



19.05.2020

Stimmen zu Corona (1/3)

Réflexions sur le coronavirus (1/3)

Riflessioni sul coronavirus (1/3)

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse

Il ne suffit pas d'applaudir au balcon : il faut plus de reconnaissance, des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail pour les professions à forte proportion de femmes

Karin Schwiter, Universität Zürich

Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz

Il ne suffit pas d'applaudir au balcon : il faut plus de reconnaissance, des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail pour les professions à forte proportion de femmes

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique, Travail.Suisse

La crise du coronavirus est en train de bouleverser complètement notre existence, avec des effets plus ou moins marqués selon les personnes. Les effets sur la santé varient en fonction des maladies antérieures ou de l'appartenance à une catégorie à risque (la sienne ou celle de proches). Cependant, le sentiment de malaise dû aux nombreuses inconnues et la peur parfois choquante due à la couverture médiatique des points chauds de la crise ne laissent presque personne indifférent.

La situation professionnelle et économique varie également grandement selon les cas : alors que les indépendant-e-s ou les salarié-e-s mis au chômage partiel, directement ou indirectement touchés par le confinement, sont confrontés à des situations financières critiques et des craintes existentielles, d'autres "profitent" d'espaces libres et des possibilités du travail à domicile avec un lieu de travail ensoleillé sur le balcon ou au jardin.

Pour les familles, le travail à domicile combiné avec la prise en charge de la garde des enfants, de l'école à la maison et de la transmission du contenu éducatif due à la fermeture des écoles et des garderies, était et reste la source d'une réelle surcharge.

Existe-t-il une menace de retour de manivelle dans le monde du travail ?

Des effets majeurs se font également sentir dans le monde du travail, qui traversera des turbulences économiques – et le mot est faible – dans les prochains mois au moins.

Avant les premières mesures prudentes de relâchement qui ont suivi le confinement, environ un tiers des salarié-e-s en Suisse étaient au chômage partiel. Du point de vue syndical, il est réjouissant que la portée des instruments permettant de garantir les revenus ait été régulièrement étendue pendant la crise du coronavirus. Le fait d'avoir également intégré les apprenti-e-s et les personnes ayant un emploi temporaire ou travaillant sur appel dans le système de chômage partiel, et instauré un système d'allocation pour perte de gain coronavirus pour les indépendant-e-s et les salarié-e-s mis en quarantaine, a permis de protéger les revenus des groupes particulièrement exposés sur le marché du travail. L'octroi d'importantes sommes d'argent pour des garanties assurant la liquidité des entreprises en crise peut également être considéré comme une mesure visant à prévenir les faillites inutiles et donc à maintenir et garantir l'emploi.

Malgré le grand nombre de mesures politiques prises pour atténuer la crise, deux domaines ont été oubliés, ce qui aura des effets négatifs à court et moyen terme, en particulier pour les femmes : d'une part, les mesures ne répondent ni aux problèmes de conciliation ni aux situations pesantes pour les familles. Par exemple, bien qu'il eût été facile d'intégrer dans le système d'allocation pour perte de gain coronavirus la partie du taux d'activité professionnelle des deux parents qui dépasse 100 %, cela

n'a pas été fait. Les responsables préfèrent croire qu'une grande partie du travail supplémentaire non rémunéré sera tout naturellement effectué par les femmes. D'autre part, l'ignorance du Conseil fédéral quant aux problèmes financiers et organisationnels des crèches montre clairement où se situe la priorité politique : certainement pas pour les structures d'accueil extrafamilial au rôle essentiel et complémentaire ni pour une répartition égale des tâches entre les sexes. Quiconque nie que la garde des enfants soit une mission de service public, et rend ainsi impossible toute conciliation, soutient à court et moyen terme le retour de manivelle dans le monde du travail, qui pourrait se révéler être assez brutal. Il est probable que le travail à domicile reste à l'ordre et que les grands-parents, pour des raisons de santé, ne puissent pas garder leurs petits-enfants pendant encore longtemps. Les familles seront alors confrontées au choix de supporter une (sur)charge massive sur une période plus longue ou de compenser cela par le retrait (partiel) du marché du travail d'un des deux parents - généralement les femmes.

Les applaudissements seuls ne suffisent pas !

