

Prekäre Beschäftigung und Interessenvertretung ***(Precarious work and interest representation)***

DE

0:05

Hallo und herzlich willkommen zur Webinar-Reihe *#noprecariouswork*, die von der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften CESI organisiert wird.

0:15

Ich bin Aurora Trif, ich bin Associate Professor an der Dublin City University in Irland und bin auf Vergleichsstudien über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern spezialisiert. Die CESI hat mich gebeten, dieses Webinar zu leiten, weil ich ein EU-Projekt über prekäre Beschäftigung in fünf Sektoren in zehn Ländern, hauptsächlich in Osteuropa, koordiniert habe.

0:42

Ich werde Ihnen einige Erkenntnisse dieses Projekts vorstellen.

0:47

Ich habe auch meine Kollegin Ashling Seely eingeladen, die derzeit an der Dublin City University promoviert. Sie stellt ihre praktischen Erkenntnisse über den Umgang mit prekärer Beschäftigung vor. Ashling hat in den letzten 10 Jahren mit irischen und internationalen Gewerkschaften zusammengearbeitet.

1:12

In diesem Seminar werden Ashling und ich zwei Fragen erörtern, die eng miteinander in Zusammenhang stehen.

Erstens: Warum sollten Gewerkschaften sich mit den Interessen von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen befassen?

Und zweitens: Wenn Gewerkschaften sich dazu entschließen, wie können sie die Interessen von prekär Beschäftigten erfolgreich vertreten?

1:45

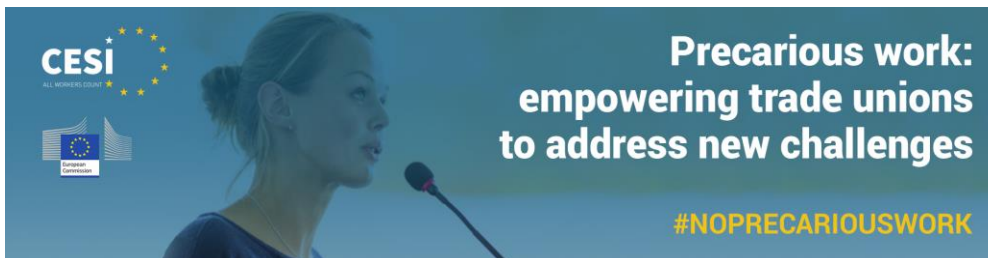
Dies insbesondere vor dem Hintergrund einer Schwächung der Leistungsressourcen. Darunter verstehen wir verschiedene interne und externe Quellen, auf die sich die Gewerkschaften stützen können, um erfolgreich Maßnahmen ergreifen zu können, ohne sich spezifisch auf finanzielle Ressourcen zu beziehen.

2:06

Kurz gesagt kann man in beiden Fragestellungen antworten, dass die Gewerkschaften einen pragmatischen Ansatz verfolgen müssen.

Bei der Frage nach dem Warum argumentieren wir – ähnlich wie dies die CESI in letzter Zeit in ihren Berichten getan hat – dass das Überleben der Gewerkschaften auf dem Spiel steht, wenn sie ihre Strategie nicht ändern und prekäre Beschäftigte nicht ausschließen, sondern sie vielmehr einbeziehen.

2:36



Und wir werden Ihnen einige Beispiele geben, um zu zeigen, wie selbst die einflussreichsten Gewerkschaften in Europa diesen Schritt machen mussten, da alle Arbeitnehmer von prekären Beschäftigungsverhältnissen bedroht waren.

2:49

Auch in Bezug auf die zweite Frage, zur Frage nach dem Wie, plädieren wir dafür, dass Gewerkschaften eine pragmatische Herangehensweise haben müssen. Und damit meinen wir, dass die Gewerkschaften sich auf Fragestellungen konzentrieren müssen, die für alle Parteien, einschließlich der Arbeitnehmer mit Standardverträgen und der Arbeitnehmer mit Nicht-Standardverträgen, von potenziellem Nutzen sind.

3:14

Und wir werden Ihnen einige Beispiele für erfolgreiche und wirkungslose Gewerkschaftsmaßnahmen nennen, insbesondere im Gesundheitswesen und im Leiharbeitssektor, die für die CESI-Mitglieder von besonderem Interesse sind.

3:33

Und nun bitte ich Ashling, uns ihr Verständnis von Prekarität auf der Grundlage ihrer praktischen Erfahrungen darzustellen.

3:42

Hallo, ich heiße Ashling Seely und freue mich sehr, an diesem Webinar teilnehmen zu können.

3:47

Ich werde zunächst einige Merkmale der Prekarität vorstellen. Der Begriff „prekär“ umfasst ein breites Spektrum. Er meint traditionell eine zeitliche befristete Beschäftigung wie etwa befristete Verträge sowie indirekte Beschäftigung, zum Beispiel Leiharbeit.

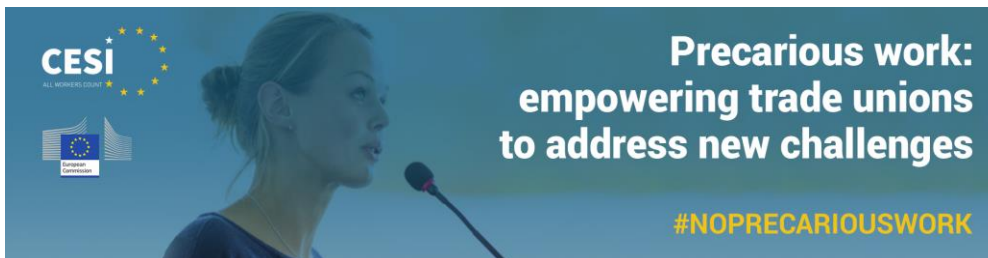
4:07

Doch nicht alle diese Beschäftigungen sind prekär. Prekarität wird von bestimmten Merkmalen bestimmt, hierzu gehören die Unsicherheit, Unvorhersehbarkeit und das mit der Arbeit verbundene hohe Risiko.

4:25

In einigen Fällen ist die prekäre Natur der Beschäftigung nicht sofort erkennbar. Um ein persönliches Beispiel zu nennen: Ich arbeite an einer vom irischen Forschungsrat finanzierten Doktorarbeit. Ich arbeite seit 14 Jahren mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zusammen und bin vor kurzem nach meinem Mutterschaftsurlaub in die Forschung zurückgekehrt.

4:48



Als COVID-19 zur Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen führte, war ich gezwungen, meine Forschungsarbeit zu unterbrechen. Die prekäre Natur meiner Arbeit wurde dann offensichtlich, als ich entdeckte, dass ich keinen Anspruch auf die Arbeitslosenentschädigung im Rahmen der Pandemie hatte, das 600.000 Arbeitnehmer erhielten, deren Beschäftigung aufgrund der Krise unterbrochen wurde.

5:11

Viele Arbeitnehmer, die in einem nicht standardmäßigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, befinden sich in einer ähnlichen Situation wie ich. Jetzt, ohne die Leistungen des Sozialhilfesystems, sind wir gezwungen, eine noch prekärere Beschäftigung anzunehmen, um überhaupt über die Runden zu kommen.

5:30

Ich möchte auch auf die weit verbreiteten prekären Beschäftigungsbedingungen für hoch qualifizierte junge Fachkräfte wie junge Ärzte, Lehrer, Architekten und sogar Google-Mitarbeiter hinweisen. Das ist ein verhältnismäßig neues Phänomen.

5:43

Bei Google waren im Jahr 2018 mehr Leiharbeiternehmer als direkt angestellte Mitarbeiter beschäftigt. Daher sehen wir, dass prekäre, nicht standardisierte Verträge selbst in Unternehmen und Sektoren, die hochqualifizierte Arbeitnehmer beschäftigten, zur Norm werden.

6:04

Interessanterweise haben Google-Mitarbeiter zusammen mit externen Auftragnehmern im Jahr 2018 eine Reihe von gemeinsamen Aktionen organisiert, um gegen den angeblichen Machtmissbrauch in Bezug auf Geschlechterfragen zu protestieren.

6:17

Wie Sie vielleicht wissen, erhielt der Android-Entwickler Andy Rubin, der des sexuellen Fehlverhaltens beschuldigt wurde, eine Abfindung in Höhe von 90 Millionen Dollar, nachdem Google darüber Kenntnisse erlangt hatte.

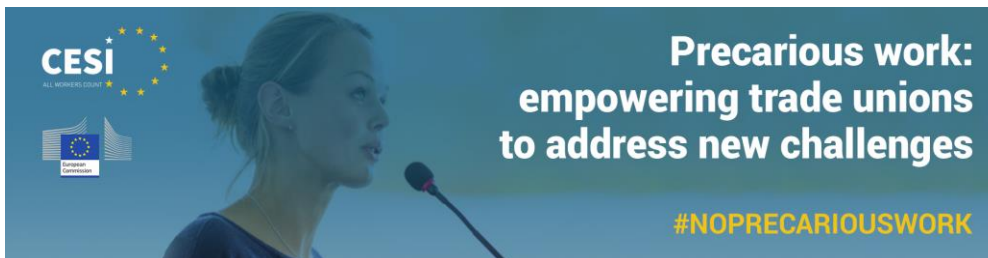
6:36

Die weltweiten Proteste der Google-Mitarbeiter waren eine Reaktion auf dieses Abfindungspaket. Neben der Forderung nach einer Änderung ihrer Verfahren im Umgang mit sexueller Belästigung verlangten die Protestierenden auch eine Vertretung auf Vorstandsebene.

6:54

Genauer gesagt wollten sie so etwas Ähnliches wie eine Direktionsstelle für die Arbeitnehmervvertretung haben, wie dies zum Beispiel in großen deutschen Unternehmen der Fall ist. Wir sehen also, dass selbst hochqualifizierte Google-Mitarbeiter erkannt haben, dass sie sich zusammenschließen müssen, um ihre Interessen durchzusetzen.

