



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Europäischer Gewerkschaftsbund

„Arbeit in Europa - Herausforderungen und Perspektiven“

Studie zum Thema „Arbeit in Europa: Herausforderungen und Perspektiven“
zur Präsentation am Kongress in Athen von 16. bis 19. Mai 2011

April 2011



Mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission -

John Monks, General Secretary
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

Arbeit in Europa: Herausforderungen und Perspektiven

(Überlegungen zur audiovisuellen Erhebung, die am Kongress der Europäischen Gewerkschaftskonferenz vorgestellt wird)

Eine Vorbemerkung als Einleitung: Arbeit ist nicht gleich Beschäftigung

Arbeit ist niemals einfach auf ihre wirtschaftliche Dimension zu reduzieren. Sie ist Teil einer produktiven Dynamik, in der der Sinn bestimmt wird, den der Arbeiter seiner Handlung und seiner allgemeinen Anerkennung gibt. Der Auftraggeber, der Käufer der Arbeit, versucht zwar oft, ihn auf die Einhaltung der vorgegebenen Regeln, auf Evaluierungen und auf Entlohnungen zu reduzieren, aber dieses Ziel kann nie zur Gänze erreicht werden. Es geht nicht darum, diese Zwänge zu ignorieren, aber es ist ein Irrtum, die Analyse von Arbeit nur auf diesen Rahmen zu reduzieren. Man muss die produktive Dimension von Arbeit in einem breiteren Sinne berücksichtigen und darin - wenn auch in sehr bescheidener Form - eine Form der Veränderung der Welt sehen. Wenn man von diesem Ansatz ausgeht, kann man den psychologischen Wert von Arbeit (die Suche nach Selbstverwirklichung) und ihren sozialen Wert (indem sie einen Platz in der Gesellschaft gewährt) verstehen, ohne sie auf wirtschaftliche Herausforderungen zu reduzieren. Das Thema Arbeit wird heute aber oft durch das Thema Beschäftigung verdeckt. Wie können wir für ein besseres Verständnis der Verwendung dieser beiden Begriffe und der Folgen dieser semantischen Verschiebung sorgen¹?

Der Begriff Beschäftigung verweist auf die soziale Anerkennung der produktiven Aktivität durch ein Statut. Eine Assimilation von Arbeit und Beschäftigung bedeutet eine Verwechslung der Aktivität Arbeit mit dem Statut, das sie mit sich bringt. Diese konzeptuelle Vereinfachung wurde durch die Entwicklung der

¹ Ich beziehe mich hier auf den Text, den François Vatin im Oktober 2010 am Kongress des Französischen Verbands für Wirtschaftsgeschichte präsentierte, „Le travail et ses représentations: de l'activité aux institutions sociales“, und im weiteren Sinne auf Überlegungen, die die Geschichte und Soziologie der Arbeit miteinander verbinden, in Thierry PILLON und François VATIN, *Traité de Sociologie du Travail*, Toulouse, Octares, 2003.

Massenarbeitslosigkeit in den 1970er Jahren beeinflusst. Seither wurde Arbeit oft mit der Arbeitnehmerschaft identifiziert. Man machte sich - zurecht - Sorgen über die mit der Arbeitslosigkeit verbundenen Risiken. Politische Initiativen zur „sozialen Verarbeitung der Arbeitslosigkeit“ kämpften somit gegen die Ausgrenzung von Menschen, die aus der entlohnten Aktivität ausgeschlossen wurden, und unterstützen ihre (teilweise) Rückkehr in die Beschäftigung.

Diese Politik bestimmt noch heute, wie in den europäischen Gesellschaften über Arbeit gedacht wird. Arbeitslosigkeit wurde zuerst für einen Mangel an Arbeit gehalten, auf makroökonomischer Ebene (Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage) und auf sozialer Ebene (ein Mangel an Anerkennung). Arbeit wird also vor allem als Ware für die Wirtschaftstheorie und als Unterbau einer sozialen Identität für die Soziologie gesehen. Die Analyse von Arbeit kann aber nicht auf die Verhandlung eines Arbeitsvertrags, auf die Definition einer Beschäftigungsbeziehung reduziert werden. Wenn man an eine Form der Sozialisierung durch Arbeit denken muss, kann diese nicht betrachtet werden, ohne ihren produktiven Charakter nicht nur im Rahmen von Handelsgeschäften und der Arbeitnehmerschaft, sondern auch in einem breiteren Sinne zu berücksichtigen.

