

Wie kann der Arbeitsmarkt transparenter werden?

Vertreter aus Wirtschaft und Lehre äussern sich zum Thema Transparenz auf dem Arbeitsmarkt.

George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie

Mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt bedeutet nicht notwendigerweise weniger Arbeitslosigkeit. Mehr Information kann auch weniger Übersichtlichkeit zur Folge haben. Die zusätzliche Information, welche die Transparenz schafft, muss erst verarbeitet und bewältigt werden, um daraus Nutzen zu ziehen. Gerade aus diesem Grund beauftragen Arbeitgeber zuweilen Headhunterfirmen, diejenigen Kandidaten aus der Vielzahl potenzieller Stellenbewerber zu finden, die das gesuchte Anforderungsprofil besitzen. Zudem ist die Qualität der erhaltenen Information zu beachten. Informelle Kanäle wie etwa die Empfehlungen eines sachkundigen Bekannten können gehaltvoller und zuverlässiger sein als anonyme Stellenbörsen. Die Tatsache, dass so viele Stellen hierzulande über informelle Wege besetzt werden, spricht für die Leistungsfähigkeit solcher Kanäle.

Daniel Lampart, Chefökonom Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Für die Arbeitnehmenden ist mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich positiv. Die Stellenmeldepflicht für Berufe mit höherer Arbeitslosigkeit wird die Chancen der Inländerinnen und Inländer bei der Stellensuche verbessern, insbesondere der älteren Stellensuchenden. Gross ist der Handlungsbedarf in Bezug auf Transparenz nach wie vor bei den Löhnen. Obwohl die Lohndiskriminierung der Frauen verboten ist, gibt es kaum Instrumente zur Durchsetzung. Bereits eine wirksame Überprüfung der Löhne und eine Offenlegung der Ergebnisse würden die Situation verbessern.

Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

Der sogenannte verdeckte Arbeitsmarkt hat nichts mit Geheimniskrämerei zu tun. Vielmehr nutzen Vorgesetzte bei der Rekrutierung von Personal bewährte Quellen, darunter Anfragen über die eigenen Mitarbeitenden, interne Stellenbesetzungen oder die Direktansprache von Personen. «Verdeckt» heisst also lediglich, dass die Arbeitgeber nicht zusätzlich in den öffentlichen Medien ausschreiben. Daran ist nichts Anstössiges – schon gar nicht in einem Land mit garantierter Wirtschaftsfreiheit. Manchmal kann es sinnvoll sein, eine Stelle nicht öffentlich auszuschreiben um zu verhindern, dass vertrauliche Interna über Stelleninserate an die Öffentlichkeit gelangen. Beispielsweise könnte die Konkurrenz aufgrund von Bewerbungsprofilen Wind von Innovationsprojekten bekommen.

Christoph Niederberger, Generalsekretär der Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektorinnen und Volkswirtschaftsdirektoren (VDK)

Die kantonalen Behörden können gegenüber dem verdeckten Arbeitsmarkt das stärkste Zeichen setzen. Ein Stellensucher muss wissen, dass er bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) am besten aufgehoben ist, um möglichst bald den Wiedereintritt in die Arbeitswelt zu bewerkstelligen. Für die RAV stehen das Vermitteln und die Beratung von Stellensuchenden im Zentrum ihrer Dienstleistungen. Mit der ab 2018 einzuführenden Stellenmeldepflicht kommt eine neue Aufgabe hinzu, welche die Vermittlungstätigkeit zusätzlich befördert. Gute Kontakte, insbesondere zu den Arbeitgebern und Unternehmen, erleichtern die Arbeit der RAV und garantieren noch grösseren Erfolg.