehr als ein Drittel der Schweizer Lohnabhängigen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90%. Dabei handelt es sich in erster Linie um Frauen (80% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen), doch auch die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer nimmt kontinuierlich zu⁶.

Für dieses Phänomen gibt es natürlich verschiedene Erklärungen. Teilzeitarbeit stellt die umstrittenste Form der „atypischen“ Arbeit dar. Verschiedene Gründe können zur Wahl der Teilzeitbeschäftigung führen: die Notwendigkeit, mehr Zeit für Weiterbildung zur Verfügung zu haben, das Bedürfnis nach einem weniger hektischen und vom

⁴ S. Greppi, M. Lucchini, J. Assi, C. Marazzi, *The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland*, FORS Working Paper Series, paper 2010-4, Lausanne, FORS, 2010.

⁵ Daten zugänglich unter www.espace-emploi.ch

⁶ Vgl. Bundesamt für Statistik, *Qualität der Beschäftigung in der Schweiz*, Neuchâtel, 2011.

immer schnelleren Arbeitsrhythmus geprägten Lebensstil, daneben auch - und das gilt besonders für Frauen - der Wunsch, Arbeit und Familienleben zu vereinbaren. Allerdings lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen, ob die Teilzeitarbeit eine freie Entscheidung der Arbeitnehmer/innen ist oder ob sie ihnen ohne reale Alternativen auferlegt wurde. In der Tat zeichnet sich im Bereich der Stellenangebote die Tendenz ab, Teilzeitstellen auszuschreiben, um Lohnkosten zu sparen. Im vorliegenden Rahmen kann auf ein so umfassendes Thema nicht näher eingegangen werden, doch es lässt sich feststellen, dass eine Zunahme unterbeschäftigter Personen, d.h. Teilzeitbeschäftigter, die mehr arbeiten möchten, zu verzeichnen ist. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Tätigkeit oft mit anderen Formen atypischer oder prekärer Arbeit (Arbeit auf Abruf, befristete Arbeitsverhältnisse) usw. kumulieren. Somit wird Teilzeitarbeit zu einer neuen Quelle von Prekarität. Ausserdem unterliegen Teilzeitbeschäftigte nicht denselben Vertrags-, Versicherungs- und Lohnbedingungen wie Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Analyse der Teilzeitarbeit empfiehlt es sich daher, den Schwerpunkt auf die realen Bedingungen zu legen, unter denen diese Arbeit erfolgt, und weniger auf die Frage, ob diese Form der Arbeit freiwillig gewählt wurde oder nicht.

2.2 Intensivierung der Arbeitsrhythmen

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt haben zu einer Intensivierung der Arbeitsrhythmen und gleichzeitig zu einer Erhöhung des Zeitdrucks bei der Bewältigung des Arbeitsaufkommens geführt. Beschäftigte und Führungskader sind stärker als früher gezwungen, äusserst strikte Produktionsnormen einzuhalten und unter Termindruck zu arbeiten. Wie die ersten Erkenntnisse aus der Fünften europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeigen, hat sich in den letzten zwanzig Jahren die Arbeit in den meisten europäischen Staaten intensiviert. Mehr als 60% der Beschäftigten erklären, dass sie mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit in sehr hohem Tempo arbeiten müssen. Zwischen 2000 und 2010 stieg der Anteil von Beschäftigten, die angaben, sie müssten bei der Ausführung ihrer Arbeit präzise Qualitätsstandards einhalten, von 67% auf 74%.

Was die Schweiz betrifft, ergeben sich aus der Europäischen Erhebung folgende Angaben für 2010: 71% der Erwerbstätigen erklären, dass sie in hohem Tempo arbeiten müssen und 66% geben an, dass sie unter Termindruck arbeiten müssen. Darüber hinaus geben 30% der europäischen und 25% der Schweizer Erwerbstätigen an, sie hätten nicht genug Zeit, um ihre Arbeit zu erledigen; 22% der europäischen und 26% der Schweizer Erwerbstätigen werden ausserhalb ihrer Arbeitszeit wegen arbeitsbezogener Fragen kontaktiert⁷.

In diesem Zusammenhang spricht Serge Volkoff von einem "Tendenz zur generellen Intensivierung der Arbeit", gekennzeichnet durch ein "Zusammentreffen von industriespezifischen Zwängen (Produktionsnormen, Termindruck, Fragmentierung der Arbeit) mit Zwängen, die für den Handel typisch sind (rasche Befriedigung der Kundenbedürfnisse, direkter Kundenkontakt...) (Volkoff 2008). Somit betrifft die Intensivierung der Arbeit nicht allein die Fristen, sondern auch die Organisation der Arbeit nach Zielvorgaben, wobei die Bedingungen der Arbeitsausführung nicht berücksichtigt werden.

⁷ Eurofound, *Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, 2010, www.eurofound.europa.eu

Dieses Phänomen wird von einer kürzlich durchgeführten Untersuchung des SECO bestätigt: Sie weist im Zeitraum der letzten zehn Jahre eine Zunahme der Personen nach, die „oft“ oder „sehr oft“ unter arbeitsbedingtem Stress leiden. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist bei den aktiv Beschäftigten, die sich chronisch, d.h. über längere Dauer gestresst fühlen, ein Anstieg um 30% zu verzeichnen. Der Anteil der Personen, die sich „nie“ bzw. „manchmal“ gestresst fühlen, ging von 17,4% auf 12,2% zurück. Aus der Untersuchung ergeben sich bezüglich der Stresswahrnehmung keine Unterschiede im Zusammenhang mit Wirtschaftszweig, beruflicher Kategorie, sozioökonomischem Status oder Geschlecht. Unter den Faktoren, die massgeblich zur Stresswahrnehmung beitragen, rangieren: Arbeit, die während der Freizeit zu erledigen ist, Arbeitstage mit mehr als 10 Stunden (von 1-2mal pro Woche bis täglich), ungenaue Arbeitsanweisungen sowie der Zwang, seine wahren Gefühle verbergen zu müssen. Das Stressempfinden liegt bei denjenigen, die unter Termindruck arbeiten müssen, fast doppelt so hoch (66%) wie bei denjenigen, bei denen der Zeitdruck weniger stark ist (34%)⁸.

2.3 Neue Modelle des Arbeitskräfte-Managements

Schliesslich führten diese Veränderungen zur Einführung neuer Modelle des Arbeitskräfte-Managements. Christophe Dejours spricht in diesem Zusammenhang von einer Wende im Management, d.h. einer Einführung von Management- und Arbeitsorganisationsmodellen, die in erster Linie auf Umsetzung von Zielvorgaben und Evaluation der Kompetenzen beruhen. Dies hat eine Entwertung der Arbeit und der Berufe zur Folge und leitet eine Individualisierung der Arbeitsverhältnisse und –beziehungen ein. (Dejours 2009).

Ausserdem, so unterstreicht Dejours weiter, lässt sich immer häufiger feststellen, dass die Anerkennung für erbrachte Arbeitsleistungen ausbleibt. Dieser Faktor stellt eine neue Quelle des Leidens dar. Die meisten Menschen investieren viel Energie, Anstrengungen und persönliches Engagement, um ihre Arbeit gut zu machen: „Dieser Eigenbeitrag muss anerkannt werden. Wenn ihm keine Anerkennung zuteil wird, wenn er Gegenstand allgemeiner Indifferenz bleibt oder von den anderen gelehnt wird, so entsteht ein Leiden, das für die psychische Gesundheit äusserst gefährlich ist.“ (Dejours 1998).

Die Anerkennung der geleisteten Arbeit ist von ausschlaggebender Bedeutung für die Akzeptanz der Mühe und des Leidens, das die Arbeit mit sich bringen kann; wenn die Menschen Anerkennung erhalten, können sie die Mühen, die arbeitsbedingten Ängste und Zweifel leichter ertragen.