Auch heute ist „Hausarbeit“ nicht verschwunden. Unsere Gesellschaften hängen zwar sicher in hohem Maße von Handelsgeschäften und der Arbeitnehmerschaft ab, aber auch „informelle“ Geschäfte und zahlreiche Nicht-Handelseinrichtungen spielen eine wichtige Rolle. Man kann sagen, dass sie die Bedingungen oder sogar die Möglichkeit, eine entlohnte Arbeit gut zu leisten, definieren und dadurch definiert werden.

Eine Analyse von Arbeit als produktive Tätigkeit, die - wenn auch nicht ausschließlich - über den Markt sozial anerkannt ist, ist heute wie gestern unerlässlich, um die Formen ihrer rechtlichen, wirtschaftlichen und institutionellen Regulierung zu verstehen. Es geht hier nicht darum, die wirtschaftlichen Gründe dafür zu suchen oder Lösungen für sehr komplexe Probleme anzubieten, sondern darum, gerade unter Berücksichtigung der vorgestellten audiovisuellen Erhebung,

die Schwierigkeiten einer Politik zu berücksichtigen, die sich oft über „Flexicurity“ definiert. So könnte man, ausgehend von diesen Überlegungen - die weder den Anspruch der Originalität noch der Vollständigkeit erheben - die Debatte zur möglichen Forderung (oder auch nicht) einer neuen „Arbeitspolitik“ auf europäischer Ebene eröffnen.

I Die Arbeit in Europa ist den Risiken der Flexibilität ausgesetzt

Modell der Arbeitsorganisation in der Dauerkrise

Die Analysen der Expertengruppe, die durch die Europäische Union zusammengestellt und mit der Studie der „Veränderungen der Arbeit in Europa“ beauftragt wurde, bleiben zum Großteil gültig. Die 1999 vorgelegten Zahlen scheinen heute immer markanter. Die Analyse der Situation der Arbeit in Europa ist nur möglich, wenn wir die Mechanismen berücksichtigen, die seit mehr als dreißig Jahren ein sozioökonomisches Regulierungsmodell umwälzen, das seit Anfang des 20. Jahrhunderts schrittweise eingeführt wurde².

In allen Ländern wurde, in unterschiedlichen Rhythmen, eine tief greifende Infragestellung eines fordistischen Ansatzes der Produktion von wenig diversifizierten Fertigwaren beobachtet, der auf der Unterscheidung der Ausführung und der Konzeption der Arbeit basierte. Er basiert in erster Linie auf der entlohnten Beschäftigung von oft wenig qualifizierten Arbeitskräften im Rahmen stabiler, oft unbefristeter Verträge. Arbeit wird also im klassischen Modell des Arbeiters als *breadwinner*, das durch die Einführung von Mechanismen für soziale Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen, zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Staaten garantiert wird, in erster Linie als männlich betrachtet.

Überall in Europa manifestiert sich die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehung in der Vielfalt der Verträge und in der immer problematischeren Grauzone zwischen der Definition von „nicht selbstständiger Arbeit“ und „selbstständiger Arbeit“. Diese Unterscheidung war aber das Fundament, auf dem ein Arbeitsrecht aufgebaut wurde, das sich von den Verpflichtungen des Zivilrechts löste, um die Ungleichheit zwischen den Parteien anzuerkennen und die schwächere Partei, nämlich den Arbeiter, zu schützen. Seit der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation 1919 wurde das Prinzip dieses Schutzes auf internationaler Ebene feierlich bekräftigt: „Arbeit darf nicht einfach als Ware oder Handelsartikel betrachtet werden“³.

