



Veranstaltungsreihe Demokratisierung der Wirtschaftspolitik von ATTAC, Renner Institut, Grüner Bildungswerkstatt und Beigewum

Demokratie in Betrieben: Aufgerieben zwischen Multis und informeller Wirtschaft?

ExpertInnen diskutieren über betriebliche Mitbestimmung im Spannungsfeld zwischen Multinationalen Arbeitgebern, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und dem Druck der Aktionärsinteressen

KooperationspartnerInnen:



„Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Betriebsdemokratie“

Thesen von Ingeborg Wick, SÜDWIND-Institut für Ökonomie und Ökumene,
Siegburg/Bundesrepublik Deutschland

zur Diskussionsveranstaltung „Demokratisierung im Betrieb“ von Grüner
Bildungswerkstatt, Renner-Institut, ATTAC und Beigewum am 26./27.9.02 in Wien

1. Verstärkte internationale Debatte um atypische/informelle Arbeit

Die ILO-Jahreskonferenz 2002 hat das Thema „Informelle Wirtschaft“/„Informelle Arbeit“ als einen Schwerpunkt für die kommenden drei Jahre festgelegt. Mit der Fortentwicklung des von der ILO vor 30 Jahren für Entwicklungsländer geprägten Begriffs „Informeller Sektor“ hin zu dem der „Informellen Wirtschaft“ wurde die Globalität und der Querschnittscharakter dieses Themas festgestellt.

2. Begrifflichkeit, Definition und Daten zu atypischer/informeller Arbeit

Die Begriffe „formelle-informelle“ bzw. „typische-atypische“ Arbeit setzen eine Norm voraus, die nach verschiedenen Aspekten zu hinterfragen ist (historisch, genderspezifisch u.a.).

Obwohl es keine allgemeingültige Definition atypischer Beschäftigungsverhältnisse gibt, werden ihre Hauptmerkmale folgendermaßen zusammengefasst: sie sind durch Arbeit- und Sozialgesetze nicht registriert, reguliert und geschützt. Informell Beschäftigte sind dadurch außerordentlich verwundbar und abhängig.

Heute arbeitet die Mehrheit aller Beschäftigten der Welt in der informellen Wirtschaft. Überwiegend handelt es sich bei ihnen um Frauen. Informelle Arbeit zeichnet sich aus durch geringes und unregelmäßiges Einkommen, lange Arbeitszeiten, fehlender Zugang zu Informationen, Märkten, Finanzen, Aus/Fortbildung und Technologie. Informell Beschäftigte sind kaum organisiert.

3. Hintergründe / Erklärungsmuster

Ein wesentlicher Grund für die rapide Ausbreitung informeller Arbeit seit den 80er Jahren sind die mit der neoliberalen Globalisierung verbundenen weltweiten Umstrukturierungen (Finanzmärkte, Produktion, Handel, Arbeitsbeziehungen). Durch die Deregulierung der Märkte wuchs die globale Konkurrenz, in deren Folge Arbeitskosten gesenkt wurden, um Standortvorteile zu erreichen. Das für den keynesianischen-fordistischen Wohlfahrtsstaat typische „Normalarbeitsverhältnis“ wird zunehmend aufgelöst. In den Entwicklungs- und Transformationsländern haben als Folge von Verschuldung Strukturanpassungsprogramme, Weltmarktöffnung und Privatisierungspolitik zur Informalisierung von Beschäftigung wesentlich beigetragen. Die Ansiedlung von „Freien Exportzonen“ in Entwicklungsländern, in denen nationale Arbeits- und Sozialgesetze oft außer Kraft gesetzt sind, sind für diesen Informalisierungsprozess besonders charakteristisch.

4. Strategien der ILO zur informellen Wirtschaft / Arbeit

Im Zuge der weltweiten Kampagne zur Förderung menschenwürdiger Arbeit verfolgt die ILO die Strategie, die informelle Wirtschaft und Arbeit zu formalisieren. Gesetzlichen und institutionellen Rahmenwerken kommen hierfür eine Schlüsselrolle zu (öffentliche Programme zur Förderung von Bildung und Gesundheit, Anerkennung von Interessenvertretungen informell Beschäftigter und des sozialen Dialogs mit ihnen u.a.) Unternehmen werden aufgefordert, über Zugang zu Finanzen, Versicherungen und Technologie den Aufbau von Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft zu unterstützen. Gewerkschaften sollen mit informell Beschäftigten zusammenarbeiten, Fortbildungs- und Schulungsprogramme mit ihnen durchführen und Genossenschaften aufbauen.