Heute hat Arbeitslosigkeit den Charakter eines strukturellen Phänomens angenommen, welches eng mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes zusammenhängt. Trotz saisonaler Schwankungen und Variationen bleibt die Arbeitslosenrate höher als die sog. „Sockel- oder Restarbeitslosigkeit“. Dies gilt vor allem, wenn man die Arbeitslosenrate auf der Basis der internationalen Kriterien berechnet und nicht nur auf der Basis der von SECO gelieferten Daten, welche nur die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldeten Arbeitslosen berücksichtigen. Im September 2011 belief sich die

⁸ S.Grebner et al., *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*, SECO, 2011. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de>

Arbeitslosenrate laut SECO-Statistiken schweizweit auf 2,8%, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den Kantonen zu verzeichnen sind⁹. Betrachtet man dagegen die Daten des Statistischen Bundesamtes, die sich auf die internationale Definition von Arbeitslosen stützen (Definition der Internationalen Arbeitsorganisation), so zählte man im vierten Trimester 2010 in der Schweiz 187.000 Arbeitslose, d.h. 4,2% der aktiven Bevölkerung.

Zu diesen Personen wären noch die Unterbeschäftigten hinzuzuzählen, d.h. diejenigen, die Teilzeit arbeiten, aber eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen. Nach jüngsten Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg zwischen dem zweiten Semester 2004 und dem zweiten Semester 2010 der Anteil der Unterbeschäftigten von 5,7% auf 6% und erreichte im Jahr 2009 mit 6,7% den Höhepunkt. 46,6% der Unterbeschäftigten würden gerne Vollzeit arbeiten, die restlichen 53,4% möchten ihre Arbeitszeit verlängern, aber weiterhin Teilzeit arbeiten. Im vierten Trimester 2010 belief sich die Zahl der Unterbeschäftigten auf 273.000.¹⁰

Ausserdem ist eine Gruppe von Nichtbeschäftigten zu berücksichtigen, die dem Arbeitsmarkt rasch zur Verfügung stehen, die sogenannten "*entmutigten Arbeitssuspendenden*", ebenso all diejenigen, welche sich aus verschiedenen Gründen nicht arbeitslos melden, obwohl sie keiner Arbeit nachgehen.

Ein weiteres Phänomen verdient Aufmerksamkeit, wenn von fehlender Arbeit die Rede ist: die Kurzarbeit, die vor allem in den letzten Jahren den Arbeitsmarkt stark geprägt hat. Besonders in den Jahren 2009 und 2010 war mit der Einführung der Kurzarbeit eine deutliche Zunahme verlorener Arbeitsstunden zu verzeichnen.

Zu erwähnen ist auch der weite, nur schwer quantifizierbare Bereich der Schwarzarbeit; dabei handelt es sich in erster Linie um Personen, die eine feste Anstellung auf dem Arbeitsmarkt suchen und sich in der Zwischenzeit mit prekären Arbeiten oft ausserhalb des regulären Arbeitsmarktes zufriedengeben.

Bei einer Analyse des Phänomens Arbeitslosigkeit ist daher eine Vielfalt von Aspekten zu berücksichtigen. So unterscheidet Reyneri fünf grundlegende Dimensionen der Arbeitslosigkeit, die er als eine ökonomische Situation mit folgenden Merkmalen definiert: Beschäftigungslosigkeit, Mobilisierung zwecks Arbeitssuche, Bereitschaft, eine Arbeit anzunehmen, eine bestimmte administrative Position (bei einer Agentur für Arbeit oder einem Stellenvermittlungsbüro als Arbeitssuchender gemeldet sein) und schliesslich ein Zustand der Notwendigkeit (Notwendigkeit Geld zu verdienen).¹¹

Wie eine im Tessin durchgeführte Untersuchung zeigt, wäre es allerdings verkürzt, nur diejenigen als Arbeitslose zu bezeichnen, welche diesen fünf Kategorien entsprechen.¹² Damit wäre eine beträchtliche Anzahl von Personen, die de facto beschäftigungslos sind,

⁹ Vgl. SECO, Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, September 2011. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/00019/04741/index.html?lang=de>

¹⁰ Vgl. Bundesamt für Statistik, *Qualität der Beschäftigung in der Schweiz*, Neuchâtel, 2011.

¹¹ E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il mulino, Bologna, 2002.

¹² P. Origoni, F. Losa, *26.000 disoccupati in Ticino? Riflessioni sulle varie componenti del fenomeno sugli strumenti per leggerlo correttamente*, «Dati - statistiche e società» Nr. 2009-3, Ustat September 2009.

aus der Analyse ausgeschlossen. So erfüllt zum Beispiel ein Arbeitssuchender, der beim Arbeitsamt gemeldet ist, alle oben genannten Bedingungen, während ein Arbeitsloser, der sich - aus welchem Grund auch immer - nicht bei einer derartigen Einrichtung gemeldet hat, zwar einige dieser Kriterien erfüllt (ökonomische Bedingung, Arbeitssuche, Bereitschaft eine Arbeit anzunehmen), aber eben nicht alle (administrative Position). Und Unterbeschäftigte sind in einer ähnlichen Lage wie Arbeitslose, aber sie sind nicht zwangsläufig aktiv auf Arbeitssuche und wären auch nicht unbedingt bereit, jede Arbeitsbedingung zu akzeptieren; jedenfalls sind sie in den offiziellen Arbeitslosigkeitsstatistiken nicht aufgenommen.

Daher ist schwer festzulegen, welche Kategorie oder welche Gruppe heranzuziehen ist, um das Phänomen Arbeitslosigkeit zu analysieren. Wie u. a. die oben zitierten Studien (Orioni und Losa 2009; Reyneri 2002) zeigen, ist zunächst einmal das Forschungsmotiv zu klären und danach die entsprechende Kategorie oder Gruppe zu wählen, die sich am besten für das Thema der Untersuchung eignet. Soll z.B. „aus dem Blickwinkel der Sozialpolitik geforscht werden, so könnte der Schwerpunkt auf die Arbeitslosen gelegt werden, die durch die Maschen der öffentlichen Fürsorge fallen: die nicht arbeitslos Gemeldeten, die Entmutigten, und vielleicht auch manche Unterbeschäftigte. Soll die Untersuchung dagegen den Spannungen zwischen Insidern und Outsidern im System der Arbeitsbeziehungen gewidmet sein, d.h. einer Bewertung der Konkurrenz, die Arbeitssuchende für die Beschäftigten darstellen, sowie den daraus folgenden Konsequenzen für Lohn- und Preisentwicklung, so wird der Hauptakzent auf dem aktiven Engagement der Aussenstehenden als möglichem determinierendem Faktor für die Intensität der Konkurrenz liegen (...). Und unter administrativem Gesichtspunkt schliesslich, im Hinblick auf Auszahlung von Arbeitslosengeld und Kosten des Arbeitslosenversicherungssystems, aber auch im Hinblick auf Massnahmen für die aktive Eingliederung in den Arbeitsmarkt gemäss der geltenden Gesetzgebung, wären nur die arbeitslos Gemeldeten zu untersuchen (Orioni und Losa, 2009).

3. Flexibilität als weit verbreitetes Phänomen

Wie sich aus dem oben dargestellten Bild ergibt, betrifft die Einführung der Flexibilität und die oft daraus folgende Prekarität nicht nur einige Kategorien von Erwerbstätigen bzw. einige Sektoren, sondern es handelt sich um ein Phänomen, das in verschiedenen Formen und Modalitäten alle Beschäftigten und alle Wirtschaftssektoren betrifft.

Seit längerer Zeit schon behaupten ja verschiedene Forscher, die Unterscheidung zwischen atypischer und typischer Arbeit sei völlig überholt. Sie könne zwar auf der einen Seite zur Kategorisierung von Arbeits- und Vertragsformen dienen, auf der anderen Seite jedoch nicht dazu benutzt werden, um eine Trennung zwischen flexiblen und nicht flexiblen Arbeitskräften, zwischen prekären und nicht prekären, zwischen garantierten und nicht garantierten Arbeitskräften vorzunehmen.