Die Systeme zum sozialen Schutz, die insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg eingeführt wurden - an dieser Stelle würde es natürlich zu weit führen, näher auf die Vielfalt ihrer historischen Entwicklungen zwischen den sogenannten „Bismarck-“ und „Beveridge-Modellen“ einzugehen - entstanden in hohem Maße als Antwort auf und in Symbiose mit der schnellen Entwicklung einer Arbeitnehmerschaft, die durch die Verhandlung von besonderen Berufsstatuten gekennzeichnet war. Ihre Anpassungen an die neuen Produktionsformen werden heute als eine der Lösungen präsentiert, um die Entwicklung neuer Beschäftigungsformen und damit die Definition neuer Statute zu begleiten. Wir kommen später noch auf diese Frage zurück, wenn wir das Problem der „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitnehmer besprechen. Die Neudefinition dieses Schutzes stößt aber natürlich auf die allgemeine Schwierigkeit, ein gemeinsames Verständnis der Normen von Arbeit und „Nicht-Arbeit“ zu finden. Wie kann man sich so zum Beispiel auf die Bedeutung und die Definition der Arbeitslosenzahlen einigen, während es immer weniger Arbeitsplätze gibt⁴?

² Alain SUPIOT (sous la direction de), *Au-delà de l'emploi. Rapport pour la Commission européenne. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

³ „Traité de Versailles, Partie XIII, Article 427“ in BIT, (ed.), *Dix ans d'Organisation internationale du Travail*, Genève, Bureau International du Travail, 1931, Annexes.

⁴ Vgl. zum Beispiel die Arbeiten von Jérôme GAUTIÉ, „De l'invention du chômage à sa déconstruction“, *Genèses*, 46, März 2002, S. 60-76.

Diese großen Modelle der Veränderung dürfen aber nicht den Glauben an komplette Umwälzungen und an die Entstehung von absolut neuen Verwaltungsmodellen entstehen lassen, wie uns das bestimmte Consultants vorspiegeln möchten. In der hier vorgestellten audiovisuellen Erhebung sprechen Menschen aus verschiedenen Ländern über sehr bekannte Probleme. Sie hätten auch in den 1960er oder 1970er Jahren angesprochen werden können. So erzählt Horst Detsch, Elektroniker, über die Mühen einer Produktion am Fließband, dessen Tempo schwer zu ertragen ist. Er macht sich Sorgen über eine Beschleunigung, die als unausweichlich betrachtet wird. Trotz gewisser Fortschritte erinnert Margrit Moring, Technikerin in der Industrie, an die anhaltende Lohnkluft zwischen Männern und Frauen und die Schwierigkeit für Frauen, die Anerkennung ihrer Berufskompetenzen zu erreichen. Victoria Angulo, die in einem Reisebüro beschäftigt ist, ahmt die Aufgabentrennung nach und erinnert an *Modern Times* von Charlie Chaplin, nicht in einer großen Fabrik, sondern einem kleinen Dienstleistungsunternehmen. Diese Unterscheidung zwischen den Sektoren ist zwar signifikant für die veränderte Zeit, aber ihre Stellungnahme erinnert auch an die Zersplitterung der Aufgaben, die in Befragungen zu den Arbeitsbedingungen in den 60er Jahren oder durch Schriftsteller wie Italo Calvino angeklagt wurde, der die Absurdität des verlangten Tempos anprangerte⁵.

Die zahlreichen Stellungnahmen aus der Erhebung unterstreichen die besondere Unsicherheit der Beschäftigungsbedingungen in Europa, insbesondere beim Eintritt ins Arbeitsleben. Sie ist vor allem durch befristete Verträge oder besondere Vertragsformen für „junge Arbeitskräfte“ gekennzeichnet. Das geht zum Beispiel aus den Ergebnissen der *Europäischen Umfrage zu den Arbeitsbedingungen 2010* hervor, die im Rahmen der *Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen* durchgeführt wurde. So hatten 40 % der befragten Personen unter 30 Jahren keinen unbefristeten Vertrag, während nur 20 % der Personen zwischen 30