7:18



Und ihre Aktion wurde durch die *#Me-too*-Bewegung inspiriert, die sich mit Geschlechterfragen befasst. Und nichtsdestotrotz würde ich argumentieren, dass der Machtmissbrauch alle Gruppen von gefährdeten Arbeitnehmern, einschließlich Migranten und junge Arbeitnehmer betrifft.

7:38

Gerade seit 2008 ist festzustellen, dass zahlreiche hoch qualifizierte junge Arbeitnehmer unsichere Arbeitsplätze haben und über nicht standardisierte Verträge verfügen. Meines Erachtens ist daher eine *#noprecariouswork*-Bewegung vonnöten, um Missbrauchsfälle Einhalt zu gewähren und zu verhindern, unter denen alle gefährdeten Gruppen leiden.

8:08

Mein Hauptanliegen ist, dass wir alle, auch die hoch qualifizierten Arbeitnehmer, kollektive Unterstützung brauchen, um sicherzustellen, dass kein Machtmissbrauch seitens der Führungskräfte geschieht. Außerdem können wir nur gemeinsam und oftmals nur durch kollektive Aktionen entscheiden, in welcher Art von Gesellschaft wir leben wollen.

8:29

Und ich würde dafür plädieren, dass Gewerkschaften solche Gelegenheiten wie die Google-Proteste nutzen sollten, um mit den Google-Beschäftigten zusammenzuarbeiten, um eine bessere Gesellschaft zu schaffen. Und jetzt würde ich Ashling bitten, etwas vertiefter auf die Veränderungen in Bezug auf die Verschiebungen in prekären Arbeitsverhältnissen zu eingehen.

8:59

Prekäre Beschäftigung ist nicht neu, aber sie verändert sich. Dieser Wandel wurde durch die Wirtschaftskrise des Jahres 2008 noch verstärkt. Traditionell beschränkte sich prekäre Beschäftigung weitgehend auf den privaten Sektor.

9:12

Die Textilindustrie, auf die sich meine Forschung konzentriert, ist ein archetypisches Beispiel. Beschäftigte in dieser Branche sind überwiegend in weniger entwickelten Ländern mit schlechtem Arbeitsschutz tätig und werden im Allgemeinen als gering qualifiziert eingestuft. Diese Menschen können leicht ersetzt werden, was ihre Verhandlungsmacht verringert.

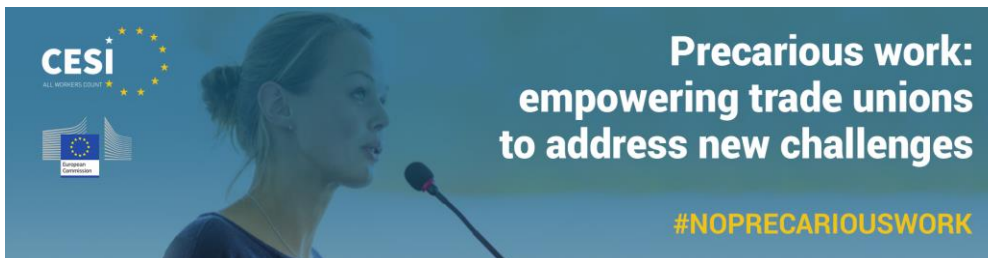
9:33

Häufig werden Arbeitnehmer in der Textilindustrie mit nicht standardisierten Verträgen beschäftigt, sei es auf Teilzeitbasis, befristet oder indirekt. Solche Merkmale sind typisch für traditionelle Definitionen von prekärer Beschäftigung.

9:49

In den vergangenen zwölf Jahren hat die Prekarität jedoch auch in Sektoren mit starken Gewerkschaften und auf hohem Niveau ausgehandelten Tarifen, wie etwa im öffentlichen Sektor, zugenommen. Hier in Irland haben wir diese Ausbreitung der Prekarität erlebt. Prekäre Arbeit konzentrierte sich in Irland traditionell auf bestimmte Branchen, wie etwa diejenigen, die starken saisonalen Schwankungen unterliegen wie Tourismus und Landwirtschaft.

10:15



Jüngste Studien über die Arbeitnehmer in Irland weisen auf eine Zunahme der verschiedenen Formen von Nicht-Standard-Beschäftigung hin. Obwohl das Beschäftigungsniveau von 2008 bis 2016 zunahm, ging der Prozentsatz der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung zurück.

10:35

Während die Arbeitgeber argumentieren, dass flexible Arbeit allen Seiten zugutekommt, gaben mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen an, dass sie eine unbefristete Beschäftigung bevorzugen würden.

10:49

Klar ist, dass Prekarität heute für viele Arbeitnehmer, die in traditionell als sicher geltenden Sektoren tätig sind, ein Thema ist. In Irland wurde die Zusammensetzung der Belegschaft des öffentlichen Sektors erheblich verändert, indem als Reaktion auf die Wirtschaftskrise von 2008 ein Neueinstellungs-Stopp verfügt wurde.

11:10

Dieser verbot die Einstellung von unbefristeten und zeitlich befristeten Arbeitnehmern – mit Ausnahme außergewöhnlicher Umstände, die auf Ministerebene genehmigt werden mussten. Die Regierung schaffte Anreize für den Vorruhestand, wobei in den Ruhestand tretende Arbeitnehmer nicht ersetzt wurden.

11:27

Gleichzeitig stiegen die Ausgaben des öffentlichen Sektors für Leiharbeit dramatisch an. Im irischen Gesundheitssektor haben sich die Ausgaben für Leiharbeit in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Obwohl das Einstellungsmoratorium 2015 auslief, halten seine Auswirkungen noch immer an.

11:51

Im Jahr 2019 gab der Gesundheitssektor fast 1 Million Euro pro Tag für Leiharbeiter aus. Im vergangenen Jahr traten Mitglieder der irischen Krankenschwestern- und Hebammenorganisation erst zum zweiten Mal in der 100-jährigen Geschichte der Gewerkschaft in einen landesweiten Streik.

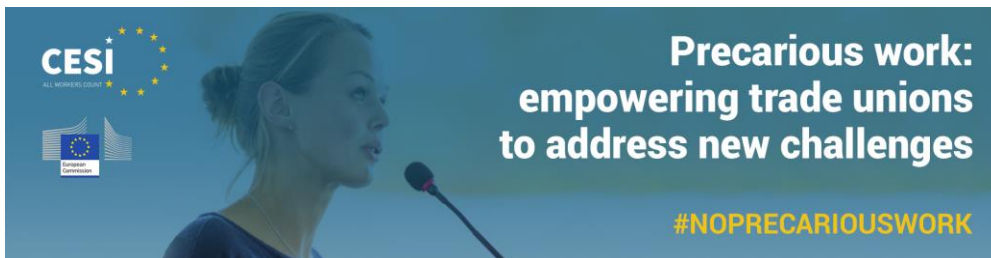
12:12

95% der Gewerkschaftsmitglieder hatten für den Streik gestimmt, wobei die Unzufriedenheit mit der Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern die wichtigsten Faktoren darstellten. Der Streik wurde erst beendet, nachdem die Arbeitsgerichte Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen empfohlen hatten, die zum Teil durch Kürzungen der Ausgaben für Leiharbeitskräfte finanziert werden sollen.

12:38

Prekarität ist aufgrund der niedrigen Einkommen auch ein Thema für Arbeitnehmer mit Standardverträgen. In Irland ist der Prozentsatz der fest angestellten Arbeitnehmer, die angaben, dass sie bequem von ihrem Einkommen leben können, zwischen 2004 und 2016 um 10% zurückgegangen. Fast ein Drittel der Arbeitnehmer gibt an, dass sie sich eine unerwartete Ausgabe nicht leisten können.

13:05



Die Zahlen auf dieser Folie zeigen in vereinfachter Form die Verbindungen zwischen Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Gewerkschaften in der Vergangenheit und in der Gegenwart. In der Vergangenheit haben die Gewerkschaften ihre Bemühungen tatsächlich darauf konzentriert, die Interessen prekärer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten.

13:26

Vor dem Hintergrund der sich weiterverbreitenden Prekarität und in Verbindung mit dem Rückgang ihrer Mitgliederzahlen haben in letzter Zeit mehr und mehr Gewerkschaften ihre Strategie geändert und setzen nun mehr auf Einbeziehung anstatt wie früher auf Ausgrenzung.

13:39

Ich werde Ihnen nun zwei Beispiele für die Ausweitung der Prekarität und die Reaktionen der Gewerkschaften darauf nennen. Das erste Beispiel basiert auf einer Studie von Benassi und Dorigatti von der deutschen IG-Metall.

13:56

Aus ihrer Studie geht hervor, dass selbst im deutschen Metallsektor, wo die Arbeitnehmer durch die wohl stärkste Gewerkschaft in Europa vertreten sind, eine Ausweitung der Prekarität durch den verstärkten Einsatz von Leiharbeitnehmer stattgefunden hat.

14:14

Obwohl die IG Metall sich zunächst darauf konzentrierte, die Interessen ihrer Kernmitglieder zu verteidigen, hat sie seit 2007 damit begonnen, Leiharbeitnehmer zu rekrutieren und deren Gleichbehandlung zu fördern.

14:32

Außerdem ist die Leiharbeit zu einem zentralen Thema bei sektoralen Verhandlungen geworden, was zu einer Verringerung der Kluft zwischen Leiharbeitnehmern und normal Angestellten beigetragen hat.

14:45

Dieser IG-Metall-Fall zeigt, dass es sich selbst relativ starke Gewerkschaften nicht länger leisten können, die Interessen prekärer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ignorieren, da die Prekarität alle Beschäftigten bedroht.