Die Flexibilität der Arbeit weist heute einen solchen Umfang auf, dass sie alle Kategorien von Erwerbstätigen betrifft, unabhängig von der Art ihres Vertrags. So schrieb schon Robert Castel "Das aktuelle Problem liegt nicht nur in der Herausbildung einer Randgruppe von Prekären, sondern auch in einer Destabilisierung der stabilen Beschäftigungsverhältnisse." (Castel 1999). Selbst die Inhaber eines unbefristeten

Vertrags sind einem hohen Mass an Unsicherheit ausgesetzt; vor allem in der Schweiz, wo der Kündigungsschutz besonders schwach ist.

Alle oben beschriebenen Phänomene betreffen, wenn auch in teilweise unterschiedlicher Form, einen immer grösseren Teil der Arbeitskräfte in allen Produktionsbereichen.

Das Problem stellt sich vielleicht auf allgemeinerer Ebene: Es geht darum zu verstehen, wie Prekarität, Unsicherheit und Flexibilität von den betroffenen Erwerbstätigen selbst wahrgenommen und erlebt werden. Diese subjektive Wahrnehmung der Lebenssituation als prekär Beschäftigter gilt es unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte zu untersuchen, nicht nur in Bezug auf den Vertrag, die Qualifikation des Beschäftigten und die Höhe des Lohns.

Man könnte sogar behaupten, dass atypische Arbeit und zunehmende Arbeitslosigkeit den Unterschied zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen gewissermassen aufheben. Es mag natürlich spezifische Kategorien zur Definition von Arbeitslosen und Beschäftigten geben, doch Tatsache ist, dass eine Person im Laufe ihres Lebens immer häufiger, und sogar ziemlich schnell, von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit abrutschen kann.

Ausserdem bringen bestimmte Formen "atypischer" Beschäftigung wie Arbeit auf Abruf, befristete Anstellung und Zeitarbeit den Erwerbstätigen in eine Situation, die zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit liegt. In der Tat leben die Erwerbstätigen in diesem Fall in einer wechselhaften Lage - zwischen aktiver Berufstätigkeit und Arbeitslosigkeit.

Wenn Flexibilität und Prekarität in bedeutendem Ausmass die Gesamtheit der Erwerbstätigen betreffen, so gilt das doch ganz besonders für einige soziale Kategorien, und zwar in erster Linie für Frauen und junge Menschen. Gerade diese Gruppen werden am ehesten mit Verträgen eingestellt, die als atypisch gelten.

Was die jungen Erwachsenen betrifft, so weisen die Untersuchungen einen eher zuversichtlichen Tenor auf hinsichtlich der Möglichkeit, dass sie in kurzer Zeit eine „normale“ Beschäftigung finden, was jedoch, wie wir gesehen haben, keineswegs vor Prekarität und Unsicherheit schützt.

Dies gilt allerdings in erster Linie für die jungen Männer. Für die Frauen erfolgt dieser Übergang weniger automatisch; bei ihnen liegt die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie auch nach der Heirat und der Gründung einer Familie einer prekären Beschäftigung nachgehen. Dies bestätigt die bereits mehrfach beschriebene Tendenz, dass bei Frauen eine strukturelle Komponente von prekärer und flexibler Beschäftigung vorliegt.

Das Arbeitskräftepotential von Frauen kommt am ehesten den Erfordernissen des Arbeitsmarktes nach Flexibilität und Prekarität entgegen, mit allen entsprechenden Implikationen für die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Hausarbeit. So bestätigen die statistischen Angaben, dass die wachsende Präsenz der Frauen am Arbeitsmarkt vorläufig noch nicht zu einer besseren Aufteilung der Haus- und Familienarbeit geführt hat. Diese lastet nach wie vor hauptsächlich auf den Schultern der Frauen, die somit einer täglichen Doppelbelastung ausgesetzt sind.

Wenn also von der Feminisierung der Arbeit die Rede ist, so sollte man dabei nicht allein die Zunahme der Beschäftigungsrate von Frauen betrachten. Dieser Prozess wurde in Wirklichkeit durch die Veränderungen der ökonomischen Struktur begünstigt (Schaffung von Arbeitsplätzen im Tertiärsektor), aber auch durch die oben ausführlich beschriebenen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen. Das weibliche Arbeitskräftepotential hat

den Weg geöffnet für Flexibilität und Prekarität der Arbeit. „Die Frauenarbeit hat im Grund dieselbe Funktion wie die Immigration, aber sie artikuliert sich auf andere Weise; sie passt sich anders an die Erfordernisse der gesellschaftlichen Hierarchie und Kultur an. Beide Phänomene haben dazu beigetragen, dass Löhne gesenkt, Regeln abgeschafft und Arbeitsverhältnisse prekariert wurden, aber sie haben sich in verschiedenen Sektoren ausgewirkt und sind verschiedenen Erfordernissen entgegengekommen. Der Prozess der Prekarisierung konnte auf traditionellen weiblichen Beschäftigungsformen aufbauen, welche stark durch die „Reproduktions- bzw. „Care-Arbeit“, wie es von feministischer Seite bezeichnet wird, gekennzeichnet sind.“ (Cirillo 2010)

4. Arbeit: Ausgrenzung statt Integration

Lange Zeit spielte Arbeit eine wichtige Rolle für die Bildung der persönlichen und sozialen Identität. Sie ist nicht nur eine unverzichtbare Einkommensquelle zur Deckung der täglichen Bedürfnisse, sondern auch das Mittel, mit dem der Einzelne einen Ort in der Gesellschaft und eine Selbstdefinition finden kann. „Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit hat eine wichtige Funktion für die soziale Integration. Die Teilhabe am Arbeitsprozess verstärkt die Bindung an ein bestimmtes soziales Umfeld und wertet die Arbeitstätigkeit auf, vor allem wenn diese auf einer Berufsausbildung aufbaut. Für eine grosse Anzahl von Menschen ist die Berufstätigkeit eine der wenigen dauerhaften Quellen sozialer Beziehungen. Arbeit ist in vielen Fällen die notwendige Voraussetzung für die Entwicklung eines Beziehungsnetzes und eines Gefühls der Zugehörigkeit, d.h. wichtiger Aspekte für die psychische Gesundheit“¹³.

Heute haben sich die Arbeitsverhältnisse tiefgreifend verändert; oft erzeugen sie Ungewissheit und Unsicherheit. „Die eigentliche Neuheit besteht nicht in der Notwendigkeit, unter Bedingungen von partieller oder sogar totaler Ungewissheit zu handeln, sondern in der Aufforderung, die mühsam aufgebauten Absicherungseinrichtungen aufzugeben und die Institutionen abzuschaffen, welche Ungewissheit beschränken und den durch wachsende Unsicherheit verursachten Schaden begrenzen sollten. Bemühungen um neue gemeinsame Lösungen zur Bewältigung der Unsicherheit werden behindert bzw. zunichte gemacht.“ (Bauman 2000)

Daher besteht die Gefahr, dass Arbeit von einem Faktor der sozialen Integration zu einem Faktor von Ausschluss und Leiden wird.

Wie mehrere Untersuchungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene gezeigt haben, erzeugen Prekarität und Flexibilität im Bereich der Arbeit ein Gefühl der Unsicherheit, was zu Schwierigkeiten in der Planung des privaten und beruflichen Lebens sowie bei der Gestaltung der Lebenszeit führt; ebenso zu Frustrations- und Angstgefühlen im Arbeitsleben und im ausserberuflichen Umfeld. Wie u.a. eine Studie der Supsi aus dem Jahr 2000 hervorhebt, scheint im Wechselverhältnis zwischen neuen Arbeitsformen und Lebensqualität letztere der Verlierer zu sein¹⁴. *„Neue äussere Zwänge sind entstanden, wodurch die Arbeitszeiten dauerhaft umgewälzt und Unmündigkeit, Ohnmacht, Verletzlichkeit, Abhängigkeit, Schwäche und Alternativlosigkeit erzeugt werden“*¹⁵.

