

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 65 (1973)
Heft: 3

Artikel: Sozialpolitik in Frankreich
Autor: Hermann, Josef
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354597>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Sozialpolitik in Frankreich

Josef Hermann

Prüft man die Verordnungen und Gesetze, die zur Verbesserung der sozialen Lage im letzten Jahr in Frankreich beschlossen wurden, dann muss man zur Erkenntnis kommen, dass die Nationalratswahlen der sozialpolitischen Entwicklung einen wesentlichen Auftrieb gegeben haben. Man erkennt aber zugleich, wieviele dieser Massnahmen schon längst hätten beschlossen werden können, wenn nur der Wille zum sozialen Fortschritt vorhanden gewesen wäre. Allerdings setzt sich auch in Unternehmerkreisen die Erkenntnis durch, dass eine Veränderung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor sich geht, eine grundlegende und sich weiter entwickelnde Veränderung, die die innerbetrieblichen Gegebenheiten auf neue Grundlagen stellen. Auf dem letzten Kongress des französischen Industriellenverbandes erklärte einer der führenden Köpfe der französischen Unternehmer sogar, man müsse aufhören, bei jeder wirtschaftlichen Aktivität den Profit als primordiale Raison anzusehen. Auch hier wird die *strukturelle Reform der Gesellschaft* als unabwendbar akzeptiert, wenn man auch versucht, sie zu verzögern und soviel Prärogative als nur möglich zu bewahren.

Es würde zu weit führen, wollte man all die sozialen Massnahmen des Vorjahres im Einzelnen untersuchen. Schon seit längerer Zeit haben die französischen Gewerkschaften die Reduktion des Anspruchsalters auf Pension von 65 auf 60 Jahre gefordert. Diese Forderung wurde von der Regierung abgelehnt. Aber sie entschloss sich, die Rentengesetzgebung zu verbessern. Der Mindestrentensatz wurde auf 4500 fFr. im Jahr erhöht. Das Schicksal der *alten Arbeitslosen* wurde verbessert. Man zählt in Frankreich etwa 500 000 Arbeitslose, die Hälfte unter ihnen ist mehr als 60 Jahre alt und findet nur schwer, wenn überhaupt, einen neuen Arbeitsplatz. Diese Arbeitslosen erhalten nun, wenn sie mehr als 15 Jahre der Sozialversicherung angehörten, d. h. regelmässig beschäftigt waren, bis zu ihrem Anspruch auf die Vollrente einen Betrag, der 70 Prozent ihres bisherigen Lohnes gleichkommt. Wer mit erreichtem 60. Lebensjahr aus gesundheitlichen Gründen seine bisherige Arbeit nicht mehr leisten kann oder zu 50 Prozent als arbeitsunfähig erkannt wird, kann bereits in diesem Alter die Vollrente beziehen. Als Arbeitsunfähigkeit gilt auch, wenn der Arbeitnehmer mit erreichtem 60. Lebensjahr seine bisherige Arbeit nicht leisten kann, ohne seiner Gesundheit schweren Schaden zuzufügen.

Der *Mindestlohn* wird jeweils von der Regierung entsprechend dem Index der Lebenshaltungskosten festgesetzt. Er wurde kürzlich auf 4,55 fFr. pro Stunde erhöht. Das entspricht bei der durchschnitt-

lichen wöchentlichen Arbeitszeit von 44,5 Stunden einem Monatslohn von 892 fFr. Die Regierung beschloss auch, dass der Mindestlohn nun monatlich auf der Basis von 40 Wochenstunden bezahlt werden muss. Das bedeutet, dass jene Arbeiter, die infolge Kurzarbeit weniger als 40 Stunden in der Woche tätig sind und nach dem Mindestlohn entlohnt werden, diesen Monatslohn auf jeden Fall ausbezahlt bekommen. Etwa 700 000 Arbeitnehmer sind von dieser Massnahme betroffen, ein Teil unter ihnen arbeitet in der Landwirtschaft.

