Menschenwürdige Arbeit, Arbeitnehmerrechte und Gesundheit und Sicherheit im HRCT-Sektor,

auch bei aussergewöhnlichen Ereignissen

Der IUL-Sektor Hotels, Restaurants, Catering und Tourismus möchte daran erinnern, dass die Arbeitnehmerrechte bei aussergewöhnlichen Ereignissen wie Epidemien/Pandemien, Terroranschläge und Naturkatastrophen nicht "ausgesetzt" oder "aufgeschoben" werden können. Die Verpflichtungen der Arbeitgeber beruhen auf Übereinkommen und Menschenrechtsinstrumenten und können nicht aufgeschoben oder ausgesetzt werden. Die Arbeitgeber müssen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sorgen, indem sie umfassende Präventions- und Schutzmassnahmen einführen und deren ordnungsgemässe Anwendung sicherstellen, um die Gefährdung der Beschäftigten auf ein Mindestmass herabzusetzen.

Die Regierungen müssen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern Massnahmen vorsehen und durchsetzen, um bei aussergewöhnlichen Ereignissen die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und Risiken zu minimieren sowie etwaige nachteilige finanzielle Auswirkungen abzuschwächen.

Die IUL fordert daher:

- Im Fall ausserordentlicher Ereignisse und Krisen wie der derzeitigen Covid-19-Pandemie müssen die Unternehmen mit den Gewerkschaften, und falls es keine Gewerkschaften gibt, unmittelbar mit ihren Beschäftigten zusammenarbeiten, um unverzüglich Protokolle umzusetzen, die dazu dienen, die Beschäftigten nicht unnötigen Risiken auszusetzen, die ihre Gesundheit jetzt und in der Zukunft gefährden können.
- Die Arbeitgeber müssen den Beschäftigten eine vollständige Palette von technischen, Informations- und präventiven Mitteln zur Verfügung stellen und mit höchster Dringlichkeit sonstige geeignete technische und medizinische Massnahmen ergreifen, bevor die Beschäftigten ihre Arbeit aufnehmen.
- Wenn Beschäftigte Aufgaben verrichten müssen, die wesentliche Dienstleistungen für Gäste sicherstellen, die in Hotels eingesperrt oder in Quarantäne sind usw., und unabhängig davon, ob Beschäftigte unter Quarantäne gestellt werden müssen oder nicht, müssen die Arbeitgeber die Schichten, Pausen und Dienstpläne nach Möglichkeit so anpassen, dass Risiken minimiert werden.

- Die Arbeitgeber müssen zusätzliche Schutzmassnahmen für Beschäftigte vorsehen, die zusätzliche Risikofaktoren aufweisen, wie Schwangerschaft, Krankheit, laufende medizinische Behandlung usw.
- Das Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die notwendigen Vorkehrungen für die Betreuung ihrer Familienangehörigen zu treffen, ist ebenfalls ein Grundrecht, das die Arbeitgeber bei diesen Ereignissen einhalten müssen.
- Die Arbeitgeber müssen das Recht der Beschäftigten auf Sicherung ihres Lebensunterhalts und Schutz ihrer Beschäftigung wahren. Alle vorübergehenden Massnahmen, die aufgrund dieser aussergewöhnlichen Ereignisse getroffen werden könnten, müssen mit den Gewerkschaften, und falls es keine Gewerkschaften gibt, unmittelbar mit den Beschäftigten ausgehandelt werden, um etwaige nachteilige Auswirkungen auf diese Rechte zu vermeiden.
- Schliesslich sollten die Regierungen, neben den grossen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und in Anbetracht der Auswirkungen der vielen Streichungen und der Reduzierung der touristischen Aktivitäten, die durch solche Ereignisse verursacht werden, auf die Beschäftigung und die Lebensgrundlagen der im Tourismus Beschäftigten, die Beschäftigungsrisiken und die möglichen extremen wirtschaftliche Härten anerkennen, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind. Die Regierungen müssen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern geeignete ausserordentliche Massnahmen einführen, um diese Risiken abzuschwächen.