¹³ Dipartimento sanità e socialità (DSS), *Pianificazione sociopsichiatrica cantonale 2005-2008*, Bellinzona.

¹⁴ A. Lepori, C. Marazzi, *Forme del lavoro e qualità della vita*, Supsi, Canobbio, 2000.

¹⁵ S. Toppi, in A. Lepori, C. Marazzi, *op.cit.*, 2000.

5. Die aktuellen Veränderungen wirken sich auch auf die Gesundheit der Erwerbstätigen aus

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeit ist derzeit Gegenstand zahlreicher Studien und Forschungsarbeiten. Die alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit Sitz in Dublin durchgeführte Erhebung bietet zweifellos ein umfassendes Bild der Situation. In dieser Erhebung wird auch die Wahrnehmung der Erwerbstätigen erforscht, was die Auswirkungen der Arbeit auf ihre Gesundheit betrifft. In Europa erklären 35% der befragten Beschäftigten, dass sich die Arbeit auf ihren Gesundheitszustand auswirkt; ausserdem erklärt jeder dritte Beschäftigte, dass seine Gesundheit und persönliche Unversehrtheit durch die Arbeit gefährdet seien. In der Schweiz erklärten 31%, die Arbeit habe direkte Auswirkungen auf ihren Gesundheitszustand, während 22% angaben, ihre Gesundheit sei durch die Arbeitsbedingungen gefährdet. Und die Situation hat sich in den letzten Jahren kaum verbessert.

*“Earlier research by the Foundation has found that, despite the general trend towards a service- and knowledge-based economy, the physical and psychological strain factors of work have not reduced substantially over the last 15 years. Some of the trends observed in employment relationships and working conditions in the last 15 years have in fact had a negative impact on the health of European workers – for example, the flexibilisation of the employment relationship or the intensification of work associated with new forms of work organisation”.*¹⁶

Wie die Dokumente der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Erhebungen der Europäischen Stiftung deutlich zeigen, stellt die Arbeit, vor allem in bestimmten Sektoren und unter bestimmten Bedingungen, nach wie vor eine potentielle Gefahr für die physische Gesundheit der Beschäftigten dar. Insbesondere aus der Fünften Erhebung ergibt sich: *“Die europäischen Erwerbstätigen sind physischen Risiken in ebenso hohem Masse ausgesetzt wie vor 20 Jahren. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass in Europa viele Arbeitsplätze nach wie vor mit körperlicher Arbeit verbunden sind”*¹⁷.

Und die Zahlen belegen das: So verbringen 33% der Erwerbstätigen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit dem Tragen schwerer Lasten, 23% sind Vibrationen ausgesetzt. Und diese Werte haben sich in den letzten 20 Jahren nicht verändert. Ausserdem verbringen 46% der Erwerbstätigen mindestens ein Viertel der Arbeitszeit in ermüdenden oder schmerzhaften Körperhaltungen, und der Anteil an Beschäftigten, die bei der Arbeit sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen ausführen, liegt heute höher als im Jahr 2000. Darüber hinaus bringt Arbeit für viele Europäer noch eine Reihe von weiteren Risiken mit sich. So waren im Jahr 2010 30% der Erwerbstätigen während mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit starkem Lärm ausgesetzt; 15% atmeten Rauch, Abgase oder Staub ein oder gingen mit gefährlichen chemischen Stoffen um; 11% hatten Kontakt mit ansteckungsgefährlichen Materialien und 23% waren zu niedrigen Temperaturen ausgesetzt.

Eine andere Frage betrifft die Muskel- und Skelettstörungen, die bei einigen Forschern als neue Berufskrankheit¹⁸ gelten. Es handelt sich um Schmerzen der Gelenke, Muskeln,

¹⁶ Eurofound, *op.cit.*, 2010.

¹⁷ *Ebd.*

¹⁸ J.-F., Caillard *Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle. In: Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, Nr. 44, 2005, S. 217.

Sehnen, Nerven und neurovaskulären Strukturen, welche in erster Linie durch monotone und sich wiederholende Arbeiten, durch das Heben schwerer Lasten, durch Vibrationen und schlechte Körperhaltung verursacht werden. Andere Autoren weisen auch auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsumfeld (Stress, Druck, Mangel an Selbstständigkeit) und dem Auftreten dieser Krankheitsbilder hin.

Vor allem in den letzten Jahren sind infolge der oben beschriebenen tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsorganisation Risiken zutage getreten, die als „psychosoziale Risiken der Arbeit“ bezeichnet werden. Es handelt sich um Gesundheitsrisiken, die durch die Arbeitsorganisation und die Beziehungen am Arbeitsplatz bedingt sind.

Laut einigen Dokumenten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind die psychosozialen Risiken abhängig vom Ausmass der Kontrolle am Arbeitsplatz, von der Arbeitslast, der Definition von Rollen und Aufgaben, den Beziehungen mit den Kollegen bzw. vom Betriebsklima und der Unternehmenskultur¹⁹.

Was das Gesamtbild in Bezug auf die Schweiz betrifft, so liegen zahlreiche Studien und Analysen vor. Es ist unmöglich alle zu zitieren, doch eine Untersuchung soll in diesem Zusammenhang erwähnt werden: Sie basiert auf den Ergebnissen der Schweizerischen Gesundheitsbefragung vom Bundesamt für Statistik; Ziel war eine Untersuchung über den Grad der Risikoexposition am Arbeitsplatz²⁰.

Die Ergebnisse zeigen eine besorgniserregende Situation. 41% der Männer und 37% der Frauen sind während ihrer Arbeit mindestens drei physischen Risiken ausgesetzt, und 35% der Männer und Frauen sind mindestens drei psychosozialen Risiken ausgesetzt. Weniger als einer von fünf Erwerbstätigen ist gar keinem Risiko ausgesetzt. Oft summieren sich die physischen und die psychosozialen Risiken, besonders in Sektoren wie dem Dienstleistungsgewerbe, wodurch ein Übermass an Risikoexposition entsteht.

Männer sind in höherem Mass als Frauen den physischen Risiken und den psychosozialen Risiken ausgesetzt, während Frauen stärker von Risiken betroffen sind, die mit fehlender Entscheidungsbefugnis und mit der Kontrolle ihrer Arbeit zusammenhängen.

Darüber hinaus lässt sich ein sozialer Gradient in der Verteilung der Arbeitsbedingungen mit hohem Risiko beobachten. Bei gleichem Alter, gleichem Beschäftigungsgrad und unter analogen Arbeitsbedingungen ist ein Mann mit einer Ausbildung, die dem Pflichtschulabschluss entspricht, mit 16mal höherer Wahrscheinlichkeit mindestens drei physischen Risiken ausgesetzt als ein Mann mit höherer Schulbildung. Bei den Frauen ist die Zahl 5mal höher. Was die psychosozialen Risiken angeht, liegt das Verhältnis geschlechtsunabhängig bei 2 zu 1.

Die physische und psychosoziale Risikoexposition hat starke Auswirkungen auf den Gesundheitszustand (hierbei handelt es sich um die Selbsteinschätzung der Betroffenen). Die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Gesundheitszustand als schlecht einzuschätzen, liegt

¹⁹Für eine detaillierte Definition der psychosozialen Risiken siehe T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, Ricerca sullo stress lavoro correlate, Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Ispesl, Milano, 2000.

²⁰J.F Marquis, *Conditions de travail, chômage et santé : la situation en Suisse à la lumière de l'Enquête suisse sur la santé 2007*, Page deux, Lausanne, 2010.

bei einem Mann, der – bei sonst gleichen Arbeitsbedingungen - mindestens drei physischen Risiken ausgesetzt ist, liegt doppelt so hoch wie bei einem Mann, der diesen Risiken nicht ausgesetzt ist. Dasselbe gilt, wenn die psychosozialen Risiken hinzugezählt werden.

