



Frank Hoffer, Berlin, Dezember 2012

Wer trägt das Arbeitsmarktrisiko

Arbeitgeber

Staat



Arbeitnehmer

unorganisiert

Niedriglohn

Teilzeit

Werkverträge

gefahrgeneigt

sozialversicherungsfrei

Leiharbeit

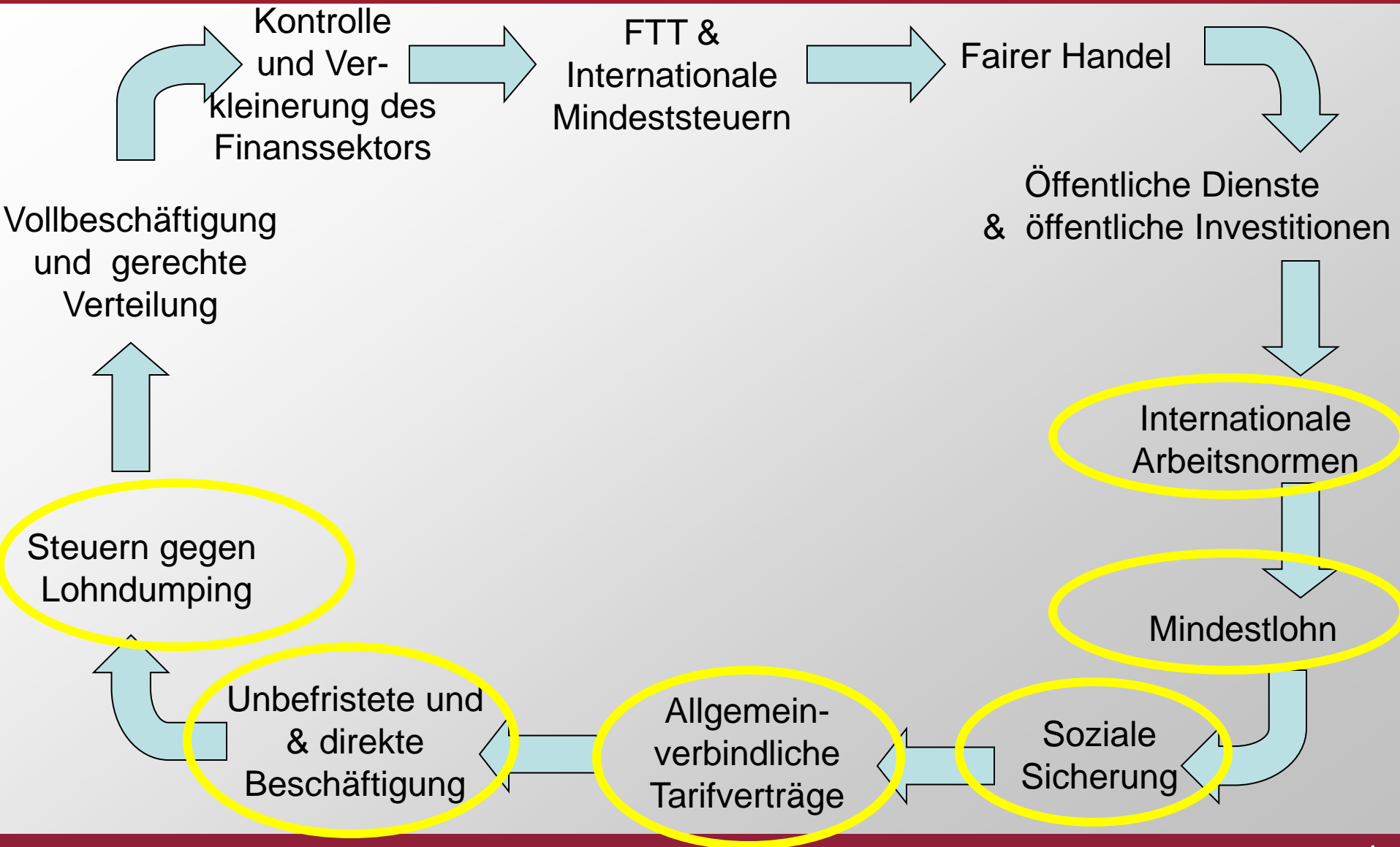
befristet beschäftigt

Scheinselbstständigkeit

Prekäre Beschäftigung



Arbeitsmarktregulierung muss und kann nur Teil eines generellen (internationalen) Kurswechsels sein