⁵ Symbolisch für diese Arbeiten der 60er Jahre ist die Arbeit des Soziologen Alain TOURAINE bei Renault, *La Conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1966. Zur gleichen Zeit beschreibt Italo Calvino die Träumerei des ausgebeuteten Arbeiters in Italo CALVINO, *Marcovaldo ovvero le stagioni in città*, Torino, Einaudi, 1963.

und 50 Jahren in dieser Situation waren. Zwischen 2005 und 2010 haben sich diese Zahlen nur wenig geändert. Diese zusammengefassten Zahlen verbergen aber ausgesprochene nationale Unterschiede, die insbesondere mit den Verpflichtungen zu tun haben, die mit Arbeitsverträgen verbunden sind. Das wird in Tabelle Nr. 1 durch den Unterschied zwischen den spanischen und britischen Ergebnissen unterstrichen, die weit über die negativen Folgen der Wirtschaftskrise hinausgehen.

Tabelle 1:

Welche Art von Arbeitsvertrag haben Sie? (Frage Q7)					
		Unbefristet	Befristet	Interim	Sonstige
EU27	Unter 30 Jahren	60,4%	23,4%	2,8%	13,4%
	30 bis 49 Jahre	84,8%	9,5%	1,0%	4,8%
	ab 50 Jahren	86,0%	7,3%	,7%	6,0%
	Gesamt	79,7%	12,0%	1,3%	7,0%
Spanien	Unter 30 Jahren	42,4%	33,1%	5,6%	18,9%
Großbritannien	Unter 30 Jahren	76,0%	8,8%	2,6%	12,6%

Quellen, *Europäische Umfrage zu den Arbeitsbedingungen 2010*, seit mehr als 15 Jahren Beschäftigte, Befragung mit Fragebogen (persönliches Interview) einer Gruppe von 40.000 Europäern.

Die audiovisuelle Erhebung zeigte auch eine Grauzone auf, in der die Kosteneinschränkung teilweise durch die Umgehung der Sozialgesetzgebung und der dafür notwendigen Steuern erzielt wird.

Juan Manuel Dominguez Foez, Zeitarbeiter, muss schwarzarbeiten, wenn er überleben will. Er spricht über den Teufelskreis, den solche Praktiken verursachen können. Diese Berufserfahrungen werden nicht anerkannt und so kann er keine „echte“ Arbeit finden. Dieser Betrug mit den Soziallasten ist auch dank des oft missbräuchlichen Einsatzes von sogenannten „selbstständigen“ Arbeitern möglich. Robin Simion, Werbefachmann in Bukarest, präzisiert die Schwierigkeiten, die den Arbeitnehmern durch diesen Einsatz von „Freelance-“Verträgen entstehen. Ein

Mindestgehalt wird dabei durch fluktuierende Tätigkeiten als Selbstständiger ergänzt. Unter diesen Bedingungen ist es schwierig, aufgrund seiner Arbeitserfahrung eine langfristige Zukunft aufzubauen. Ein ganz einfaches Beispiel: Wie kann man ein ausreichendes Einkommen für einen Bankkredit nachweisen?

Bei der Erhebung beziehen sich nur sehr wenige der Anliegen zur Arbeit auf die Bedeutung des europäischen Niveaus oder stellen sich, aus negativem Blickwinkel, Fragen zur höheren Wettbewerbsfähigkeit, die die Eingliederung in den europäischen Markt erfordert. Die Sozial- und Beschäftigungspolitik bleibt zum Großteil eine einzelstaatliche Angelegenheit. Die europäische Integration war aber von Anfang an auch als Mittel zur Koordinierung der Arbeitspolitiken konzipiert, wenn die Märkte der Konkurrenz geöffnet werden sollten. Manchmal gegen die nationalen Gewerkschaften, und die Stellungnahmen der Arbeiter, war dieses Europa - oft ohne das in den Vordergrund zu rücken - ein „soziales Europa“. Wir wollen daraus kein Wundermittel machen und diese Debatte beschließen, aber zu einem Zeitpunkt, zu dem überall in Europa Bewegungen entstehen, die das „Europa des Marktes“ kritisieren, sind wir darüber erstaunt, dass diese Entwicklungen vergessen wurden.

Tradition und die Notwendigkeit eines „Europas der Arbeit“?