Les femmes portent un lourd fardeau pour faire face à la crise du coronavirus. L'importance du travail dans des professions où la proportion de femmes est généralement élevée est particulièrement évidente. Ni les soins infirmiers et l'accompagnement dans les hôpitaux et les maisons de retraite, ni le travail dans le commerce de détail, ne peuvent être effectués à domicile. Par conséquent, les femmes courent au travail un risque d'infection plus élevé que les hommes. Ceci était vrai même avant le coronavirus, mais la crise n'a fait qu'accentuer cette réalité. Il se peut que la crise ait augmenté l'acceptation et la reconnaissance du travail accompli par les femmes. Toutefois, si les applaudissements des Suisses à l'heure du dîner restent un geste sympathique, ils laissent un goût amer au vu de la réalité des chiffres.

Un regard sur les statistiques salariales le prouve : alors que le salaire médian en Suisse en 2018 était de 6538 francs par mois, celui des femmes dans le secteur de la santé et du social était en dessous de la moyenne, avec 6190 francs, et bien plus bas dans le commerce de détail, avec 4687 francs. Il n'est donc pas étonnant que ces deux branches, avec le commerce de gros et l'hôtellerie-restauration, figurent parmi les quatre branches présentant la plus grande insatisfaction en matière de revenus dans le "Baromètre Conditions de travail" de Travail.Suisse. Une majorité des salarié-e-s interrogés considèrent leur salaire comme inapproprié par rapport à leurs performances professionnelles.

Le "Baromètre conditions de travail" montre que l'insatisfaction ne se manifeste pas uniquement au niveau monétaire, mais également dans les différents aspects des conditions de travail examinés. Les salarié-e-s des secteurs de la santé, du social et du commerce de détail, par exemple, sont plus fréquemment confrontés à un stress physique que la moyenne. L'influence que l'on peut avoir sur son temps de travail est également ressentie comme très limitée et le fait qu'il soit peu réglementé augmente les problèmes de conciliation entre travail, vie privée et familiale, formation continue et travail de milice.

La plus grande différence entre les branches susmentionnées réside au niveau de la motivation et du

sens : alors que les salarié-e-s du secteur de la santé et du social considèrent leur travail comme important pour la société et donc fortement porteur de sens, les actifs dans le commerce de détail lui attribuent une note inférieure à la moyenne.

Dans l'ensemble, il est effectivement bienvenu que la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga loue publiquement l'engagement de ces travailleurs et travailleuses dans la crise du coronavirus et insiste sur de meilleurs salaires, mais cela devrait se faire par des augmentations salariales régulières et non par un paiement unique sous la forme d'une prime coronavirus. Premièrement, l'enquête sur la structure des salaires montre que le montant des primes annuelles varie fortement en fonction du taux d'occupation et du sexe : alors que les hommes reçoivent en moyenne plus de 12 000 francs par an, les primes pour les femmes représentent moins de la moitié de ce montant, soit un peu moins de 6 000 francs. Deuxièmement, les paiements uniques ne sont pas formateurs de rente et ne corrigent donc en aucun cas l'inégalité au moment de la retraite.

La conclusion qui s'impose est donc une revalorisation permanente de ces professions. Cela comprend des investissements dans la formation et le perfectionnement professionnel, des réglementations du temps de travail appropriées, des conditions de travail justes et une rémunération équitable et en croissance régulière. Cela ne doit pas se limiter à une compensation pour les performances réalisées pendant la crise du coronavirus.

Contact : Gabriel Fischer, fischer@travailsuisse.ch, 076 412 30 53

Travail.Suisse est **l'organisation faitière indépendante des travailleurs et travailleuses**, à laquelle appartiennent dix fédérations (voir la rubrique sur les fédérations membres). Ces fédérations représentent près de 150 000 membres issus d'un très large éventail de branches appartenant aux domaines du secteur privé et du service public. Leurs préoccupations centrales sont des salaires et des conditions de travail équitables pour tous les salarié-e-s, l'élimination de la discrimination salariale entre les sexes, l'amélioration de la sécurité sociale et une meilleure conciliation entre le travail, la vie privée et familiale, la formation continue et les activités sociétales.

Konsequenzen der Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen in Privathaushalten älterer Menschen in der Schweiz

Karin Schwiter, Privatdozentin in Wirtschaftsgeografie an der Universität Zürich

Was bedeuten die Corona-Präventionsmassnahmen für Care-ArbeiterInnen, die live-in Betreuungsdienstleistungen in Privathaushalten erbringen? Welche Konsequenzen hat die Krise für sie? Unsere wirtschaftsgeographische Forschungsgruppe «Arbeit, Migration und Geschlecht» an der Universität Zürich erforscht Ungleichheiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In Zusammenarbeit mit der Denknetz Arbeitsgruppe «Prekarität» und dem dem vpod-Netzwerk «Respekt» haben wir erste Antworten auf diese Fragen erarbeitet.