Unter den Arbeitssuchenden befindet sich ein grosser Prozentsatz von *Jugendlichen*. Sie haben grösste Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Nicht alle treten beruflich geschult ins Leben. Man kann annehmen, dass jedes Jahr etwa 150 000 Schulentlassene keinerlei berufliche Kenntnisse erhalten. Andererseits werden fachlich geschulte junge Arbeitskräfte gesucht, man verlangt aber von ihnen eine Berufserfahrung. Selten werden Jugendliche ohne Berufserfahrung eingestellt, aber auch selten erklärt sich ein Arbeitgeber bereit, ihnen diese Berufserfahrung zu vermitteln. Nun hat die Regierung beschlossen, jenen jugendlichen Arbeitern, die auf der Suche nach ihrem ersten Arbeitsplatz ihren bisherigen Wohnsitz verlassen müssen, nicht nur die Reisekosten zu ersetzen, sondern ihnen auch eine Prämie von 1000 fFr. auszubezahlen.

Der Ministerrat beschloss auch ein Gesetz über die *Gleichstellung der Frauen- und der Männerlöhne bei gleichwertiger Arbeitsleistung*. Das französische Parlament hat zwar bereits 1952 die Konvention Nr. 100 des Internationalen Arbeitsamtes ratifiziert, die diese Gleichstellung vorsieht. Auch der Artikel 119 des EWG-Vertrags, der auf Verlangen Frankreichs in den Vertrag aufgenommen wurde, sieht diese Gleichheit der Löhne vor. Aber die Disparität in der Entlohnung erreicht bis zu 20 Prozent bei den Arbeitnehmern und bis zu 30 Prozent bei den Führungskräften. Nun wurde im neuen Gesetz auch festgelegt, dass jene Arbeitgeber, die das Gesetz nicht beachten, streng bestraft werden sollen.

Ein weiteres Gesetzesprojekt betrifft den *Schutz vor Entlassung*. Nunmehr wird der Unternehmer gezwungen sein, bei einer geplanten Entlassung den betreffenden Arbeitnehmer vorzuladen und ihm die Gründe mitzuteilen, die seinen Entschluss motiviert haben. Der Arbeitnehmer hat das Recht, diese Gründe auch schriftlich zu bekommen und beim Arbeitsgericht Protest einzulegen. Das Arbeitsgericht entscheidet, ob die Entlassung zu recht erfolgte. Erfolgt eine Entlassung ohne Beachtung dieser Regel, dann muss das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung eines Betrages von zehn Monatslöhnen verurteilen, falls er nicht vorzieht, den entlassenen Arbeiter wieder einzustellen.

Oft werden in Frankreich Führungskräfte entlassen, wenn sie ein bestimmtes Alter erreicht haben. War der Entlassene mindestens 15

Jahre im Betrieb beschäftigt und ist er mindestens 60 Jahre alt, dann hat er, wenn er nach einer bestimmten Wartezeit keinen neuen Posten bekommen konnte, Anrecht auf eine Entschädigung, die monatlich und bis zu seinem 65. Lebensjahr zwischen 66 und 77 Prozent seines bisherigen Gehalts gleichkommt.