Bei den Frauen ist dieser Zusammenhang weniger stark ausgeprägt: 1,5 mal so hoch bei physischen Risiken und 1,1 mal bei psychosozialen Risiken (der zweite Wert ist statistisch nicht relevant).

Ausserdem lässt sich beobachten, dass auch das Gefühl der Angst sich stark auf die Selbsteinschätzung des Gesundheitszustandes niederschlägt. Wer nach eigener Aussage am Arbeitsplatz Angst empfindet, bezeichnet auch seinen Gesundheitszustand als weniger gut.

Variablen hinsichtlich des „Lebensstils“ wie Körpergewicht, mangelnde körperliche Betätigung, Zigaretten- und Alkoholkonsum verändern den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand nicht.

Auch Arbeitslosigkeit, Verlust des Arbeitsplatzes oder Mangel an Arbeit wirken sich auf den Gesundheitszustand aus.

So zeigen mehrere Studien, dass der Verlust des Arbeitsplatzes den Gesundheitszustand der Betroffenen stark beeinträchtigen kann. Laut Marquis ergibt sich aus den meisten Untersuchungen eine um 20-30% höhere Sterblichkeitsrate bei Arbeitslosen im Vergleich zu Beschäftigten.

Die weiter oben zitierte schweizweite Untersuchung zeigt, dass die Situation der Beschäftigungslosigkeit oft eine höhere Wahrscheinlichkeit eines schlechten Gesundheitszustands nach sich zieht. Die Wahrscheinlichkeit, den eigenen Gesundheitszustand als schlecht einzuschätzen bzw. Psychopharmaka einzunehmen, liegt - bei gleichem Alter, gleicher Ausbildung und familiärer Situation – für einen arbeitslosen Mann 7mal höher als bei einem Erwerbstätigen; bei den Frauen ist das Verhältnis 5,4 bzw. 4,8 zu 1. Diejenigen, die eine Arbeit haben, aber fürchten sie zu verlieren, liegen bei der Selbsteinschätzung ihrer Gesundheit in der Mitte zwischen den Arbeitslosen und den Erwerbstätigen.

Wie eine Untersuchung von Domenighetti zeigt, ist der arbeitslose Teil der Bevölkerung im Tessin mehr dem Risiko von Schlafstörungen, Depressionen Herz- oder Muskelproblemen ausgesetzt als diejenigen, die keine Angst haben, ihr Arbeit zu verlieren. Ausserdem lässt sich bei den Arbeitslosen ein höherer Konsum von Schlafmitteln, Schmerzmitteln, Beruhigungsmitteln und Antidepressiva beobachten als bei der berufstätigen Bevölkerung²¹.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund von Arbeitsverlust hängen nicht nur mit dem Verlust des Einkommens zusammen. “Arbeitslosigkeit ist eine stressauslösende Erfahrung im Leben, in mancher Hinsicht vergleichbar mit einer Form der Trauer und bedingt durch den Verlust von Implikationen der Arbeit wie Selbstwertgefühl, Respekt seitens der anderen oder zeitliche Strukturierung des Tages.“ (Marquis 2010)

²¹G. Domenighetti, A. Fahrländer, L. Clivio, *Effetti della disoccupazione sullo stato di salute: analisi per il Cantone Ticino*, Research report – Bellinzona, Sezione sanitaria, 2007.

6. Veränderungen des Beschäftigungsmarktes und Krise des Sozialstaats

Im Zusammenhang mit der oben dargestellten Situation gilt es nun zu verstehen, welche Beziehungen zwischen den Veränderungen der Arbeitsorganisation und dem derzeitigen System der sozialen Sicherheit in der Schweiz bestehen. Das Modell des Sozialstaats, wie wir ihn kennen, war konzipiert für den männlichen Erwerbstätigen, der Vollzeit arbeitet, einen unbefristeten Vertrag und gute Perspektiven sozialer Mobilität hat. Mit dem Aufkommen des oben beschriebenen neuen Produktions- und Akkumulationsmodells in den Siebzigerjahren verliert der Sozialstaat seinen wichtigsten Bezugspunkt sowie das Lebensphasenmodell (Kindheit, Jugend, Ausbildung, Arbeit, Ruhestand), an dem er ausgerichtet war.

Der Sozialstaat hinkt den wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen hinterher. Er ist einer fragmentierten, sozial komplex zusammengesetzten Gesellschaft nicht mehr gewachsen. Und mangelnde finanzielle Ressourcen werden eine Überwindung der Krise und die Reform des Sozialstaats nur noch zusätzlich erschweren. Seit den Neunzigerjahren stehen die Sozialstaaten der westlichen Länder im Zentrum umfassender Reformprogramme. Auch die Schweiz zeichnet sich durch gesetzgeberischen Eifer aus, der in den Neunzigerjahren einsetzte. Das Jahr 1993 bedeutet die Wende von der passiven zur aktiven Arbeitsmarktpolitik. In Wirklichkeit war der Arbeitsmarkt aber bereits vor der Stagnationsphase 1991-1997 flexibel. Es sei hier daran erinnert, dass es seit den Fünfzigerjahren ein Nebeneinander von öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsdiensten gibt. Dies wurde bekräftigt durch das neue Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, welches 1991 in Kraft trat. In der zweiten Hälfte der Neunzigerjahre führte der Gesetzgeber neue Elemente von Flexibilität und Deregulierung ein²². Die neue Verordnung zum Arbeitsgesetz trat am 1. August 2000 in Kraft; sie verstärkte die Flexibilisierung des Beschäftigungsmarktes weiter. Im selben Jahr – am 24. März 2000 – wurde das neue Bundespersonalgesetz beschlossen, während am 1. Juni 2002 die bilateralen Abkommen I und die entsprechenden flankierenden Massnahmen an der Reihe waren. Am 1. Juni 2003 trat eine wichtige Reform der Arbeitslosenversicherung in Kraft. Die bedeutendste Veränderung betraf die Höchstdauer der Förderung; sie wurde von 520 auf 400 Tage reduziert. Die letzte Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG), die am 1. April 2011 in Kraft trat, bedeutet eine neue Verschärfung hinsichtlich der Bezugsberechtigung für Arbeitslosengeld. Ausserdem verkürzt sie die Bezugsdauer, insbesondere für junge Leute auf der Suche nach der ersten Stelle und für Arbeitslose über 55 Jahre. Am 1. April 2006 wurde das Abkommen über den freien Personenverkehr ausgedehnt und die entsprechenden flankierenden Massnahmen überarbeitet.

Obwohl die Reformen der Arbeitsgesetzgebung in einer Linie mit einer relativ langen Geschichte liegen, dürfte ihre Beschleunigung Auswirkungen auf die Entwicklung des Beschäftigungsmarktes gehabt haben. Verschiedene Autoren bringen das hohe Niveau an Flexibilität mit einem ebenso hohen Niveau an Absicherung in Verbindung²³. Das unter dem Namen flexicurity bekannte Modell des Sozialstaats, das sich durch einen hohen Grad von Flexibilität und zugleich durch einen hohen Grad an Sicherheit auszeichnet, kann in gewisser Hinsicht auch für die Schweiz gelten, nicht nur für die Länder, die

²² Vgl. P. Mahon, *L'évolution récente du droit du travail en Suisse – une appréciation critique*, Aspects de la sécurité sociale, 3/2000, S. 9-26.

²³ Vgl. Ecoplan und Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, *Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz*, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Forschungsbericht Nr. 14/07, Bern, 2007.

üblicherweise mit diesem Modell assoziiert werden, wie Dänemark und Finnland²⁴. Allerdings bestehen in der Schweiz bei einem hohen Grad an Flexibilität (es gibt kaum noch Spielraum, um sie weiter auszudehnen) schwerwiegende Lücken im System der sozialen Sicherheit²⁵. Darüber hinaus haben die durch die Sparpolitik bedingten Reformen der letzten Jahre weiterhin zur Schwächung der Absicherungsmaßnahmen beigetragen, wodurch der Grad an Flexibilität zwar hoch gehalten wird, aber keine Verbesserung der sozialen Sicherheit gewährleistet ist.