Wie funktioniert Live-in Betreuung?

Live-in Betreuung bedeutet, dass eine Arbeitskraft für mehrere Wochen am Stück in der Wohnung einer betreuungsbedürftigen, meist älteren Person wohnt. Sie besorgt den Haushalt, hilft beim Ankleiden, bei der Körperhygiene und ähnlichem und steht als GesellschafterIn und BegleiterIn zur Verfügung. Die Arbeitskräfte in diesem Tätigkeitsfeld sind praktisch ausschliesslich Frauen. Sie reisen für ihre jeweils rund 2-3monatigen Einsätze in Schweizer Privathaushalten aus verschiedenen osteuropäischen Ländern an und kehren dazwischen zu ihren Familien im Herkunftsland zurück. Einige der BetreuerInnen sind bei sogenannten Care-Agenturen angestellt und werden an die Haushalte verliehen. In anderen Fällen ist direkt der Privathaushalt ihr Arbeitgeber.

Wie viele Frauen diese Arbeit in der Schweiz verrichten, ist nicht bekannt. In den Statistiken werden sie einfach den vielen anderen (meist weiblichen) Beschäftigten in Privathaushalten zugerechnet. Die bestehende Forschung zeigt jedoch, dass die live-in Betreuung auch vor der Corona-Pandemie ein höchst prekäres Beschäftigungsfeld darstellte. Der Privathaushalt als Arbeitsort ist nach Schweizer Gesetzgebung nicht durch das Arbeitsgesetz geschützt. In vielen Fällen wird von den Arbeitskräften verlangt, dass sie über Tage und Wochen fast rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Trotzdem sind ihre Löhne in den allermeisten Fällen nicht existenzsichernd.

Welche Folgen hat die Corona-Pandemie für live-in Care-ArbeiterInnen?

Die Grenzschiessungen zur Pandemieprävention haben die zuvor übliche transnationale Mobilität der BetreuerInnen von einem Tag auf den anderen zum Erliegen gebracht und damit die Fragilität des live-in Betreuungsmodells sichtbar gemacht.

Auf der einen Seite der Grenzen stecken Arbeitskräfte in ihren Herkunftsländern fest, die im März ihre nächsten Einsätze in Schweizer Privathaushalten hätten antreten sollen. Aufgrund der eingestellten Zug-, Bus- und Flugverbindungen und der erschwerten Grenzübertritt können viele von ihnen ihren Arbeitsort nicht mehr erreichen.

Care-Agenturen haben in diesen Fällen die Möglichkeit, für ihre angestellten BetreuerInnen Kurzarbeit zu beantragen. Die vielen BetreuerInnen, die direkt bei Privathaushalten angestellt sind, bleiben davon jedoch ausgeschlossen. Obwohl diese Abgrenzung rechtlich nicht unumstritten ist, hält das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO in ihrer Praxis bisher daran fest, dass nur Betriebe nicht aber Privathaushalte als Arbeitgeber Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigungen geltend machen können.

Hinzu kommt, dass die BetreuerInnen trotz teilweise über Jahre immer wieder geleisteten Arbeitseinsätzen in der Schweiz keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen können. Ihnen fehlt der dafür notwendige Wohnsitz in der Schweiz. Viele von ihnen stehen dadurch von einem Tag auf den anderen ohne Einkommen da.

Auf der anderen Seite der Grenzen stehen live-in Care-ArbeiterInnen in Schweizer Haushalten im Einsatz, die vergeblich auf ihre Ablösung warten. In vielen Fällen erklären sie sich dazu bereit, ihre Arbeit weiterzuführen. Abgesehen davon, dass eine Rückkehr ins Herkunftsland aufgrund der Reisebeschränkungen derzeit kaum möglich wäre, fühlen sie sich auch moralisch verpflichtet, ihre betreute Person in der Krise nicht auf sich gestellt zu lassen.

Für viele von ihnen haben sich die prekären Arbeitsbedingungen weiter verschärft. Einige Haushalte haben aus Angst vor Ansteckung die Einsätze von Spitex, Rotem Kreuz oder anderen Besuchsdiensten reduziert. Diese haben üblicherweise tagsüber während den Arbeitspausen der Care-ArbeiterInnen die Betreuung übernommen. Auch Angehörige, die an den freien Tagen der Care-ArbeiterInnen beispielsweise sonntags die Betreuung gewährleistet haben, bleiben den Haushalten teilweise aus denselben Gründen fern.