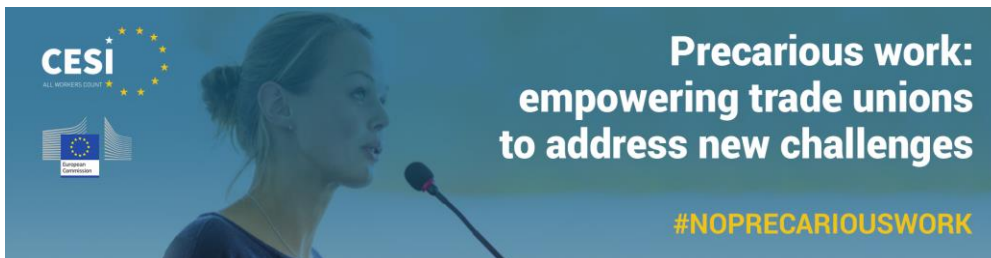
15:00

Das zweite Beispiel zeigt, wie sich die Prekarität in Richtung Nordeuropa ausbreitet. In einem kürzlich erschienenen Buch von Virginia Doellgast und ihren Kolleginnen und Kollegen habe ich eine faszinierende Geschichte über die Entwicklungen in einem dänischen Schlachthof gefunden, der Tochtergesellschaften in Deutschland und Dänemark hat.

15:21

In Deutschland zahlt dieses Unternehmen seinen Arbeitern dreimal weniger als in Dänemark. Die Autoren waren schockiert über die Tatsache, dass dieses dänische Unternehmen seinen dänischen Arbeitnehmern 2014 damit gedroht hat, seine Produktion nach Deutschland zu verlagern, wenn sie keine niedrigeren Löhne akzeptieren.

15:45



Und es ist etwas mehr als zehn Jahre her, dass deutsche Unternehmen ihren Arbeitnehmern gedroht haben, sie würden ihre Produktion nach Osteuropa verlagern, um die Arbeitskosten zu senken. Jetzt hingegen sehen wir, dass sich dänische Unternehmen aus dem gleichen Grund nach Deutschland verlagern.

16:05

Der dänischen Gewerkschaft ist es gelungen, die Verlagerung der Fabrik nach Deutschland zu stoppen und durch sektorale Tarifverhandlungen und gewerkschaftliche Organisierung aller Arbeitnehmer höhere Löhne zu erhalten.

16:20

Die Autoren dieses Berichts, Refslund und Wagner, weisen darauf hin, dass es in Dänemark eine Tradition der gewerkschaftlichen Vertretung aller Arbeitnehmer –einschließlich der Wanderarbeitnehmer – gibt, was in Deutschland nicht der Fall ist.

16:41

In den deutschen Fabriken haben die Arbeitnehmer zwar einen Betriebsrat, aber ohne die Unterstützung der Gewerkschaft gelang es den Betriebsräten nicht, die Arbeitsbedingungen oder die Löhne zu verbessern.

16:57

Darüber hinaus haben andere empirische Studien in diesem Buch gezeigt, dass es in den letzten Jahren in Deutschland nur eine schwache Kapazität zur Umsetzung von Regeln und Gesetzen gibt, wodurch die Situation ähnlich wie in Osteuropa geworden ist.

17:22

Unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Arbeitgeber in Westeuropa von ihren Betriebsstandorten in Osteuropa oder auch ihren dortigen Kollegen gelernt haben, wie die Beschäftigungskosten gesenkt werden können, könnte es auch für die westeuropäischen Gewerkschaften sinnvoll sein, von ihren Kollegen aus Osteuropa zu lernen, wie sie ihre begrenzten internen und externen Ressourcen nutzen können, um Prekarität in einem für Arbeitnehmer ungünstigen Umfeld erfolgreich zu bekämpfen.

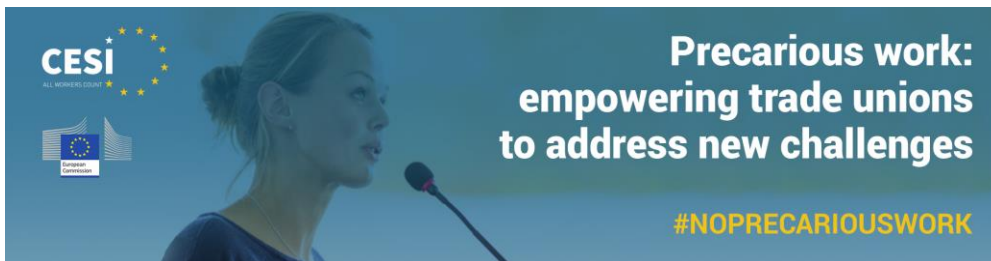
17:55

Ich hoffe also, dass die Erkenntnisse unseres Projekts in Osteuropa auch für Gewerkschaften in Westeuropa von Bedeutung sein werden. Bevor ich nun auf unser eigenes Projekt zu sprechen komme, möchte ich einen letzten Punkt ansprechen, der sich mit der Frage auseinandersetzt, warum sich alle Gewerkschaften mit den Interessen prekärer Arbeitnehmer befassen sollten.

18:20

Obwohl es bekanntermaßen schwierig ist, auf der Grundlage der Entwicklungen der letzten etwa 20 Jahre Vorhersagen zu treffen, erscheint es sehr wahrscheinlich, dass eine Fortsetzung des gegenwärtigen Trends zu einer weiteren Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie auch einen weiteren Rückgang von Gewerkschaftsmitgliedern führen wird.

This project is mainly financed by funds from the European Union



18:41

Die beiden Beispiele aus Westeuropa und unsere Erkenntnisse haben gezeigt, dass den Gewerkschaften eine wichtige Mittlerrolle zwischen prekären Arbeitnehmern und den Arbeitgebern zukommt und sie dazu beitragen können, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen ihrer Kernmitglieder mit Standardvertrag nicht noch prekärer werden.

19:07

Dennoch werden prekäre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Kontext, in dem die Prekarität auf mehr als die Hälfte der Erwerbsbevölkerung ausgeweitet wird, wie wir im Fall von Google gesehen haben, auch für die Gewerkschaften überlebenswichtig.

19:24

Aus diesem Grund argumentieren wir übereinstimmend mit dem jüngsten Bericht der CESI, dass eine weitere Änderung der Gewerkschaftsstrategie erforderlich ist. Insbesondere die pragmatische Verlagerung des Schwerpunkts auf die Interessenvertretung der prekär Beschäftigten dürfte es den Gewerkschaften ermöglichen, ihre soziale Rolle in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten und zumindest das Tempo der Ausdehnung prekärer Beschäftigung zu verringern.

19:55

Ich werde Ihnen nun einen Überblick über unser Projekt geben und einige seiner Ergebnisse vorstellen: Unser EU-Projekt trug den Titel „Aufstieg des dualen Arbeitsmarktes – Bekämpfung prekärer Beschäftigung durch Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“, abgekürzt mit dem Projekt-Namen PRECARIR.

20:18

Im Zentrum der Studie standen drei gewerkschaftliche Reaktionen auf prekäre Beschäftigung seit 2008, sie umfasst neun osteuropäische Länder und Griechenland. Ich werde mich allerdings auf die neun Länder in Osteuropa konzentrieren.

20:40

Diese Länder können in Bezug auf ihren Arbeitnehmerschutz und ihre einschlägigen Gesetzgebungen in drei Kategorien eingeteilt werden. In der ersten Kategorie mit dem besten Schutz ist Slowenien, in der mittleren Kategorie Tschechien, Kroatien, Ungarn, Polen, Rumänien und die Slowakei, während der schwächste Arbeitnehmerschutz in Lettland und Litauen besteht.

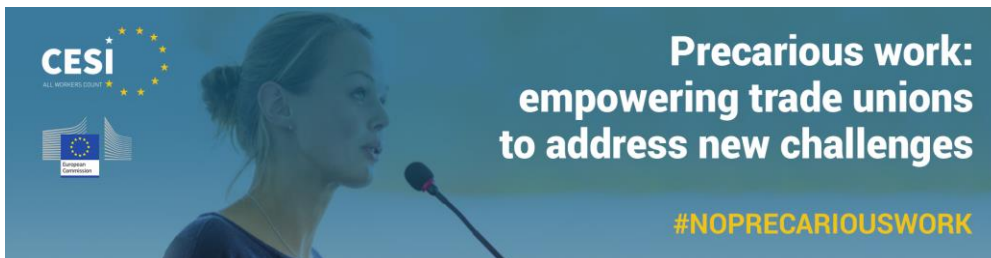
21:13

Und obwohl es selbst zwischen den sechs Ländern in der mittleren Kategorie Unterschiede gibt, haben wir festgestellt, dass in allen neun Ländern eine schwache Kapazität zur Umsetzung der Arbeitsgesetze und der Bestimmungen der Tarifverträge besteht.

21:35

Wir haben die Entwicklungen in fünf Sektoren untersucht und diese in zwei Kategorien eingeteilt, die von den gewerkschaftlichen Ressourcen zur Einflussnahme abhängen. Konkret ist festzustellen, dass beiden Sektoren mit den stärksten Ressourcen das Gesundheitswesen und der Metallsektor sind, wohingegen die Gewerkschaften in den drei anderen Sektoren, nämlich im Einzelhandel, im Baugewerbe und bei der Leiharbeit, über schwächere Machtressourcen verfügen.

This project is mainly financed by funds from the European Union



22:16

Der Hauptunterschied zwischen den beiden Kategorien ist die Fähigkeit der Arbeitnehmer, die Produktion zu unterbrechen. Diese ist in den letzten drei Sektoren schwächer. Das liegt in erster Linie daran, dass es einfacher ist, Arbeitnehmer im Einzelhandel, im Baugewerbe und in der Leiharbeit zu ersetzen.

22:40

Und nun möchte ich Ihnen einen Überblick über die Häufigkeit von prekärer Beschäftigung in diesen neun Ländern seit 2008 geben. Ähnlich wie bei früheren Untersuchungen haben wir festgestellt, dass Nicht-Standard-Arbeitnehmer die prekärsten Arbeitsbedingungen haben. Allerdings ist die Verbreitung von nicht dem Standard entsprechenden Beschäftigung tatsächlich geringer, als wir angesichts der umfangreichen Deregulierung des Arbeitsmarktes seit 2008 erwartet hatten.