Die zweite Säule, die ursprünglich als zusätzliche Vorsorge konzipiert war, verliert diese Rolle schrittweise. Die Zunahme atypischer und diskontinuierlicher Arbeitsverhältnisse, oft bei niedriger Bezahlung (unter der Mindestgrenze für einen Beitritt) führt dazu, dass ein beträchtlicher Anteil von Arbeitnehmern von der Vorsorge durch die zweite Säule ausgeschlossen ist. Aus einer Untersuchung der Supsi ergibt sich, dass in der Schweiz jeder fünfte Beschäftigte nicht zum Beitritt in die zweite Säule verpflichtet ist und Altersvorsorge (AHV ausgenommen) somit zu einer freiwilligen Angelegenheit wird. Dies gilt vor allem für Selbstständigerwerbende, für Teilzeitbeschäftigte und für Kurzzeitbeschäftigte mit Vertragsdauer unter drei Monaten²⁶.

Infolge der Kostendämpfungsmaßnahmen hat sich natürlich auch die Vorsorgesituation der in der zweiten Säule Versicherten verschlechtert. Für beide Gruppen wird es immer schwieriger, eine Privatversicherung in Form einer dritten Säule abzuschliessen.

Die Arbeitslosenversicherung (AVIG) selbst scheint nicht mehr auszureichen, um den Lohnausfall bei Verlust des Arbeitsplatzes auszugleichen. Diese Versicherung wurde auf einem Modell der Arbeitsorganisation aufgebaut, das einen festen Arbeitsplatz und ein relativ geringes Risiko von lang anhaltender bzw. wiederholt auftretender Arbeitslosigkeit voraussetzte. Somit gibt es heute immer mehr Personen, denen das Arbeitslosengeld verwehrt bleibt. Und wer dieses Recht in Anspruch nimmt, wird dazu gedrängt, so rasch wie möglich in den Arbeitsmarkt zurückzukehren und jede Arbeit anzunehmen, auch zu schlechteren Bedingungen als früher. Auf diese Weise wurde die Arbeitslosenversicherung von einer Risikoversicherung zu einem Instrument im Dienst eines flexiblen und prekären Arbeitsmarkts, mit dem Ziel, Versicherungsleistungen und folglich Kosten zu senken. So werden die Risiken und Kosten auf die Einzelnen oder über höhere Sozialleistungskosten auf die Kantone abgewälzt²⁷.

Noch problematischer ist das Fehlen einer obligatorischen Sozialversicherung gegen Verdienstaufschlag bei Krankheit²⁸. In der Schweiz deckt bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Unfall oder Berufskrankheit die Unfallversicherung (UVG) die Kosten. Diese sieht während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz die Gehaltszahlung in Form eines Taggeldes vor. Dagegen gibt es keine obligatorische Sozialversicherung, die einen Lohnausgleich im Krankheitsfall garantiert.

²⁴ Vgl. Andranik S. Tangian, *Monitoring flexibility in the EU with dedicated composite indicators*, WSI-Diskussionspapier Nr. 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, Juni 2005.

²⁵ Vgl. Olivier Brunner-Patthey, "Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité", *Sécurité sociale CHSS*, 1/2007, S. 5-8. Hier S. 7.

²⁶ J. Assi, M. Lucchini, F. Losa, "Precarietà pensionistiche emergenti", *Dati – statistiche e società*, Nr.01/09, März 2009.

²⁷ Vgl. J. M. Dolivo, assurance chômage: la régression, *Revue juridique e politique - Playdoyer* 1/10.

²⁸ Vgl. R. Gurny, U. Koch, "Flexicurity – Fragen nach dem Um- und Ausbaubedarf des schweizerischen Sozialstaats", *Jahrbuch Denknetz* 2008, S. 191-201; siehe auch Philippe Nordmann, *Revenu en cas d'incapacité de gain: un nouveau concept*, Dossier du mois, Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (Artias), März 2009, unter www.artias.ch.

Die Krankenkassen sind gemäss dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) verpflichtet, eine freiwillige individuelle Versicherung öffentlichen Rechts anzubieten, welche den Verdienstausfall bei Krankheit deckt. Die Ausgleichszahlungen seitens der KVG sind jedoch sehr bescheiden. Der Gesetzgeber hat in der Tat keine Mindestbeträge festgelegt. Die KVG sieht ebenfalls die Möglichkeit von kollektiven Versicherungen vor, durch welche die Arbeitgeber ihre Beschäftigten zu interessanten Bedingungen versichern können, wobei in der Regel 80% des Gehalts ausgezahlt werden. Die Versicherer ziehen jedoch privatrechtliche Versicherungsverträge vor (VVG) vor, die mehr Handlungsspielraum bieten, z.B. was die Wahl der Risiken angeht. Die Verbindung mit dem Arbeitsrecht und mit den Gesetzen über die privaten und öffentlichen Sozialversicherungen macht das System besonders komplex. Für die Erwerbstätigen ist das Risiko eines Lohnausfalls bei Krankheit auch durch die Pflicht zur Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers gedeckt, wie vom Zivilgesetzbuch und der Rechtsprechung festgelegt. Infolge dieser Verpflichtung schliessen viele Arbeitgeber, vor allem die grossen Unternehmen, Taggeldversicherungen ab. Oft ist die Pflicht zu einer Taggeldversicherung jedoch auch von den Gesamtarbeitsvertragsnormen vorgesehen²⁹. Im Jahr 2007 belief sich die Zahl der in dieser Form abgesicherten Erwerbstätigen auf 1.683.000 (Bundesamt für Statistik). Das bedeutet, dass fast die Hälfte der Erwerbstätigen Arbeitsbedingungen hat, die von einer Gewerkschaft ausgehandelt wurden³⁰. Es ist aber leider nicht möglich, den Umfang des Versicherungsschutzes bei krankheitsbedingtem Lohnausfall der Erwerbstätigen genau zu ermitteln. Mit einer gewissen Sicherheit lässt sich nur der finanzielle Rahmen des Schutzes nennen. Von den ca. 3,0 Milliarden Franken der 2007 gebuchten Bruttobeiträge zur Deckung von krankheitsbedingtem Lohnausfall waren 90% im Rahmen des VVG. Von diesen Beiträgen wurde ca. ein Fünftel von den KVG-Versicherern, d.h. von den Krankenkassen gebucht³¹. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Fehlen einer obligatorischen Sozialversicherung einen Teil der Erwerbstätigen von einem realen Versicherungsschutz bei Krankheit ausschliesst. Diese können nur auf die vom Zivilgesetzbuch und der Rechtsprechung (Berner Skala) vorgesehenen Verpflichtungen zählen, die keinen angemessenen Schutz garantieren, vor allem was chronische und lang andauernde Erkrankungen betrifft, die immer häufiger auftreten.

Darüber hinaus gibt es einen Teil von Erwerbstätigen, die prinzipiell von dieser Art der Versicherung ausgeschlossen sind: Es handelt sich vor allem um Selbstständige oder um Beschäftigte mit befristeten Verträgen.

Obwohl deren Zahl noch relativ beschränkt ist - in der Schweiz zählte man 2010 277.885 Zeitarbeiter -, führt ihr Ausschluss aus dem Sozialversicherungssystem dazu, dass sie sich zunehmend genötigt sehen, individuelle und private Versicherungen abzuschliessen. Die obligatorischen öffentlichen Versicherungen ermöglichen es, die Kosten auf die gesamte Bevölkerung zu verteilen, während die verschiedenen Privatversicherungen dem Einzelnen einen Beitritt je nach seinen finanziellen Möglichkeiten anbieten, d.h. er hat die

²⁹ Vgl. Bundesrat, *Evaluation und Reformvorschläge zur Taggeldversicherung bei Krankheit*, Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 04.3000 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 16. Januar 2004. Gutgeheissen vom Bundesrat am 30. September 2009.