In einzelnen Fällen verlangen Agenturen oder Haushalte gar von den BetreuerInnen, dass sie auch in ihrer Freizeit in den Haushalten verbleiben, um eine Ansteckung der älteren Person zu verhindern. Da sie auf ihre Arbeit angewiesen sind, haben BetreuerInnen in diesem Fällen oft kaum Möglichkeiten, solche unzulässigen Einschränkungen ihrer Bewegungsfreiheit zurückzuweisen.

In der Konsequenz arbeiten einige Care-ArbeiterInnen bereits seit Wochen ohne Ablösung und ohne Erholungsmöglichkeit. Hinzu kommt die zusätzliche psychische Belastung durch die Trennung von den eigenen Angehörigen in der Krisenzeit und die Unsicherheit, wie lange dieser Zustand andauern wird.

Welche Empfehlungen ergeben sich aus der gegenwärtigen Situation der Care-ArbeiterInnen?

1) Das Beispiel der live-in Care-ArbeiterInnen zeigt erstens, dass die vielen Arbeitnehmenden, die in Privathaushalten beschäftigt sind, bei der Ausgestaltung der Unterstützungsmassnahmen des Bundes nicht mit bedacht wurden. Dies betrifft nicht nur live-in Care-ArbeiterInnen, sondern viele weitere – überwiegend weibliche – Arbeitnehmende, unter anderem Reinigungskräfte und Nannys. Sie fallen derzeit durch alle Maschen der vom Bund geknüpften Rettungsschirme. Es ist damit dringlich, dass auch der Privathaushalt als Arbeitsort vom Bund anerkannt wird und entsprechende Unterstützungsmassnahmen für die darin Beschäftigten gesprochen werden.

2) Unsere Forschung dokumentiert zweitens, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Betreuung durch die Pandemie weiter verschärfen. Dies zeigt sich nicht nur bei live-in Care-ArbeiterInnen, sondern auch in anderen Bereichen der Care-Arbeit, unter anderem in Spitälern und Altersheimen. So hat der Bundesrat beispielsweise Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit für Pflegepersonal temporär ausser Kraft gesetzt.

Die Schweiz stellt in der Krise damit die Bedürfnisse der betreuungs- und pflegebedürftigen Personen über die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden. Dadurch akzentuieren sich in der Krise Arbeitsbedingungen, die bereits unter normalen Umständen prekär und belastend waren. Es ist deshalb über die Krise hinaus erforderlich, dass Bund und Kantone gesetzgeberisch tätig werden, sodass die bekannte übermässige Arbeitsbelastung in den Care-Berufen reduziert und die bisher unterbezahlte, anspruchsvolle Arbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, angemessen entlohnt wird.

3) Die Krise führt schliesslich vor Augen, wie fragil ein Altenbetreuungssystem ist, das im Bereich der live-in Betreuung zur Ausnützung der Lohndifferenz ihr Personal praktisch ausschliesslich im Ausland rekrutiert und lediglich temporär in die Schweiz holt. Sie zeigt zudem, wie ethisch problematisch ein System ist, das die Arbeit von migrantischen BetreuerInnen in Anspruch nimmt, einen grossen Teil ihrer sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit oder in Zeiten der Krise jedoch auf ihre Herkunftsländer abwälzt. Es ist deshalb erforderlich, Altenbetreuung im Privathaushalt so zu regulieren, dass sie ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet und dadurch auch von in der Schweiz wohnhaften Arbeitskräften ausgeführt werden kann. Ein Weg dahin ist die Durchsetzung von Höchst-arbeitszeiten, Ruhezeiten und Gesundheitsschutz durch die bis heute ausstehende Unterstellung des Privathaushalts als Arbeitsort unter den Schutz des Arbeitsgesetzes.

Kontakt: PD Dr. Karin Schwiter, karin.schwiter@geo.uzh.ch, 076 442 32 76

Dank

Wir bedanken uns bei den BetreuerInnen, den betreuten Personen und ihren Angehörigen, den VertreterInnen von Care-Agenturen, sowie bei weiteren ExpertInnen, die ihre Erfahrungen der letzten beiden Monate mit uns geteilt haben. Unsere Forschung, die diesem Artikel zugrunde liegt, ist Teil des Forschungsprojekts «Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements» – eine Kooperation von Aranka Benazha, Helma Lutz, Iga Obrocka und Ewa Palenga-Möllenberg von der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland, Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler von der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich und Karin Schwiter, Jennifer Steiner und Anahi Villalba von der Universität Zürich/Schweiz. Es wird gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Projektnr. LU 630/14-1, den Austrian Science Fund (FWF) Projektnr. I 3145 G-29 und den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) Projektnr. 170353.