23:15

Der Hauptgrund dafür liegt in der Tatsache, dass eine Erosion stattgefunden hat und die Arbeitgeber ihre Machtposition ausgebaut haben, sodass auch mehr und mehr Standardbeschäftigte zu unregelmäßigen Arbeitszeiten eingesetzt werden.

23:35

Auf der Grundlage des Unterschieds zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen für Standard- und Nicht-Standard-Arbeitnehmer teilen wir diese neun Länder in drei Kategorien ein. So haben wir festgestellt, dass die Kluft in Kroatien, Tschechien, Polen und der Slowakei durch die Ausweitung von Nicht-Standard-Arbeitsverträgen größer geworden ist.

24:07

Und obwohl es einige Veränderungen bei den Arbeitnehmern mit Standardverträgen und in Bezug auf einen geringeren rechtlichen Schutz sowie eine geringere Abdeckung der im Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen gegeben hat, haben die Gesetzesänderungen, die es den Arbeitgebern erleichtern, auf Nicht-Standardverträge zurückzugreifen, zu einer enormen Zunahme von Arbeitnehmern mit Nicht-Standard-Verträgen geführt.

24:44

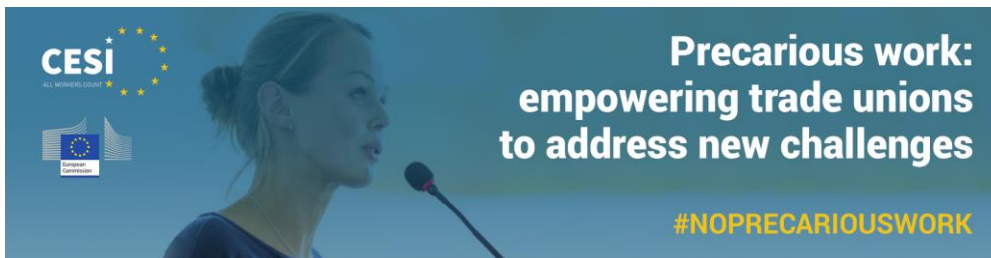
So wurde zum Beispiel aus Kroatien berichtet, dass nach 2008 die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Nicht-Standard-Verträgen beschäftigt waren, die meisten davon mit neuen Verträgen.

24:55

In der zweiten Kategorie haben wir eine begrenzte Änderung in den baltischen Staaten, wo es bereits vor 2008 einen begrenzten Schutz gab, während wir in diesen Ländern tatsächlich einen besseren Schutz für einige Formen der Nicht-Standard-Arbeit wie etwa Leiharbeiter feststellen konnten.

25:17

Und schließlich in der dritten Kategorie: etwas, das wir nicht erwartet hatten, war die Verringerung der Kluft zwischen der Qualität der Arbeitsplätze für Standard- und Nicht-Standard-Arbeitnehmer durch die Erosion der Standardbeschäftigung. Dies haben wir in Ungarn, Rumänien und Slowenien festgestellt.



25:41

In erster Linie war dies mit einer Aushöhlung der gesetzlichen kollektiven Rechte verbunden, was zu einer erheblichen Verringerung des tarifvertraglichen Geltungsbereichs führte.

Zum Beispiel in Rumänien zog diese Entwicklung einen Anstieg des Anteils der Arbeitnehmer mit Mindestlohn nach sich.

26:06

Interessanterweise haben wir dies auch in Griechenland festgestellt. Vor kurzem haben wir eine Studie gesehen, aus der hervorgeht, dass der Internationale Währungsfonds 2010 auch in Portugal empfohlen hat, den Kündigungsschutz für reguläre Arbeitnehmer zu verringern, um sie den Leiharbeitnehmern gleichzustellen. Wir sehen also, dass die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer mit Standardvertrag auch in Westeuropa bereits eingesetzt hat.

26:47

In Bezug auf die Häufigkeit prekärer Beschäftigung in den verschiedenen Sektoren, sehen wir erwartungsgemäß die höchste Inzidenz prekärer Arbeit im Einzelhandel und im Baugewerbe. In den meisten Ländern entsprechen insbesondere neue Arbeitsverträge nicht der Norm. In allen Ländern stellen wir gerade in diesen beiden Sektoren eine hohe Inzidenz informeller Arbeit – entweder wird der Lohn gleich vor Ort bar ausgezahlt oder es besteht kein Arbeitsvertrag.

27:24

In der Metallindustrie und im Gesundheitswesen sehen wir einen moderaten Anstieg prekärer Beschäftigung. Im Gesundheitswesen haben wir eine Zunahme des Anteils der Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen sowie eine Zunahme der unregelmäßigen Arbeitszeit, insbesondere der freiwilligen, unbezahlten Überstunden, festgestellt.

27:52

Im Metallsektor haben wir dagegen eine Zunahme der Vergabe von Unteraufträgen sowie eine Zunahme des Einsatzes von Leiharbeitnehmern festgestellt. Gerade bei der Leiharbeit nimmt die Häufigkeit prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu. Insgesamt gesehen haben Leiharbeitnehmer schlechtere Arbeitsbedingungen als normale Arbeitnehmer. Aber es hat Ausnahmen gegeben.

28:25

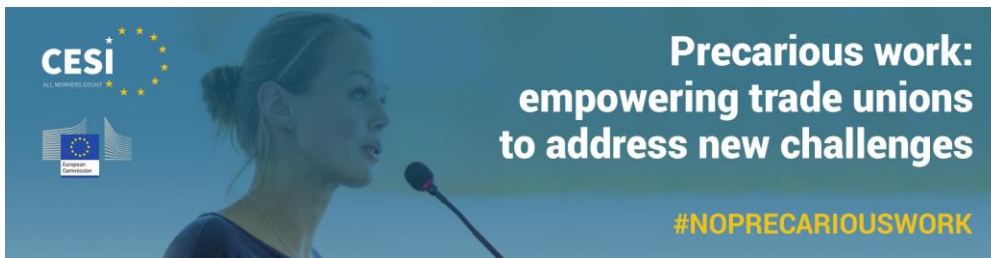
Dies ist zum Beispiel in Litauen der Fall, wo es einen starken Schutz für Leiharbeitnehmer gibt, sind ihre Durchschnittslöhne höher als die von Standardarbeitern. Eine häufiger anzutreffende Situation wäre jedoch etwa die in Rumänien. Dort wurde mir von einem Arbeitgeber eines Leiharbeitsunternehmens mitgeteilt, dass etwa 10% der Leiharbeitnehmer höhere Löhne haben als ihre Kollegen.

28:54

90% der Leiharbeitnehmer haben dagegen schlechtere Arbeitsbedingungen, obwohl es in den meisten Ländern Gesetze gibt, die von den Arbeitgebern verlangen, dass sie Leiharbeitnehmer und Standardarbeitnehmer ähnlich entlohnen müssen. Leiharbeitnehmer und Standardarbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichten, haben per Gesetz die gleiche Entlohnung zu erhalten.

29:20

Insgesamt sehen wir also in jedem dieser fünf Sektoren, dass die Gewerkschaften nicht in der Lage waren, die Ausweitung der Prekarität während der Finanzkrise 2008 zu verhindern. Dennoch haben



wir in allen Sektoren auch gesehen, dass die Gewerkschaften durchaus erfolgreiche Maßnahmen ergreifen konnten, um zumindest einige Aspekte der Prekarität zu verbessern.

29:45

Unsere Untersuchungen konzentrierten sich speziell auf die vier schädlichen Charakteristika der Prekarität, nämlich ein tieferes und ungewisses Einkommen, unregelmäßige und unsichere Arbeitszeiten, hohe Unsicherheit des Arbeitsplatzes und die mangelnde gewerkschaftliche Vertretung. Dabei untersuchten wir, ob es den Gewerkschaften gelungen ist, diese vier Dimensionen für reguläre und nicht reguläre Arbeitnehmer zu verbessern.

30:13

Auf der Grundlage von Gesprächen mit hochrangigen Gewerkschaftsfunktionären sowie mit Vertretern der Arbeitgeber in jedem Sektor haben wir die wichtigsten gewerkschaftlichen Maßnahmen sowie die Ausrichtung auf spezifische Dimensionen je nach Sektoren innerhalb eines Landes ermittelt. Dabei wurde eine Aktion dann als erfolgreich eingestuft, wenn zumindest über eine Gewerkschaftsaktionen berichtet wurde, mit der die spezifische Dimension in einem bestimmten Sektor im jeweiligen Land verbessert wurde.

30:47

Wir hoffen, dass diese Information zum Verständnis der Tabelle auf dem nächsten Slide beiträgt. Sie gibt einen Überblick über erfolgreiche und erfolglose Gewerkschaftsaktionen in drei der fünf Sektoren, um es zu vereinfachen. Ich habe das Gesundheitswesen und die Leiharbeit miteinbezogen, die für CESI-Mitglieder von besonderem Interesse sind. Zudem habe ich den Einzelhandel einbezogen, weil es sich um einen traditionelleren Sektor handelt, in dem die Gewerkschaften über nur schwache Einflussressourcen verfügen.

31:29

Wie Sie in dieser Tabelle in Bezug auf die Löhne sehen können, konnten Gewerkschaften in acht Ländern im Gesundheitswesen und im Einzelhandel erfolgreiche Maßnahmen ergreifen.

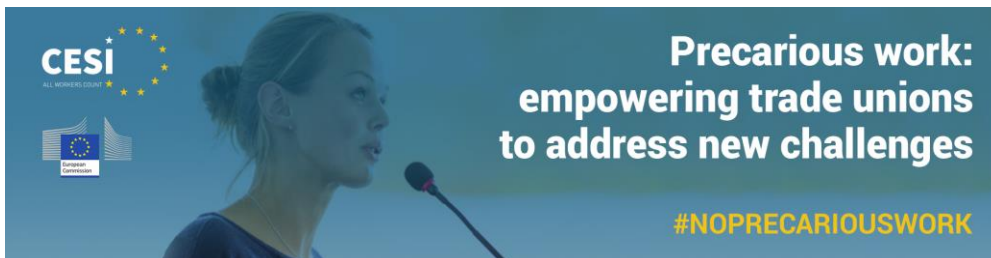
31:49

In Bezug auf die Mitsprache sehen wir, dass Gewerkschaften in fünf Ländern tatsächlich in der Lage waren, Arbeitnehmer im Einzelhandel zu organisieren, im Falle des Gesundheitssektors war dies nur in drei Ländern der Fall.