³⁰ Vgl. Daniel Oesch, "Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal", in: Trampusch, C. and Mach, A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London: Routledge, S. 82- 102.

³¹ Vgl. Bundesrat, *Evaluation und Reformvorschläge zur Taggeldversicherung bei Krankheit*, Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 04.3000 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 16. Januar 2004. Gutgeheissen vom Bundesrat am 30. September 2009; Bundesamt für Privatversicherungen (BPV), *Statistik 2007: Schadensversicherung 2007*, Tabelle AS03N.

Wahl, eine Versicherung abzuschliessen. Dies bringt einen Kostenanstieg, einen Rückgang der abgesicherten Personen und somit eine geringere Effizienz des Systems mit sich.

Allgemeiner ausgedrückt lässt sich sagen, dass der Sozialstaat im Hinblick auf die unzureichende Gesundheitsvorsorge und auf die Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit am stärksten an seine Grenzen gerät. Die deutlichsten Beispiele ergeben sich aus dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und aus dem Gesetz über die Invalidenversicherung (IVG).

Das UVG, das auf dem Prinzip der Risikoversicherung beruht, verpflichtet den Arbeitgeber dazu, seine Beschäftigten gegen Risiken bei Krankheit oder Unfall zu versichern. Die Definition von Unfall und Krankheit ist hierbei sehr eng gefasst und erlaubt es nicht, alle arbeitsbedingten Krankheiten und Beschwerden zu erfassen.

Wenn eine Krankheit nicht als Berufskrankheit gemäss UVG anerkannt wird, geht sie zu Lasten der Krankenkassen und somit der einzelnen Bürger. „In anderen Worten bedeutet das einen Transfer der Kosten auf die Krankenkassen oder, um einen modernen Begriff zu benutzen, eine Form von Externalisierung der durch die Firmenaktivitäten verursachten Kosten“. (Boschetti 2002)

Man kann also behaupten, dass die realen Kosten der berufsbedingten Krankheiten die von den Versicherungen registrierten Kosten für Unfälle und Berufskrankheiten bei weitem übersteigen. Eine Untersuchung der kantonalen Behörde für Inspektion und Arbeitsbeziehungen (OCIRT) Genf hat die Kosten für arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme geschätzt. Es ergab sich eine Summe zwischen 6 und 12 Milliarden Franken für 2001, was weit über der im Rahmen des UVG angegebenen Summe von 400 Millionen liegt.

Somit musste also die Invalidenversicherung (IV), vor allem ab den Neunzigerjahren, mit sozialen Problemen und prekären Arbeitsverhältnissen fertig werden. Aus einer Versicherung, welche ursprünglich für gesundheitliche Beeinträchtigungen zuständig war, wurde also allmählich eine Einrichtung für soziale Abfederung, die sich in erster Linie um die durch verschlechterte Arbeitsbedingungen verursachten Probleme kümmert. Die IV muss sich also mit einer Veränderung ihrer sozialen Funktion auseinandersetzen. Die von der IV regelmässig gelieferten Daten bestätigen diese Tendenz. Vor allem ab den Neunzigerjahren, bis zur 5. Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung liess sich eine ständige Zunahme der Bezüger verzeichnen, bedingt vor allem durch Krankheiten psychischer Art (ca. 40% der Ursachen für Invalidenrente) sowie durch Muskel- und Skeletterkrankungen. Sehr wahrscheinlich sind diese Krankheiten zum grossen Teil auf die Arbeitsbedingungen und auf die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zurückzuführen. Für die Schweiz ist die Verbreitung dieser Risiken in der bereits erwähnten Studie von J. M. Marquis gut dokumentiert.

Es lässt sich also bestätigen, dass ein Zusammenhang zwischen den veränderten Arbeitsbedingungen und der immer deutlicheren Zunahme der Bezüger von Invalidenrenten besteht. „Der Weg in die Invalidität scheint heute also mehr durch die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen als durch die direkten Folgen der Arbeitslosigkeit bedingt“. (Godinat 1999)

Die jüngsten Reformen der IV, die auf eine Reduzierung der Bezüger von Invalidenrenten und auf eine Politik der Wiedereingliederung abzielen, sind vor dem Hintergrund der obigen Bemerkungen zu interpretieren. Den ersten von der IV gelieferten Zahlen nach zu

urteilen, scheint das Ziel der Reformen teilweise erreicht zu sein, vor allem was den Rückgang der Renten betrifft. Allerdings ist nach wie vor nur schwer feststellbar, wie das Schicksal der von der Rente ausgeschlossenen Personen aussieht, und welche Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung erfolgreich waren. Vorläufig bleibt die Schweiz eines der Länder, wo der Anteil von behinderten Beschäftigten auffallend niedrig ist

In einer schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Situation, in der die Schaffung von Arbeitsplätzen begrenzt und der Rückgriff auf Umstrukturierung und Personalabbau sehr verbreitet ist, erscheint es illusorisch, sich nur auf den guten Willen des Marktes und der Unternehmen zu verlassen, um berufliche Wiedereingliederung zu ermöglichen. Dabei ist auch zu bedenken, dass eine berufliche Wiedereingliederung in einigen Fällen zwar zur Verbesserung der Lebensqualität einer als behindert eingestuft Person beitragen kann, da sie auf diese Weise Kontakt zu Mitmenschen herstellen und sich in die Gesellschaft eingliedern kann, doch in anderen Situationen kann eine berufliche Wiedereingliederung de facto ein Risiko darstellen, und zwar gerade wegen der „krankmachenden“ Natur der Arbeit heute.

Diese Reformen bringen also das Risiko mit sich, dass die Bezüger erneut von einer Versicherung in eine andere bzw. von einem Versicherungssystem in ein ressourcengebundenes System von Leistungen transferiert werden, in diesem Fall von der IV in die Sozialhilfe. Diese Transfers stellen eine ernsthafte Veränderung in der Funktionsweise des Sozialstaats dar: Von einem Solidarsystem zum Risikoschutz verwandelt er sich in ein residuales Fürsorgesystem, das über Steuern finanziert wird - ein vergeblicher und gefährlicher Versuch, die Verantwortung auf den anderen abzuwälzen.

Solange eine Versicherung fehlt, die solche Situationen in Angriff nehmen kann, lasten die Kosten natürlich auf den einzelnen Bürgern und ihren Familien, wodurch die Logik des neuen Akkumulationsmodells, d.h. der Privatisierung von Risiken und Kosten, noch weiter verstärkt wird.

7. Schlussbemerkungen

Die in den letzten Jahren eingeführten Reformen des Sozialstaats nehmen die in den obigen Abschnitten dargelegten Fragen jedoch nicht in Angriff; stattdessen verfolgen alle das Ziel, die öffentlichen Leistungen zu reduzieren. Damit soll versucht werden, einerseits ein Minimum an Solidarität aufrechtzuerhalten und andererseits die individuelle Verantwortung zu maximieren. Diesen Reformen liegt die Idee der „sozialen Meritokratie“ zugrunde, das heisst einer Anerkennung des Anspruchs auf bestimmte Leistungen bei sozial akzeptiertem Verhalten des Einzelnen.

Auf diese Weise ist der Welfare State zu einem Workfare State geworden, zu einem „aktivierenden“ Staat, wo für jede Sozialleistung eine Gegenleistung des Bezügers erwartet wird. Die Hauptgrenze dieser Konzeption liegt in der Vorstellung, dass die Wirtschaft imstande sei, in ausreichendem Masse Arbeitsplätze und Einkommen zu schaffen, um wieder ein Gleichgewicht zwischen Beschäftigung und Konsum herzustellen. Die andere Grenze liegt im Transfer der Verantwortung und der Kosten von der Gemeinschaft auf den Einzelnen. Dadurch wird das Risiko zunehmend zu einer Privatangelegenheit, gemäss der Konzeption des Einzelnen als *"Unternehmer seiner selbst"*, und somit wird auch das Konzept von sozialen Rechten selbst in Frage gestellt. .