Die französische *Sozialversicherung* wies im Vorjahr ein Defizit von 2 Mia fFr. auf. In diesem Jahr werden es nach den Berechnungen der Plankommission mehr als 3 Mia fFr. sein. Man sucht in zuständigen Kreisen schon seit langem nach einer Möglichkeit, diese roten Zahlen auszuschalten. Es gibt verschiedene Reformprojekte. Es geht vor allem um das Prinzip der Gleichheit bei der Gewährung von Sozialleistungen. Die Frage, ob man der Führungskraft, die 5000 fFr. im Monat verdient, die gleichen sozialen Leistungen bieten soll wie dem Arbeitnehmer, der nur 1500 fFr. monatlich heimbringt, ist seit längerer Zeit schon gestellt. Der einzige Ausweg aus dem Dilemma liegt offenbar in der Differenzierung der sozialen Leistungen und der Beitragsleistung und wohl auch in der Neuordnung des Verhältnisses zwischen Pharmaindustrie und Kassen. Ein erster, vorsichtiger Schritt in dieser Richtung wurde getan. Bereits im Juli trat eine Verordnung in Kraft, wonach die sogenannte «Prime de salaire unique» erhöht wird. Diese Prämie wird jenen Familien ausbezahlt, die nur einen Verdiener aufweisen und wo die Frau daheim bleibt, um Kleinkinder zu versorgen. Die Prämie folgt dem Ziel, diesen Familien eine Art Entschädigung für einen eventuellen Lohnausfall der Frau zu bieten. Aber sie wurde bisher allen Familien ausbezahlt, so auch der Familie des Direktors, bei der eine Lohnausfallentschädigung nicht nötig war, weil ja die Frau des Direktors ohnedies keiner Lohnarbeit nachgehen muss. Nun wurde die Gleichheit des Leistungsanspruchs zum ersten Male durchbrochen. Man ging dabei nicht sehr weit. Der zusätzliche Betrag zu dieser Prämie wird nur jenen Familien ausbezahlt, die ihn wirklich nötig haben. Alle anderen müssen sich mit der bisherigen Prämie zufriedengeben. Ob man sich aber höheren Orts entschliessen wird, auf diesem Wege weiter zu gehen, ist eine offene Frage.

Die *Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben* steht auch in Frankreich auf der Tagesordnung der sozialpolitischen Debatte. Ein Gesetzesprojekt, vom Ministerrat beschlossen, sieht vor, dass in jedem Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern ein besonderes Komitee eingesetzt werden muss mit der Aufgabe, Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb zu prüfen und der Betriebsdirektion geeignete Vorschläge zu unterbreiten. Das Komitee, ein «Organ der Konzertation», soll die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmen vorbereiten und erleichtern. Der Text des Projektes sieht auch vor, dass die Betriebsdirektion die Pflicht hat, diesem Komitee jedes Jahr zu

berichten, was im abgelaufenen Jahr in dieser Richtung getan wurde und welche Pläne für das kommende Jahr bestehen. Ueberdies ist die Gründung einer «Agence national» und ein Beraterkomitee auf nationaler Basis vorgesehen, die die gleichen Ziele haben. Dem Beraterkomitee werden Delegierte der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, kompetente Persönlichkeiten und Vertreter der Regierung angehören.

In die gleiche Richtung geht ein anderes, von der Regierung beschlossenes Gesetzesprojekt, das dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, das bisher übliche System der festen kollektiven Arbeitszeit aufzugeben und eine *individuelle Arbeitszeit* einzuführen – unter der Voraussetzung der Zustimmung der Personalvertretung. Derart wird eine individuelle Reduktion der Arbeitszeit möglich, wobei die Rechte des Arbeitnehmers, vor allem soweit sie die Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb betreffen, bewahrt bleiben.

Zahlreiche andere soziale Verbesserungen wurden im Vorjahr beschlossen, so eine Erhöhung der Familienzulagen, die Ausdehnung der Krankenversicherung auf Jugendliche bis zum Ende des 17. Lebensjahres, wenn sie keine Arbeit gefunden haben und keiner Berufsausbildung folgen können, verbilligte Kredite für Jungvermählte zur Gründung ihres Haushaltes, Zuerkennung der Wohnbeihilfe an Altersrentner und junge Haushalte.

Nach den Maiereignissen 1968 trat ein beträchtlicher *sozialer Aufschwung* ein. Es wurden Lohnerhöhungen durchgesetzt und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die vorher, als mit dem wirtschaftlichen Aufschwung unvereinbar, von den Arbeitgebern und der Regierung abgelehnt worden waren. Im Vorjahr waren es die bevorstehenden Nationalratswahlen, die dem sozialen Fortschritt einen wesentlichen Impuls gaben. Vielleicht kommt die nächste Regierung zur Erkenntnis, dass eine konstante Evolution der sozialen Struktur der Gesellschaft notwendig ist und realisiert werden kann, auch ohne besondere Auftriebskräfte . . .