32:09

In ganz ähnlicher Weise haben wir in Bezug auf die Arbeitszeit, die ja gerade im Gesundheitsthema ein wichtiges Thema ist, gesehen, dass es in mehr Ländern erfolgreiche Aktionen im Einzelhandel als im Gesundheitswesen gab. Was die Arbeitsplatzsicherheit anbelangt, so vergleichen wir dies zwar mit der Leiharbeit, wo es erfolgreichere Aktionen als im Gesundheitswesen gab. Die mag aber auch daran liegen, dass die Beschäftigten im Gesundheitswesen im Allgemeinen über eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verfügen.

32:43



Insgesamt sehen wir in dieser Tabelle, dass die Gewerkschaften bei der Bewältigung spezifischer Dimensionen der Prekarität in Sektoren mit schwächeren und stärkeren Ressourcen einen vergleichbaren Grad an Erfolg haben.

33:05

Das ist deshalb wichtig, weil dies bedeutet, dass der Erfolg gewerkschaftlicher Aktionen in erster Linie von ihren internen Ressourcen bestimmt wird und nicht unbedingt von den sektoralen Ressourcen abhängt. Und nun werde ich erörtern und Beispiele dafür anführen, wie Gewerkschaften ihre eigenen Ressourcen nutzen können, um eine erfolgreiche Aktion durchzuführen.

33:36

Gewerkschaften, die sich für eine integrative Strategie gegenüber prekären Arbeitnehmern entschieden haben, müssen nach Möglichkeiten suchen, ihre Interessen zu vertreten. Dieser Prozess der Bewertung von Herausforderungen und Chancen im gegebenen Kontext und der Entwicklung eines geeigneten Aktionsplans hat mit proaktivem Handeln zu tun.

33:36

Proaktives Handeln meint hier die Fähigkeit der Gewerkschaftsführung, eine eigene Agenda gegenüber den Arbeitgebern oder der Regierung zu initiieren und zu gestalten. Sie spiegelt sich in der Fähigkeit der Gewerkschaftsführung wider, klare Ziele zu entwickeln und diese durch Aktionen zu verfolgen.

34:19

Um der Prekarität entgegenzuwirken, ist insbesondere eine integrative Haltung der Mitglieder zur Unterstützung von Gewerkschaftsaktionen erforderlich. Trotz des ungünstigen Umfelds für Gewerkschaften in Osteuropa nach 2008, haben unsere Ergebnisse gezeigt, dass die Gewerkschaften in den meisten Ländern in der Lage waren, spezifische Dimensionen der Prekarität wie niedrige Löhne und Mitsprache der Arbeitnehmer in jedem Sektor zu verbessern.

34:57

Dies ist jedoch nur dann geschehen, wenn die Gewerkschaften in der Lage waren, die Chancen, die sich in ihrem Kontext ergaben, zu nutzen. Außerdem mussten sich die Gewerkschaften jeweils nur mit einer oder zwei Dimensionen der Prekarität gleichzeitig befassen. Mit anderen Worten: Der Zweck der entsprechenden Aktionen musste oft eng gefasst werden.

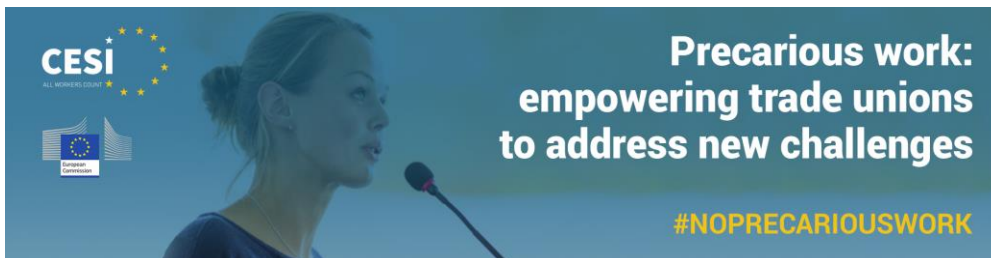
35:21

Unsere Ergebnisse zeigen, dass der erste Aspekt, den Gewerkschaften bestimmen müssen, darin besteht, welche Dimension der Prekarität im gegebenen Kontext verbessert werden kann. Zudem müssen die Gewerkschaften die Interessen aller Arbeitnehmer und nicht nur die der prekär Beschäftigten sowie auch die Ansichten der Arbeitgeber zur Dimension der Prekarität berücksichtigen.

35:50

Zudem müssen sie sich für eine Dimension entscheiden, die mit der höchsten Wahrscheinlichkeit verbessert werden kann. Möglicherweise handelt es sich dabei nicht um die wichtigste Herausforderung für die Arbeitnehmer.

36:02



Die Gewerkschaften müssen einen glaubwürdigen Win-Win-Diskurs für alle beteiligten Parteien entwickeln. Insbesondere müssen sie ihre Mitglieder über die Vorteile informieren, schließlich könnte es für sie langfristig von Vorteil sein, die Interessen prekärer Arbeitnehmer zu vertreten. Dies ist auch sehr wichtig, um die Unterstützung der prekär Beschäftigten und der breiteren Gemeinschaft für ihre Aktionen zu gewinnen.

36:30

In Osteuropa waren die am weitesten verbreitete Prekaritätsdimension, welche die Gewerkschaft in jedem Sektor länderübergreifend angehen wollte, die niedrigen Löhne. Dies vor einem Hintergrund, in dem die Durchschnittslöhne für nicht-leitende Angestellte in Osteuropa etwa zehnmal niedriger sind als in Westeuropa. Ähnlich wie in Westeuropa waren im öffentlichen Sektor während der Rezession 2008 Lohnkürzungen ein wichtiges Thema, was dazu führte, dass mehr Krankenschwestern und Ärzte in der Ausbildung nur den Mindestlohn erhielten.

37:10

Ich habe zum Beispiel Daten für unser Projekt in Rumänien gesammelt. Mir wurde gesagt, dass junge Ärzte zu Beginn ihrer Karriere niedrigere Löhne haben als erfahrene Portiere oder Reinigungskräfte. Insgesamt haben die Sparmaßnahmen während der Krise 2008 die Arbeitsbelastung sowohl für Krankenschwestern als auch für Ärzte erhöht. Um die Patienten adäquat versorgen zu können, mussten viele von ihnen lange arbeiten, was zu unbezahlten Überstunden führte.

37:55

Vor diesem Hintergrund greifen Gewerkschaften des Gesundheitswesens in mehreren Ländern wie Tschechien, Ungarn und der Slowakei auf Kündigungskampagnen zurück, um die Löhne zu erhöhen. Diese radikalen gewerkschaftlichen Aktionen wurden durch den Mangel an Gesundheitspersonal in diesen Ländern wie auch in den westeuropäischen Nachbarländern genährt. Infolge der Vielzahl an Einzelkündigungen sind zahlreiche Ärzte und Krankenschwestern emigriert, um in Westeuropa zu arbeiten.

38:33

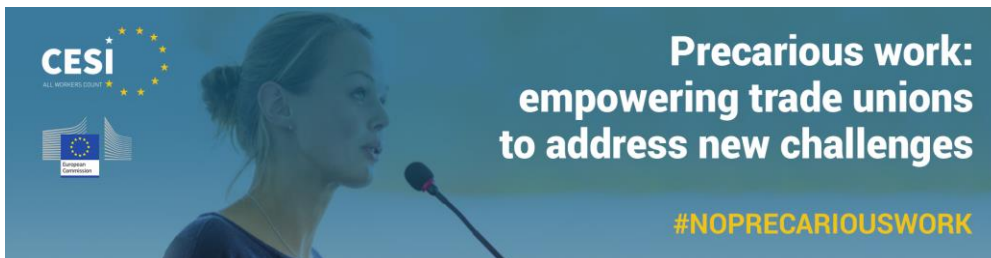
Die Gewerkschaften ergreifen die Gelegenheit, um kollektive Aktionen in Form solcher Kündigungskampagnen durchzuführen. Ein Beispiel für den Erfolg und Misserfolg von Kündigungskampagnen als Instrument gegen Niedriglöhne ist ein Fall in der Slowakei. Der Ärztegewerkschaft gelang es, eine gesetzlich vorgeschriebene Lohnerhöhung durchzusetzen, während ähnliche Aktionen der Gewerkschaft der Krankenpfleger*innen und Hebammen gescheitert sind.

39:03

Der Hauptunterschied zwischen der Aktion der Ärzte und derjenigen der Krankenpfleger*innen bestand darin, dass die Ärzte ein klares Ziel formulieren konnten, das sowohl bei ihren Mitgliedern als auch in der breiteren Gemeinschaft Anklang fand. So überzeugten die Ärztegewerkschaften ihre Mitglieder davon, dass ihre Forderungen durch gemeinsames Handeln von der Regierung erfüllt würden.

39:34

Darüber hinaus überzeugten diese Gewerkschaften auch die Öffentlichkeit, dass sie, wenn sie sich auf die Seite der Ärzte stellten, den Zusammenbruch des Gesundheitssystems verhindern würden. Und



obwohl die Gewerkschaft der Krankenpfleger*innen über ein ähnliches Potential zur Beeinträchtigung von Dienstleistungen hat, fehlt es ihr an der Fähigkeit, eine kritische Masse an Krankenpfleger*innen zur Kündigung zu bewegen. So traten sie nicht geschlossen auf, weil es kein klar definiertes gemeinsames Ziel gab.