Internationale Arbeitsorganisation

Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:

„ Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“

“Das Versagen einer Nation menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzuführen ist ein Hindernis für andere Nationen die Arbeitsbedingung in ihrem Land zu verbessern “

„Gewährleistung eines gerechten Anteils aller an den Früchten des Fortschritts hinsichtlich der Löhne und des Einkommens, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen sowie eines lebensnotwendigen Mindestlohnes für alle Arbeitnehmer, die eines solchen Schutzes bedürfen“

Menschenrechtliches Minimum

Kernarbeitsnormen

- Beseitigung von Kinderarbeit
- Verbot der Zwangsarbeit
- Diskriminierungsverbot
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und freie Tarifverhandlungen

Internationale Übereinkommen der IAO



Valentin Urusov, gründete 2008 eine freie Gewerkschaft in Russland und sitzt seit September 2008 im Gefängnis <http://column.global-labour-university.org/>

Internationale Übereinkommen der IAO

Arbeits- und Sozialrechtliche Mindestnormen über die

- Festsetzung von Mindestlöhnen C. 131
(nicht ratifiziert von Deutschland)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber C. 158 (nicht ratifiziert von Deutschland)
- Bestimmung des Arbeitsverhältnisses R. 198
- Arbeitsklauseln bei öffentlicher Auftragsvergabe C. 94
(nicht ratifiziert von Deutschland)

Internationale Übereinkommen der IAO

Arbeits- und Sozialrechtliche

Mindestnormen über die

Sozialen Sicherheit C. 102 & C. 128

(ratifiziert) und den

Sozialen Basisschutz R. 202

Durchsetzung und Ausweitung internationaler Regelungen

- Kennen
- Ratifizieren
- Umsetzen
 - National
 - In der Entwicklungspolitik
 - In der Handelspolitik
 - In Konzernen
- Initiativen für neue Standards durch Gewerkschaften
 - Beschränkung von Befristung und Leiharbeit
 - Moderne geschlechtergerechte Balance zwischen Leben und Beruf
 - Moderne Arbeitszeitregelungen (C.1)

Steuer für Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit

Jenseits von Mindeststandards :

- **Die Deregulierung führt zu abnehmender Tarifdeckung, und einer gesamtwirtschaftlich dysfunktionalen Lohnentwicklung**
- **Stundenlöhne sollen mindestens mit der Rate es gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritts wachsen.**
- **Staatliche Steuerpolitik zur Förderung von Wettbewerbsgleichheit und tarifvertraglicher Lohnfindung**
- **Kostensparnisse, die auf der Unterbezahlung von ArbeitnehmerInnen basieren, unterliegen einer Besteuerung von 75%**
- **Die Arbeitgeber haben die Wahlfreiheit Produktivitätsgewinne mit ihren Arbeitnehmern oder dem Staat zu teilen, aber können nicht länger Gewinne durch Unterbezahlung ihrer ArbeitnehmerInnen maximieren.**