Die aktuelle Zerrüttung der Arten von Arbeit und ihrer Dauer erinnert an die Unsicherheit im Zusammenhang mit dem schwierigen Aufkommen der Massenproduktion und des Massenkonsums in Europa ab den 1910er Jahren bis zum Zweiten Weltkrieg. Dieser Zeitraum ist durch die Schwierigkeit gekennzeichnet, die Produktionslogik auf internationaler Ebene mit neuen Formen politischer und sozialer Kontrolle zu verbinden. Der Vergleich hinkt natürlich - es geht nicht um Angstmacherei, aber gerade vor der Katastrophe im Europa der 1930er Jahre gab es bei vielen Gewerkschaftern und übrigens auch Unternehmensleitern Überlegungen

zu einer europäischen Annäherung als Lösung für die Krise des „Produktionsprozesses“.

Die wirtschaftlichen und sozialen Ungleichgewichte, die die Weltwirtschaftskrise 1929 aufzeigt, können nur durch die Nationalregierungen in Angriff genommen werden. So plant man, neue Formen wirtschaftlicher und sozialer Zusammenarbeit zu fördern. Anfang der 1930er Jahre werden im Umfeld des Völkerbundes Programme zu umfangreichen öffentlichen Aufträgen erarbeitet, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Man denkt auch an eine „Europäische Arbeitsbörse“, um die Ströme der Arbeitskräfte besser zu regeln. Diese Maßnahmen werden als erster Schritt hin zu einer „organisierten Wirtschaft“ durch Drei-Parteien-Verhandlungen gesehen, um gegen die Wirtschaftskrise zu kämpfen und die Entwicklung der Sozialreformen im Gang zu halten⁶. Diese Initiativen sind zwar gescheitert, sie bleiben aber wichtig für die Gestaltung einer neuen Nachkriegszeit und sozialer Programme, die aus den europäischen Widerstandsbewegungen entstanden sind⁷.

So war der Zusammenschluss sechs europäischer Länder zur Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl teilweise auch der Versuch einer Lösung für dieses Problem. Die Fragen zur Produktion waren schon zu Beginn der Verhandlungen mit der notwendigen Angleichung der Arbeitsbedingungen verbunden. Aus diesem Blickwinkel kann man sagen, dass die EGKS in dem Sinne sozial war, dass sie, auf verschiedenen Ebenen, die Öffnung der Warenmärkte mit dem Willen einer Regulierung der Beschäftigungsbedingungen auf den Arbeitsmärkten verbunden hat, insbesondere bei der Einführung nationaler Sozialversicherungssysteme.

⁶ Zu diesen Projekten siehe Johann SCHOT und Vincent LAGENDIJK, „Technocratic Internationalism in the Interwar Years: Building Europe on Motorways and Electricity Networks“, *Journal of Modern European History*, 2, 2008, S. 196-217.

⁷ Zu dieser Frage der Suche nach wirtschaftlicher, politischer und sozialer Stabilisierung während der zwei Nachkriegszeiten siehe den Klassiker von Charles S. MAIER, *In Search of Stability. Explorations in Historical Political Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

Der Historiker Lorenzo Mechi hat so die sehr frühe Entwicklung einer Beschäftigungspolitik im Rahmen der EGKS und von speziellen Maßnahmen für Wanderarbeiter aufgezeigt⁸. Von den 1940er bis zu den 1960er Jahren beobachtete der Historiker die gleichzeitige Einführung von Sozialversicherungssystemen in den Ländern der EGKS, was auf die Bedeutung der Wechselwirkungen auf europäischer und internationaler Ebene hinweist, insbesondere im Rahmen der ILO⁹. Das „klassische Modell des Arbeitsrechts“, das der Bericht von Supiot anspricht, ist von Land zu Land zwar sehr unterschiedlich geblieben, es wurde in seinen wirtschaftlichen und sozialen Elementen aber auch im Rahmen dieser europäischen Verhandlungen aufgebaut.