40:11

So wurde etwa wahrgenommen, dass die Forderung der Gewerkschaft nach einer Erhöhung der Lohntarife auf der Grundlage des Dienstalters die Ungleichheit zwischen jüngeren und älteren Krankenschwestern vertiefen würde. Da die Studenten nicht in der Lage wären, starke Verbindungen zwischen den Mitgliedern eines Krankenhauses herzustellen, haben sich weniger Krankenpfleger*innen an der Kampagne beteiligt, und es wurde berichtet, dass die Hälfte der ausscheidenden Krankenpfleger*innen aus zwei Krankenhäusern stammte.

40:50

Ein weiterer Unterschied der beiden Kampagnen bestand darin, dass die Ärzte Fakten nutzen, um die nachteiligen Auswirkungen ihrer Arbeitsbedingungen auf die Qualität der erbrachten Gesundheitsdienstleistungen aufzuzeigen, wohingegen die Gewerkschaft der Krankenpfleger*innen auf ein emotionales Argument setzte, um die Unterstützung der Öffentlichkeit zu gewinnen. So nutzten sie zum Beispiel den Slogan: „Die Bevölkerung altert – wie wir. Niemand verbietet uns, auch nach Erreichen des Rentenalters weiterzuarbeiten, aber, aber die Krankenpfleger*innen verlassen uns, weil sie körperlich und emotional erschöpft sind“.

41:26

Diese Gewerkschaft hat also darauf hingewiesen, dass die Krankenpfleger*innen dem Burnout nahe, demotiviert und unzufrieden mit ihrem Lohn sind. Die Öffentlichkeit nimmt indes wahr, dass ihre Forderungen den reibungslosen Betrieb von Krankenhäusern behindern könnten. So hat das Fehlen eines „Win-Win-Ansatzes“ in der Kampagne der Krankenpfleger*innen zum Scheitern ihrer Aktion beigetragen.

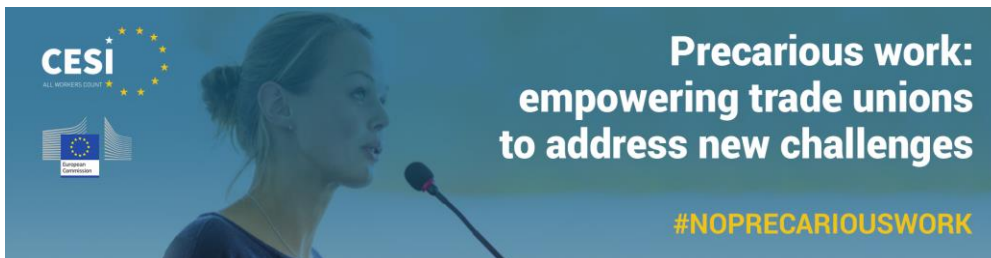
41:58

Wenn die Gewerkschaften einen durchführbaren Aktionsplan entwickelt haben, muss dieser in die Tat umgesetzt werden. Und wir haben im Fall der Ärzte-Aktion gesehen, dass die Gewerkschaften für die Aktion im Allgemeinen die Unterstützung ihrer Mitglieder benötigen. Und insbesondere müssen Gewerkschaften die Solidarität zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern innerhalb des gegebenen Hintergrunds wiederaufbauen oder aufbauen.

42:27

In unserer Studie wird die zentrale Rolle, die der Solidarität zwischen Metall- und Leiharbeitnehmer zukommt, durch den Fall von ArcelorMittal in Polen veranschaulicht, in dem zwei Gewerkschaften auf den Plan treten. Obwohl beide Gewerkschaften versuchen, die Interessen der Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, ist es nur einer von ihnen gelungen. Da sie alle ihre Bemühungen darauf richtet, Leiharbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren, werden nun werden Verträge von Leiharbeitnehmern in unbefristete Verträge umgewandelt.

43:16



Diese Gewerkschaft konzentriert sich darauf, die familiär und generationsbedingten Verbindungen zwischen Standard- und Leiharbeitnehmern ins Zentrum zu stellen. Ein polnischer Gewerkschaftsfunktionär erklärte: „Wir sind die einzige Gewerkschaft bei ArcelorMittal in Polen, die auch die ausgelagerten Unternehmen umfasst. Wir haben dort unsere Mitglieder, der Großteil ihrer Mitarbeiter besteht aus den Kindern früherer und gegenwärtiger Beschäftigter, und sie wissen, dass die Gewerkschaften hier aktiv sind.“

43:58

Im Gegensatz dazu ist es der anderen Gewerkschaft im selben Unternehmen nicht gelungen, die Prekarität zu verringern, obwohl sie mehrere Versuche zu Tarifverhandlungen unternommen hat, ohne jedoch die Solidarität zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeitnehmern wiederherzustellen.

44:22

Der Vergleich dieser beiden Initiativen zeigt, wie wichtig es ist, die internen Verbindungen zwischen regulär Beschäftigten und Leiharbeitnehmern zu stärken, um die Prekarität zu verringern, und wie wichtig es ist, sie gewerkschaftlich zu organisieren. Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmern wie auch einige der Herausforderungen, denen sich der Gewerkschaftsbund bei der Umsetzung einer integrativen Politik gegenüber Leiharbeitnehmern gegenüber sieht, werden durch das nächste Beispiel in Slowenien veranschaulicht.

44:58

Zunächst möchte ich betonen, dass in Osteuropa die zweithäufigste Dimension der Prekarität, die Gewerkschaften zu verbessern versuchen, darin besteht, prekären Arbeitnehmern eine Stimme zu geben. Wie in ähnlicher Weise von der CESI berichtet, haben auch wir festgestellt, dass eine der häufigsten und erfolgreichsten gewerkschaftlichen Aktionen bei der Vertretung prekärer Arbeitnehmer darin bestand, ihnen individuelle Dienstleistungen wie Rechtsberatung anzubieten oder ihnen dabei zu helfen, ihren Lohn zu erhalten, wenn er ihnen nicht ausgezahlt wurde oder ES Verzögerungen bei der Lohnzahlung gab.

45:35

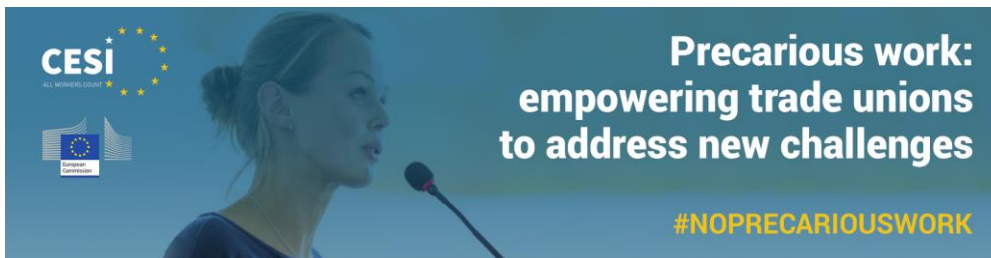
Zudem stellten wir fest, dass die Gewerkschaften diese Dienstleistungen sogar für Arbeitnehmer ohne Vertrag oder illegale Einwanderer bereitgestellt haben. Und obwohl diese individuellen Dienstleistungen für bestimmte Arbeitnehmer einen großen Unterschied machen können, haben wir festgestellt, dass dieser Weg der Vertretung der Prekarität oftmals nur sehr eingeschränkt Paroli bietet.

46:02

So wurde zum Beispiel berichtet, dass die gewerkschaftliche Initiative mit der Bezeichnung „Die unsichtbaren Arbeitnehmer der Welt“, die darauf abzielt, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Wanderarbeitnehmer in Slowenien zu verbessern, selbst unsichtbar geworden ist, da sie sich nur sehr rudimentär auf die Prekarität auswirkte.

46:21

Unseren Erkenntnissen zufolge ist die effektivste Art und Weise, die Interessen prekärer Beschäftigter in deren gewerkschaftlichen Organisation besteht. In Slowenien haben wir herausgefunden, dass Gewerkschaften auf Unternehmensebene eine entscheidende Rolle spielen können, wenn es darum geht, den Schutz der Leiharbeitnehmer in der Praxis umzusetzen. Trotz des in Slowenien geltenden Rechts auf gleichen Lohn für Leiharbeitnehmer und direkt beschäftigte Arbeitnehmer, die ähnliche



Aufgaben erfüllen, ist zu vernehmen, dass diese Bestimmung nur in wenigen Unternehmen umgesetzt wird.

47:01

Ein erfolgreiches Beispiel ist in einem Unternehmen für Elektroausrüstung anzutreffen, wo die Gewerkschaft alle Leiharbeiter, die etwa 20% der gesamten Belegschaft ausmachten, organisierte. Dabei hat sich gezeigt, dass das Engagement der örtlichen Gewerkschaftsführerin eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieser Bestimmung spielte, da sie die Interessen der Leiharbeiter in den Vordergrund stellte.

47:37

Ein Gewerkschaftsfunktionär des Metallgewerkschaftsbundes berichtete darüber, dass die Gewerkschaftsführerin in diesem Unternehmen bei der Anwerbung von Leiharbeitern erfolgreich war. Sie stattet ihnen einen Besuch ab, stellt sich vor, erklärt, wer sie ist, und bittet sie, der Gewerkschaft beizutreten. Und sie kümmert sich um sie in der gleichen Weise, wie sie sich um ihre direkt im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer kümmert.

48:15

Das proaktive Vorgehen dieser Gewerkschaft war also entscheidend, um zu gewährleisten, dass die Leiharbeiter in der Praxis die gleichen Ansprüche haben wie ihre Kollegen mit Standardverträgen. Abgesehen von der Gewährleistung gleicher Entlohnung, wie z.B. der Bezahlung von Überstunden auf Grundlage des Basislohns und bezahltem Jahresurlaub, hat diese Aktion überdies zur Rekrutierung erfahrener Leiharbeiter mit Standardverträgen beigetragen.

48:49

Dennoch berichtete der Metallverband, dass die Gewerkschaften auf Unternehmensebene oft zögern, den Interessen der Leiharbeiter Vorrang einzuräumen. Sie üben Druck auf die Arbeitsnormen aus, und Gewerkschaftsmitglieder nehmen Leiharbeiter oftmals als Bedrohung wahr. Ein Gewerkschaftsvertreter antwortete, dass in Slowenien eine so starke Passivität vorherrsche, dass alle gleichgültig seien, bis die Dinge bis zum Äußersten gingen.