In diesem Zusammenhang gilt es nun näher zu erforschen, auf welche Weise dieser Transfer erfolgt und welche Folgen das auf individueller und gesellschaftlicher Ebene hat, ausgehend von den verschiedenen Systemen der Sozialversicherungen (UV, IV, EO, KV und UTI).

Ganz allgemein stellt sich in diesen Krisenzeiten und im Licht der vorliegenden Analyse die Frage nach einer Reform des Sozialstaats, die den aktuellen Veränderungen und Transformationen gerecht wird.

Es gilt vor allem nachzuweisen, dass ein neues Welfare-System, das alte und neue Bedürfnisse berücksichtigt, für zukünftiges Wachstum nützlich, ja unerlässlich ist.

BIBLIOGRAPHIE

Bücher

- P. Askenazy, D. Carton, F. De Connik et M. Gollac, Organisation et intensité du travail, Octarès Editions, Col de travail en débats, Toulouse, 2006.
- P. Askenazy. Les désordres du travail, Enquête sur le nouveau productivisme, Seuil, Paris, 2004.
- P. Basso, Tempi moderni, orari antichi, L'orario di lavoro a fine secolo, Franco Angeli, Milano, 1998.
- C. Baudelot, M. Gollac, Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France, Fayard, Paris, 2003.
- Z. Bauman, La solitudine del cittadino globale, Feltrinelli, Milano, 2000.
- L. Boltansky et E Chiappello, Le nouvel esprit du capitalisme, NRF, Paris, 1999.
- R. Boyer, La croissance début de siècle: De l'octet au gène, Paris: Albin Michel, 2002.
- S. Buzzi, J-C. Devinck, P.A. Rosental, La santé au travail 1880-2006, La Découverte, Paris, 2006.
- R. Castel, Les métamorphoses de la question sociale, Fayards, Paris, 1995.
- R. Castel, L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé?, Seuil, Paris, 2003.
- G. Chiaretti (a cura di), C'è posto per la salute nel nuovo mercato del lavoro? Medici e sociologi a confronto, Franco Angeli, Milano, 2005.
- L. Cirillo, Il lavoro femminilizzato nella crisi economica, in AAVV, L'emancipazione malata, Sguardi femministi sul lavoro che cambia, Edizioni LUD, Milano, 2010.
- E. Conne-Perréard e M. Usel, «Lien entre conditions de travail et problèmes de santé motivant une consultation médicale dans le canton de Genève», Médecine&Hygiène 2483, 19 mai 2004.
- E. Conne-Perréard, M.J. Gloardon, J. Parrat, M. Usel Effets de conditions de travail défavorable sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), Genève, 2001.
- Conseil fédéral, Evaluation du système d'indemnités journalières en cas de maladie et propositions de réformes, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 04.3000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, du 16 janvier 2004. Approuvé par le Conseil fédéral le 30 septembre 2009.
- C. Dejours, Souffrance en France, Seuil, Paris, 1998.
- C. Dejours et F. Bègue, Suicide au travail: que faire?, Puf, Paris, 2009.
- C. Dejours, Observations cliniques en psychopathologie du travail, Puf, Paris, 2010.
- G. Domenighetti, A. Fahrländer, L. Clivio, Effetti della disoccupazione sullo stato di salute. Analisi per il Cantone Ticino, Bellinzona, Sezione sanitaria, 2007.
- Ecoplan und Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Forschungsbericht Nr. 14/07, Bern, 2007.
- L. Gallino, Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità, Laterza, Roma-Bari, 2007.

- G. Godinat, De la précarité à l'invalidité, in AAVV, Droit dans le mur!, Dix ans de crise en Suisse: un état des lieux, Editions d'en bas, Lausanne, 1999.
- M. Gollac e S. Volkoff, Les conditions de travail, La Découverte, Paris, 2000.
- S. Greppi, M. Lucchini, J. Assi, C. Marazzi, The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland. FORS Working Paper Series, paper 2010-4, FORS, Lausanne, 2010.
- R. Gurny, U. Koch, "Flexicurity – Fragen nach dem Um- und Ausbaubedarf des schweizerischen Sozialstaats", Jahrbuch Denknetz 2008.
- D. Linhart, Perte d'emploi, perte de soi, Edition éres, Paris, 2002.
- D. Lupton, Risk, Taylor & Francis Books, London, 1999.
- C. Marazzi, A. Lepori, Forme del lavoro e qualità di vita, Inchiesta sugli effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro, SUPSI; Canobbio 2002.
- C. Marazzi, A. Lepori, L'impresa della flessibilità, Cosa pensano gli imprenditori ticinesi del lavoro flessibile, Canobbio, 2004.
- C. Marazzi, A. Lepori, C. Campello, La salute flessibile, Supsi, Bellinzona, 2007.
- C. Marazzi, S. Greppi, E. Soldini, Nuovi bisogni Nuovo Welfare. Analisi dell'evoluzione delle prestazioni sociali in Canton Ticino, Repubblica e Canton Ticino, Dipartimento della sanità e della socialità, SUPSI-Dsas, Manno-Bellinzona, 2007.
- J.F. Marquis, Conditions de travail, chômage et santé, La situation en Suisse à la lumière de l'Enquête suisse sur la santé 2007, Edition page deux, Lausanne, 2010.
- M. Maurani, Travail et emploi des femmes, La Découvert, Paris, 2000.
- P. Nordmann, Revenu en cas d'incapacité de gain: un nouveau concept, Dossier du mois, Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (Artias), mars 2009, sur www.artias.ch.
- D. Oesch, "Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal", in: Trampusch, C. and Mach, A. (eds.), Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy, London: Routledge.
- E. Reyneri, Sociologia del mercato del lavoro, Il mulino, Bologna, 2002.
- M.-H. Soulet, (éd.), Le travail, nouvelle question sociale, Res socialis, Fribourg, 1999.
- S. Tangian, Monitoring flexibility in the EU with dedicated composite indicators, WSI-Diskussionspapier Nr. 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, June 2005.
- A. Vinet, Travail, organisation et santé, Les presses de l'Université, Laval, 2004.

Articles et statistiques

- J. Assi, M. Lucchini, Fabio B. Losa, Ustat "Precarietà pensionistiche emergenti Un lavoratore su cinque in Svizzera non sottostà all'obbligo di affidarsi al secondo pilastro", Dati - statistiche e società, numero 2009-1, Ustat marzo 2009.
- O. Brunner-Patthey, "Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité", Sécurité sociale CHSS, 1/2007.
- A.-S. Bruno, Quelques perspectives sur les travaux récents en "santé et travail". Les approches développées dans les revues de sciences sociales (2001-2007), Santé et travail, Revue française des Affaires sociales, N° 2-3, avril-septembre 2008, La Documentation française, Paris, 2008.

J.-F., Caillard, "Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle", Bulletin épidémiologique hebdomadaire, Nr. 44, 2005.

J. M. Dolivo, "Assurance chômage: la régression", Revue juridique e politique – Playdoyer, 1/2010.

T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, Research on Work-related Stress, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2000.

Eurofound, Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010, www.eurofound.europa.eu.

P. Mahon, L'évolution récente du droit du travail en Suisse – une appréciation critique, Aspects de la sécurité sociale, 3/2000.

Office fédéral des assurances privées (OFAP), Statistique 2007.

Office fédérale de la statistique, La qualité de l'emploi en Suisse, Neuchâtel, 2011.

P. Origoni e F. B. Losa «26.000 disoccupati in Ticino? Riflessioni sulle varie componenti del fenomeno sugli strumenti per leggerlo correttamente», Dati - statistiche e società, numero 2009-3 Ustat Settembre 2009.

S. Volkoff, «La recherche et l'action en santé au travail. Idées ancrées et nouveaux obstacles», Santé au travail, Revue française des Affaires sociales, N° 2-3, La Documentation française, Paris, 2008.