5. Aktuelle Beispiele für die Formalisierung informeller Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland

Die Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes, der geringfügigen Beschäftigung und der Scheinselbständigkeit in der vergangenen Legislaturperiode sind Beispiele dafür, dass nach jahrelanger Mobilisierung einer gewerkschaftlichen Öffentlichkeit in Deutschland einer weiteren Deregulierung des Arbeitsmarkts entgegengewirkt werden konnte.

6. Innovative gewerkschaftliche / zivilgesellschaftliche Ansätze zur Verankerung von Sozialstandards in der (weltweiten) Produktion

Anfang der 90er Jahre recherchierte das SÜDWIND-Institut zu den Arbeitsbedingungen von Frauen in der Gebäudereinigungsindustrie dreier ausgewählter Länder. Fallstudien wurden an kirchlichen Einrichtungen im Rheinland mit einem hohen Grad von Ausländerbeschäftigung durchgeführt. Der mit der zunehmenden Privatisierung in dieser Branche verbundenen Verschlechterung von Arbeitsstandards begegnete SÜDWIND mit einer öffentlichen Kampagne bei kirchlichen Arbeitgebern, im Falle des Outsourcens soziale Mindeststandards vertraglich zu vereinbaren – z.T. mit Erfolg.

Die europaweit tätige Clean Clothes Campaign, in der das SÜDWIND-Institut aktiv beteiligt ist, die US Anti-Sweatshop Campaign und ähnliche Bündnisse von Nicht-Regierungsorganisationen (NROs) und Gewerkschaften zielen auf die Sozialverantwortung von Global Players entlang der gesamten globalen Produktions-/Beschaffungskette ab und nutzen als Instrument Verhaltenskodizes und unabhängige Kontrollsysteme, um soziale Mindeststandards zu verankern. Dies schließt informell Beschäftigte mit ein. Diese Kampagnen arbeiten mit Süd-Organisationen in den Produktionsländern von Bekleidung eng zusammen. Erste Institutionalisierungen von Verhaltenskodex-Initiativen („Soft Law“) sind mittlerweile entstanden (Fair Wear Foundation in den Niederlanden u.ä.) Parallel dazu haben diese Kampagnen gesetzliche Initiativen zur Haftbarmachung transnationaler Unternehmen für Arbeitsrechtsverletzungen bei weltweiten Zulieferern angestoßen. Gewerkschaftliche Rahmenabkommen und die Einrichtung von Weltbetriebsräten

sind weitere Beispiele für die Anstrengungen, betriebliche Demokratie im globalen Maßstab zu praktizieren.

7. Neue Gewerkschaftliche Strategien

Die ILO sieht die Notwendigkeit, dass Gewerkschaften mit informell Beschäftigten zusammenarbeiten. In der CCC und ähnlichen Initiativen sind Gewerkschaften neue Allianzen mit NROs im Nord-Süd-Verhältnis eingegangen. Auch sind in den letzten Jahren neue Konzepte gewerkschaftlicher Organisation in Industriestaaten wie z.B. den USA entwickelt worden. Der community-based Ansatz der US-Dienstleistungsgewerkschaft SEIU sprengt den Rahmen einer engen Betriebsbezogenheit und öffnet sich einer weiter verstandenen Interessenvertretung von Beschäftigten inkl. Betroffenen aus dem beruflichen und privaten Umfeld.

8. Weitergehende Rahmenbedingungen ändern

Ohne eine Veränderung weitergehender Rahmenbedingungen (Umverteilung und Neubewertung aller Formen der gesellschaftlich notwendigen Arbeit, Abbau von patriarchalen und rassistischen Diskriminierungen, Regulierung der Finanzmärkte u.ä.) bleibt die Strategie einer zunehmenden Formalisierung der Informalität von Beschäftigungsverhältnissen Stückwerk. Es bedarf erheblichen Geschicks und beachtlicher Ausdauer, diese Strategie mit angelagerten Themenbereichen zu verknüpfen.