Es geht hier nicht darum, die Entwicklung der sozialen Errungenschaften und der auf institutioneller Ebene geschaffenen Verfahren wieder aufzunehmen. Aber zu einem Zeitpunkt, der später *der Delors-Moment* genannt wurde, konnte die Schaffung eines echten „europäischen Entlohnungsraums“ ins Auge gefasst werden¹⁰. Der Vertrag von Maastricht hat schließlich wichtige Entwicklungen im Sozialbereich eingeleitet. Er hat die Zuständigkeitsbereiche der Gemeinschaft ausgedehnt, für die die qualifizierte Mehrheit gilt (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Arbeitsbedingungen, Wiedereingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen). Er gibt ferner den Sozialpartnern die Möglichkeit, auf europäischer Ebene zwingende Tarifverträge zu verhandeln. Diese Erweiterung

⁸ Siehe Lorenzo MECHI, *La costruzione dei diritti sociali nell'Europa a Sei (1950-1972)*, in *Memoria e Ricerca*, n. 14, settembre-dicembre 2003, dedicato a *Grande mercato e diritti sociali nell'Europa del Novecento*, a cura di B. Curli, S. 69-81.

⁹ Siehe Cédric GUINAND, *Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942–1969)*, Peter Lang, Bern, 2003.

¹⁰ Claude DIDRY & Arnaud MIAS, *Le Moment Delors. Les Syndicats au cœur de L'Europe sociale*, Peter Lang, Bruxelles, 2005.

der Kompetenzen sollte die weitere Öffnung der Märkte ausgleichen und eine bessere wirtschaftliche und soziale Regulierung ermöglichen¹¹.

Gerade diese Möglichkeit einer progressiven Annäherung der Marktbedingungen und der Arbeitsbedingungen scheint heute unter Druck geraten. Seit den 2000er Jahren war der Wille zur Konkurrenz der Unternehmen und zur progressiven Integration der Märkte nicht wirklich durch die Definition einer integrierten Arbeitspolitik begleitet, die mit diesen Veränderungen Schritt halten konnte. Man muss sich also Fragen über diese plötzliche Unterbrechung, oder diese Verspätung, der Suche nach einem fragilen Gleichgewicht der europäischen Integration stellen. Das soziale Erbe der europäischen Integration ist vor allem mit wichtigen Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz keinesfalls zu vernachlässigen. Es hat aber den Anschein, als ob die europäischen Bürgerinnen und Bürger diese Errungenschaften nicht kennen würden. Wenn Europa durch die Teilnehmer an der Erhebung angesprochen wird, wird es eher als Bedrohung denn als Gelegenheit gesehen.

Niklot von Bülow, Baustellenleiter in Berlin, spricht zwar über die notwendige Einführung internationaler Arbeitsnormen, um die Bewegungen von Arbeitskräften zu regulieren, seine Argumentation bezieht sich aber vor allem auf die schwierige Suche nach gesteigerter Produktivität auf dem europäischen Markt und sogar weltweit. Juan Manuel Dominguez Foez sieht seine Zukunft in der Schwarzarbeit, spricht darüber, „gegen die anderen Länder zu kämpfen“, denkt an eine mögliche Immigration, die Notwendigkeit, Sprachen zu lernen und gleich wettbewerbsstark wie die anderen Europäer zu sein. Ion Vasile, Maschinentechner, möchte eine Lohnerhöhung, erkennt aber das Problem der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit Rumäniens und seiner Fabrik, verglichen mit Ländern wie Deutschland. Er bedauert den Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie nach dem Beitritt zum europäischen Markt.