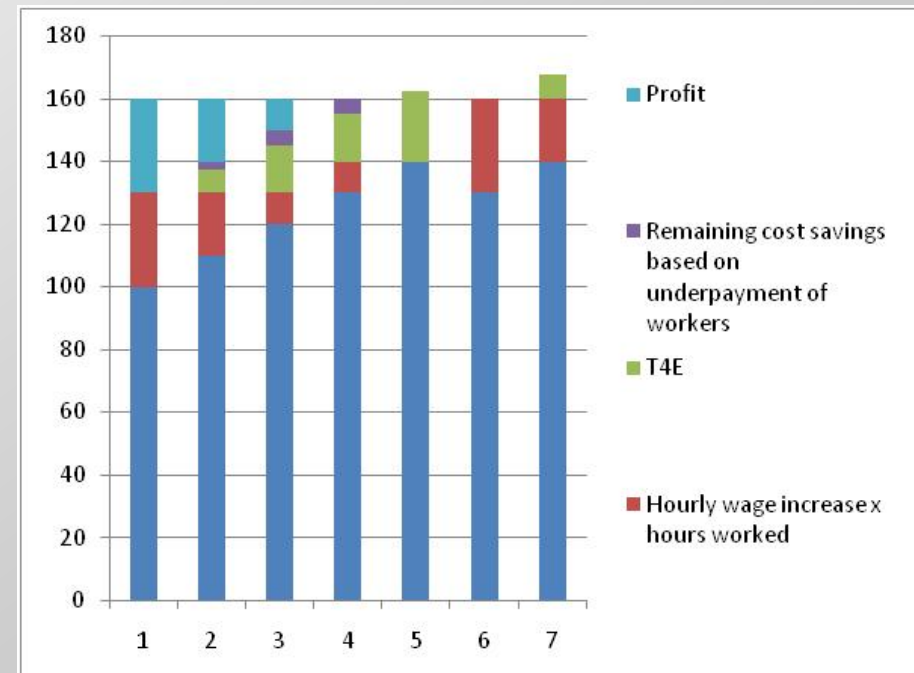
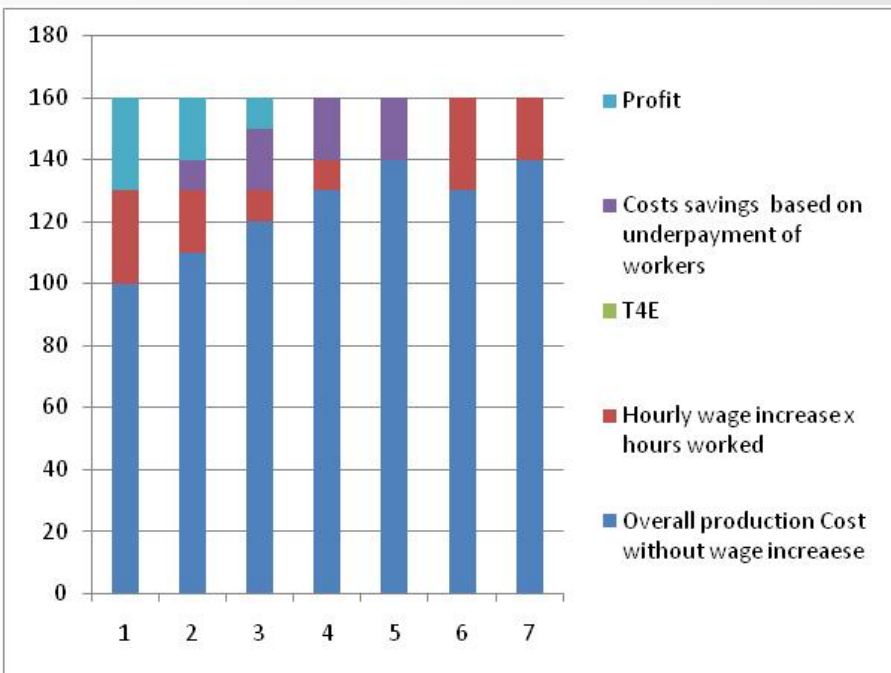
T4E

Steuer für Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit

Fiktive Lohn- und Kostenstruktur bei

Unterbezahlung von
ArbeitnehmerInnen

produktivitätsorientierter
Besteuerung der Lohnkosten





Normalarbeitsverhältnis

**Direkte Be-
schäftigung**

Tarifverträge

**Gerechter
Lohn**

**Gleicher
Lohn für
gleiche
Arbeit**

**Soziale
Sicherung**

**Unbefristete
Verträge**

**Selbst-
bestimmte
Arbeitszeit**

**Vereinigungs-
freiheit**