49:24

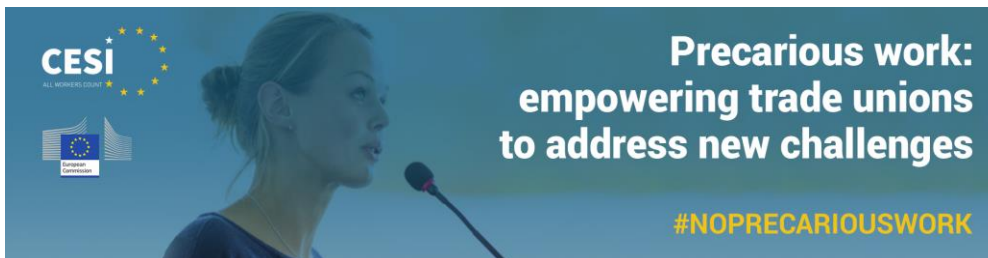
Ich denke auch, dass genau das passieren wird. Das gegenwärtige System wird zusammenbrechen und jeder Arbeiter wird ein prekärer Arbeiter sein. Aber dann wird es natürlich zu spät sein. Alles bewegt sich in diese Richtung.

49:41

Unsere Erkenntnisse zeigen also, dass nur Gewerkschaften auf Unternehmensebene, die proaktiv Leiharbeiter organisieren, die Durchsetzung auch gesetzlicher Bestimmungen für Leiharbeiter sicherstellen können – in einem Land, das den stärksten Kündigungsschutz in der Region hat.

50:04

Zum Schluss möchte ich noch auf die externen Verbindungen eingehen. Und unsere Ergebnisse zeigen, dass die Stärkung der Beziehungen zu anderen Gewerkschaften, mit Gemeinschaften wie auch sozialen Bewegungen eine entscheidende Rolle für den Erfolg von Gewerkschaftsaktionen spielen können. Externe Verbindungen können auch Ad-hoc-Interaktionen zwischen Gewerkschaften und



Arbeitgebern oder politischen Entscheidungsträgern haben, über die Gewerkschaften versuchen können, ihren Einflussbereich zu erweitern.

50:35

Wir haben in unserer Studie festgestellt, dass die Gewerkschaften in Osteuropa die Unterstützung ihrer westeuropäischen Kollegen erfolgreich genutzt haben, vor allem um die Arbeitnehmer besonders im Einzelhandel zu organisieren und den schwächsten Gruppen von prekären Arbeitnehmern wie etwa Migranten, Sexarbeiter*innen und jungen Arbeitnehmern auf ihren Bedarf zugeschnittene Dienstleistungen anzubieten.

51:02

So konnte zum Beispiel die rumänische Einzelhandelsgewerkschaft mit Unterstützung der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft VERDI erfolgreich Arbeitnehmer mehrerer großer Einzelhandelsketten organisieren. So bot ihnen VERDI Schulungen an und versorgte sie mit Informationen darüber, wie sie Zugang zu wichtigen Führungskräften in deutschen Unternehmen erhalten, die über die Beschäftigungsbedingungen in Rumänien entscheiden.

51:37

Diese Unterstützung hat der Gewerkschaft geholfen, mehr als 50% der Beschäftigten in großen Einzelhandelsketten wie METRO, REAL und SELGROS zu organisieren. Diese Gewerkschaft bat und erhielt auch die Unterstützung von UNI GLOBAL, der sie angegliedert ist, um Beschäftigte der Einzelhandelskette CARREFOUR zu organisieren.

52:07

Der Generalsekretär dieser Gewerkschaft gab an, dass die Zahl der Mitglieder, die Aktivitäten unterstützen erhöht werden musste, um das Überleben der Gewerkschaft zu sichern. Wir sehen also, dass selbst Gewerkschaftsverbände vom Überleben sprechen, aber auch Bewusstsein dafür zeigen, dass sie angesichts der sich ausweitenden Prekarität etwas dagegen unternehmen müssen.

52:40

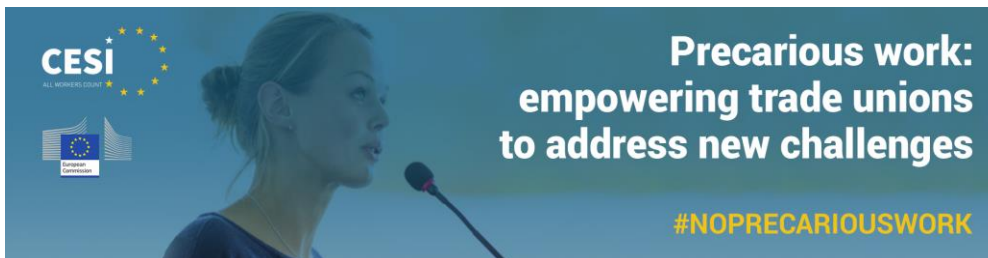
In Bezug auf die Erweiterung der Verbindungen haben wir auch gesehen, dass sich die Gewerkschaften internationale Bestimmungen zunutze machen können, um gegen Prekarität vorzugehen. Und nun möchte ich noch einmal Ashling bitten, einige Beispiele dafür zu nennen, wie Gewerkschaften diese in Westeuropa erfolgreich eingesetzt haben.

53:04

Wir sehen uns nun einige Beispiele darüber an, wie Gewerkschaften erfolgreich internationale Arbeitsnormen in ihrem Kampf gegen die Prekarität genutzt haben. Das erste Beispiel setzt sich mit der Frage auseinander, wie ein Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eingesetzt wurde, um Prekarität auf nationaler Ebene zu bekämpfen.

53:23

Und das zweite Beispiel befasst sich damit, wie globale Gewerkschaften Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen als



Instrument zur Bekämpfung der Prekarität in einem multinationalen Unternehmen für sich genutzt haben.

53:40

IAO-Übereinkommen und Empfehlungen werden von Vertretern der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet und auf der jährlichen Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet. Obwohl die meisten von ihnen im Hinblick auf eine Standardbeschäftigung konzipiert wurden, gelten diese Instrumente für alle Arbeitnehmer. Einige Normen sind für Gewerkschaften, die gegen Prekarität kämpfen, von besonderer Bedeutung.

54:05

Dazu gehören die Übereinkommen 97 und 143 über die Rechte von temporären Wanderarbeitnehmern, das Übereinkommen 181, in der Maßnahmen gefordert werden, um sicherzustellen, dass auch über Agenturen angeworbene Leiharbeitnehmer vom Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen Gebrauch machen können, und die Empfehlung 198, in der dargelegt wird, wie ein Arbeitsverhältnis bestimmt werden kann.

54:34

Französische Gewerkschaften nutzen das IAO-Übereinkommen 158 zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in ihrem Kampf gegen die neue Gesetzgebung, den sie als neuen „Horror-Vertrag“ bezeichneten. Diese neuen Verträge waren zeitlich befristet, sahen aber eine verlängerte Probezeit von zwei Jahren vor, während der die Beschäftigten ohne Angabe von Gründen entlassen werden konnten. Auf internationaler Ebene reichte der französische Gewerkschaftsverband *Force Ouvrière* bei der IAO Beschwerde gegen das neue Gesetz ein.

55:09

Der dreigliedrige Ausschuss, der den Fall prüfte, stellte fest, dass das Gesetz mit dem Übereinkommen 158 unvereinbar war und forderte die französische Regierung auf, dafür zu sorgen, dass diese Verträge nicht zur ungerechtfertigten Kündigung von Arbeitnehmern verwendet werden konnten. Parallel dazu wurde auf nationaler Ebene die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes hinterfragt.

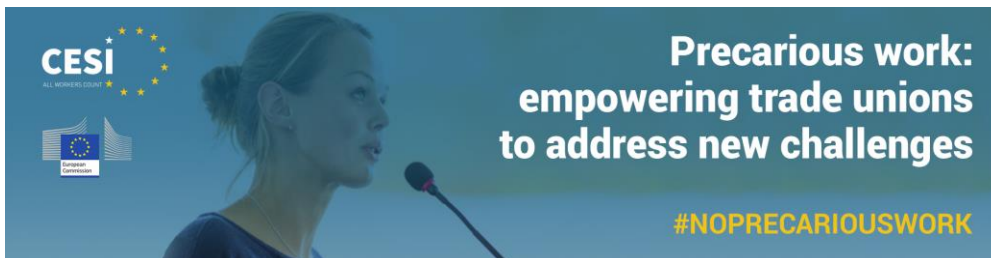
55:30

Französische Gerichte, darunter das Berufungsgericht von Paris, stellten fest, dass das neue Gesetz gegen das IAO-Übereinkommen 158 verstößt, das Frankreich ratifiziert hatte und daher daran gebunden war. Insbesondere die zweijährige Probezeit wurde als über die im Übereinkommen vorgesehene angemessene Dauer hinausgehend angesehen.

Nach über 800 Gerichtsverfahren wurden viele neue „Horror“-Anstellungsverträge in unbefristete Verträge umgewandelt, in einigen Fällen wurde den Arbeitnehmern Schadenersatz gezahlt.

56:06

Während die IAO-Normen für Regierungen gelten, können Fälle gegen Unternehmen gemäß den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen behandelt werden. Bei diesen Leitlinien handelt es sich um eine Reihe von Empfehlungen von Regierungen an multinationale Unternehmen, die in OECD-Ländern angesiedelt oder von diesen aus tätig sind. Seit ihrer Überarbeitung im Jahr 2011 beziehen sich diese Richtlinien beziehen sich ausdrücklich auf Arbeits- und Menschenrechtsnormen, einschließlich der IAO-Kernübereinkommen und des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, und schaffen so neue Möglichkeiten für Gewerkschaften im Kampf gegen prekäre Beschäftigung.