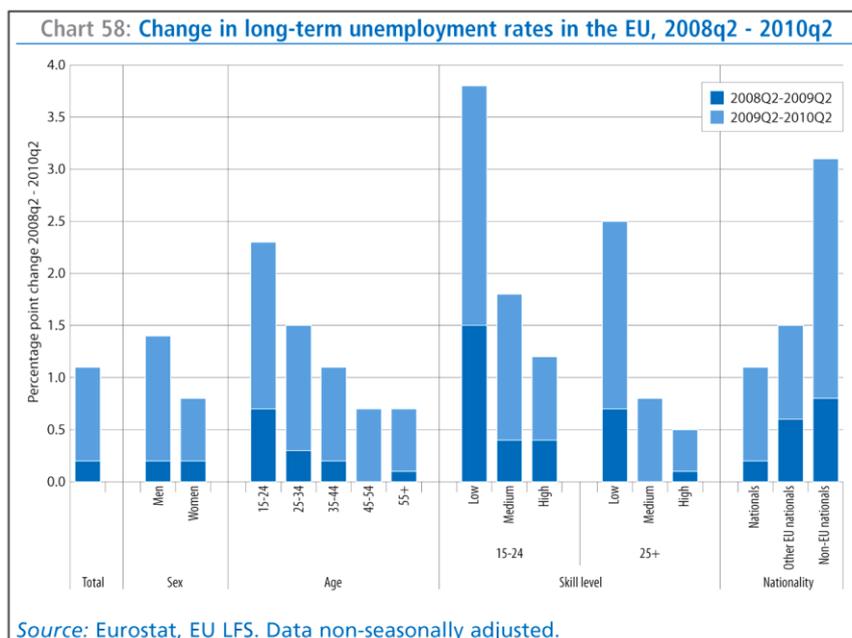
¹¹ Ich verweise hier vor allem auf die Anmerkungen von Janine GOETSCHY, „Un espace salarial européen est-il en genèse?“ in François VATIN (sous la direction de), *Le Salarial. Théorie, histoire et formes*, La Dispute, Paris, 2007, S. 227-242.

Estugul Ustuner, Arbeiter in Berlin, spricht von der Konkurrenz von Immigranten aus „Ostländern“, die bereit sind, für die Hälfte ihres Lohns zu arbeiten.

So erscheint die europäische Integration als Vektor von Konflikten und Herausforderung, die schwer anzunehmen ist, vor allem für weniger qualifizierte Arbeiter. In dieser Krisenzeit sind sie es, die vorrangig durch den starken Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit im Europa der 27 zwischen 2008 und 2010 betroffen sind: fast 4 Prozent bei wenig qualifizierten Arbeitern unter 25 Jahren.

Grafik 1: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit ab der Wirtschaftskrise von 2008.

Tabelle aus dem *Bericht zur Beschäftigung in Europa 2010*, heute ist nur eine englische Version verfügbar.



Die jüngste Krise hat die Notwendigkeit einer europäischen Koordination der Bereiche Wirtschaft und Finanzen ans Licht gebracht, und alle Kritiken und Abweisungen, die sie hervorrufen kann. Die Sozialmaßnahmen, die getroffen wurden, wurden aber, noch stärker als die anderen, zersplittert beschlossen. Was schlagen die europäischen Institutionen heute also wirklich vor, was die Zukunft der Arbeit in Europa betrifft?

Eine stark kritisierte europäische Strategie für die „Beschäftigung“

Die Arbeiten der Europäischen Kommission und diese teilweisen (und umstrittenen) Wiederaufnahmen der europäischen Staaten werden mit dem Neologismus und Oxymoron der „Flexicurity“ bezeichnet. Es handelt sich offiziell um eine „umfassende Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt“¹². Sie wird aber vor allem durch die Idee einer „Sicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit“ dominiert. Im Rahmen schneller Veränderungen der Produktionsweisen ist es nicht länger der Arbeitsplatz, der garantiert werden muss, sondern vor allem die Fähigkeit, so schnell wie möglich eine neue Stelle zu finden. Statt eine strengere Regulierung des Arbeitsmarkts vorzuschlagen, geht es darum, den Übergang zwischen Arbeitsplätzen zu betreuen, sicher zu gestalten, um vor allem Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung, die dadurch entsteht, zu vermeiden¹³.

Arbeitsrechtsspezialisten und zahlreiche Gewerkschafter haben schon immer die philosophischen Voraussetzungen und die rechtlichen Implikationen von „Arbeitskräften, die zu flexibilisieren sind“ kritisiert¹⁴. Sie haben vor allem die Ungleichgewichte der durch die Kommission umgesetzten Mechanismen betont. Zwei nationale Erfahrungen lagen am Ursprung der Bedeutung, die dieses Konzept erlangt hat: jene in den Niederlanden und in Dänemark¹⁵. Das Vorgehen der

¹² Europäische Kommission, „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“, Brüssel, (KOM), 2007.