56:47

Der Internationale Pakt besagt zum Beispiel, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf gerechte und gute Arbeitsbedingungen haben, hierzu gehören gerechte Löhne, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, ohne jegliche Unterscheidung. Er legt das Recht auf Chancengleichheit für jeden fest, in seiner Beschäftigung auf eine angemessene höhere Ebene befördert zu werden und dabei ausschließlich Dienstalter und Kompetenz als Kriterien in Betracht gezogen werden dürfen.

57:22

Ein wichtiger Aspekt der Leitlinien ist, dass sie für den Betrieb eines jeden Unternehmens einschließlich dessen Lieferkette gelten. Nationale Kontaktstellen sind Büros, die einen Beschwerdemechanismus bieten, um Fälle im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung der Richtlinien zu lösen. Die Empfehlungen der nationalen Kontaktstellen sind zwar nicht bindend, aber sie sind öffentlich und wurden bereits von einer Reihe von Gewerkschaften genutzt.

57:50

Die Internationale Gewerkschaft der Nahrungsmittelarbeiter IUF nutzte die OECD-Leitlinien in ihrer Kampagne gegen den Einsatz prekärer Arbeit durch Unilever. Ein Fall betraf das Outsourcing in eine Unilever-Lipton-Teeproduktion in Pakistan. In einer Belegschaft von insgesamt 780 Personen waren nur 22 Arbeiterinnen und Arbeiter fest und direkt beschäftigt.

58:16

Die Festangestellten waren die einzigen Arbeitnehmer, die für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und für Tarifverhandlungen mit Unilever in Frage kommen. Alle anderen Beschäftigten waren bei Arbeitsvermittlern mit tieferen Löhnen und Sozialleistungen beschäftigt. Als sich die bilateralen Verhandlungen zwischen der IUF und Unilever gescheitert waren, wandte sich die IUF an die nationale Anlaufstelle im Vereinigten Königreich, um eine Schlichtung und Vermittlung zu ermöglichen.

58:47

Die IUF und Unilever einigten sich schließlich auf einen Ausgleich, bei dem sich Unilever bereit erklärte, 200 zusätzliche Standardarbeitsplätze zu schaffen, wobei der Auswahl- und Einstellungsprozess gemeinsam von IUF und Unilever überwacht wurde. Im Anschluss an weitere Beschwerden auf Grundlage der OECD-Richtlinien im Rahmen einer koordinierten internationalen Kampagne erkannte Unilever die IUF und IndustriALL Global Union in einer Absichtserklärung formell an.

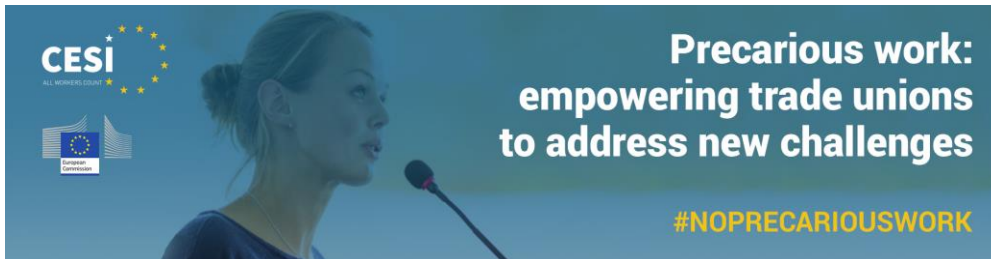
59:17

Die Parteien richteten eine gemeinsame Plattform für den Umgang mit den Arbeitnehmerrechten an sämtlichen Unilever-Standorten weltweit ein. Vor kurzem hat Unilever eine Vereinbarung mit der globalen Gewerkschaftsföderation Global Unions unterzeichnet, durch die der Einsatz von Nicht-Standard-Beschäftigung eingeschränkt und Standardarbeitsverträge in ihren Fabriken geschützt werden soll. Die Vereinbarung gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in über 300 Fabriken in 69 Ländern, unabhängig davon, ob sie direkt bei Unilever oder über Fremdfirmen angestellt sind.

59:47

Zudem beschränkt Unilever kraft dieser Vereinbarung die Anstellung von Leiharbeitnehmern auf kurzfristige und nicht wiederkehrende Aufgaben, räumt Leiharbeitnehmern bei der Besetzung fester Stellen bei Vorrang ein und setzt sich für gleichen Lohn für gleiche Arbeit ein. Die IUF berichtet, dass der OECD-Leitlinienprozess ein wichtiges Element war, um den zusätzlichen Druck zu erzeugen, der erforderlich war, um das Unternehmen an den Verhandlungstisch zu bringen.

This project is mainly financed by funds from the European Union



1:00:17

Vor dem Hintergrund schwacher und rückläufiger externer Ressourcen, mit denen Gewerkschaften in vielen Ländern noch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vielen Ländern noch rechnen können, sind wir der Ansicht, dass sie ihre internen Ressourcen mobilisieren müssen, um dem Phänomen Prekarität begegnen zu können.

Wir haben gezeigt, dass es drei miteinander verknüpfte interne Ressourcen gibt, die es den Gewerkschaften ermöglichen, erfolgreiche Maßnahmen zu ergreifen: Proaktives Handeln sowie interne und externe Verbindungen.

1:00:46

Und alle unsere Beispiele zeigen, dass Proaktivität für die Gestaltung der Strategie zur Bekämpfung der Prekarität entscheidend ist, während interne und externe Verbindungen für die Umsetzung der gewählten Strategie von entscheidender Bedeutung sind. Auf diesem Slide sehen Sie das Zusammenspiel externer und interner Machtressourcen in Osteuropa vor 2008, als die Gewerkschaften von einer starken institutionellen Unterstützung für ihre Aktivitäten profitierten.

1:01:25

Dies war in den meisten Ländern auch in Bezug auf Tarifverhandlungen und ihre Rolle in zwei- und dreigliedrigen Gremien der Fall, vielleicht mit Ausnahme von Lettland und Litauen. Vor diesem Hintergrund konzentrieren die Gewerkschaften in Osteuropa ihre Bemühungen selten auf die Erhöhung der Mitgliederzahl oder die Stärkung der Verbindungen zu ihren Mitgliedern.

1:01:53

Auf diesem Slide zeigen wir, dass es notwendig ist, ein neues Gleichgewicht zwischen den internen und externen Machtressourcen der Gewerkschaften zu schaffen. Aufgrund der massiven Deregulierung des Arbeitsmarktes nach 2008 ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Gewerkschaften sich auf die Stärkung ihrer internen Ressourcen konzentrieren. Unsere Beispiele zeigen, dass nur Gewerkschaften, die über proaktive Führungspersonlichkeiten verfügten, die interne wie externe Verbindungen gestärkt haben, in der Lage waren, erfolgreiche Maßnahmen zur Bekämpfung prekärer Arbeit zu ergreifen.

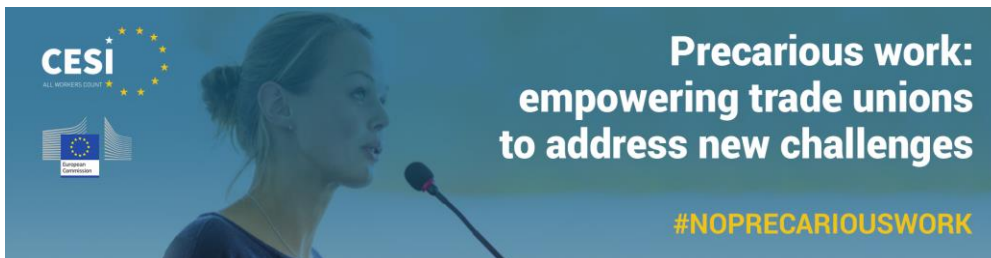
1:02:34

Und die Kernaussage dieses Webinars ist, dass es für Gewerkschaften pragmatisch ist, sich an prekäre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wenden, um ihre Mitgliederzahl zu erhöhen, um damit ihr Überleben zu sichern.

1:02:34

Abschließend hoffe ich, dass wir Sie in Bezug auf die Frage des Warum davon überzeugt haben, dass es in einem Kontext der Ausweitung der Prekarität und des Mitgliederrückgangs für die Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung ist, ihre Bemühungen auf die Bekämpfung der Prekarität zu konzentrieren, um zu überleben. Prekäre Beschäftigte brauchen gewerkschaftliche Unterstützung, und die Gewerkschaften brauchen prekäre Beschäftigte, um ihre soziale Rolle in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten.

1:03:21



In Bezug auf die Frage nach dem Wie haben wir argumentiert, dass die Fähigkeit der Gewerkschaften, sich prekärer Beschäftigung anzunehmen und die Arbeitsbedingungen zumindest bis zu einem gewissen Grad zu verbessern, davon abhängt, wie die Gewerkschaften ihre internen Ressourcen nutzen, um aus ihrem externen Kontext Nutzen ziehen zu können.

1:03:45

Konkret müssen die Gewerkschaften Gelegenheiten wahrnehmen, die sich in ihrem Kontext ergeben, was häufig bedeutet, dass sie kleine Schritte zur Verbesserung bestimmter Dimensionen der Prekarität unternehmen müssen. Immer basierend auf einem Win-Win-Ansatz für alle beteiligten Parteien.

1:04:05

Schließlich möchte ich der CESI für die Einladung zur Webinarreihe *#no precarious work* danken. Ich hoffe, dass dieses Webinar hat den CESI-Mitgliedern wichtige Erkenntnisse darüber geliefert hat, warum sie sich dem Phänomen der prekären Beschäftigung annehmen und wie sie dabei vorgehen können. Ich wünsche Ihnen allen viel Glück auf dem Weg zu unserem Ziel: *No precarious work* – Nein zur prekären Beschäftigung!

1:04:34

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit während dieses Webinars. Ich hoffe, dass einige der von uns bereitgestellten Informationen nützlich sind. Und ich möchte Ihnen und Ihrer Gewerkschaft viel Glück in Ihrem Kampf gegen prekäre Arbeit wünschen.

1:04:47

Ich danke Ihnen.