¹³ Zu diesem Ansatz vgl. Peter AUER & Bernard GAZIER, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2006. Zu dieser kritischen Sichtweise der Flexicurity übernehmen ich teilweise die Schlussfolgerungen von Jean-Marie BONVIN und Pascal VIELLE, „Une flexicurity au service des capacités des citoyens européens“, *Revue de l'IREs*, n°63, 2009/4, Sonderausgabe „Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale“, S. 18-33.

¹⁴ Zu den negativen Reaktionen aus der Gewerkschaftswelt vgl. M. KEUNE & M. JEPSEN, „Not Balanced and Hardly New: the European Commission's Quest for Flexicurity“, Working Paper, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

¹⁵ Näheres zum niederländischen Fall, T. WILTHAGEN & F. TROS, „The concept of „flexisecurity“. a new approach to regulating employment and labour markets“, *Transfer, European Review of Labour and Research*, n°2, 2004, S. 166-187. Näheres zum dänischen Fall, H. JORGENSEN & P.K. MADSEN, (eds.)

Europäischen Union zielt nicht auf die Vereinheitlichung der Praktiken ab, sondern, vor allem ausgehend von der Studie dieser Modelle, auf eine Harmonisierung durch den Einsatz der „offenen Koordinierungsmethode“. Aber diese Verfahren haben deutlich die Instrumente der Flexibilität zum Nachteil einer Definition dessen bevorzugt, was eine „aktive Sicherheit“ sein könnte. Es ist nicht möglich, hier die verschiedenen Kritiken der „Flexicurity“ und ihrer Avatare zu wiederholen, insbesondere die Positionen der Europäischen Gewerkschaftskonferenz zu diesem Thema. Es scheint aber wichtig, dieses Thema anzusprechen, um die Schwierigkeit zu betonen, ausgehend vom so vorgezeichneten Weg, eine „europäische Arbeitspolitik“ zu definieren oder vielleicht auch nur zu skizzieren.

Die Idee der „Flexicurity“, wie sie durch die Europäische Kommission definiert ist, ist mit der Suche nach „bewährten Praktiken“ in den europäischen Sozialsystemen verbunden, wobei Benchmarking-Modelle verwendet werden. Viele aktuelle Studien zeigen aber, wie schwierig es ist, die Effizienz dieser Maßnahmen zu vergleichen, indem man sich auf eine zu einfache Definition der Arbeitsbedingungen und auf das Ziel der Erhöhung der Beschäftigungsrate konzentriert. Auf der Suche nach dem, was die relative Effizienz der Verbindung zwischen sozialem Schutz und Beschäftigung, zwischen Flexibilität und Sicherheit, in den nationalen Sozialsystemen ausmacht, muss man sich eigentlich viel allgemeiner mit den sozialen Fragen und der Stellung der Arbeit in den Gesellschaften beschäftigen. Die Reduzierung einer europäischen Konvergenzstrategie auf eine einfache „Beschäftigungspolitik“ wird also oft zur Ausrede für die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte auf nationaler Ebene¹⁶.

Die als Vorbilder präsentierten Länder (Dänemark und vor allem die Niederlande) kombinieren heute relativ niedrige Arbeitslosenzahlen mit

Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model, Copenhagen, DJOF Publishing, 2007.

¹⁶ Siehe Robert SALAIS, „La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d’emploi dans la stratégie européenne pour l’emploi“ in Bénédicte ZIMMERMANN (dir.), *Les sciences sociales à l’épreuve de l’action. Le savant, le politique et l’Europe*, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l’Homme, 2004, S. 287-331.

Teilzeitbeschäftigungszahlen über dem europäischen Durchschnitt (siehe Grafik 2 unten). Es geht nicht darum, die besonderen Bedingungen der sogenannten „Win-win-Verträge“, die die Verfechter der Flexicurity vorschlagen, in ihren verschiedenen Ausformungen systematisch zu kritisieren, sondern darum, daran zu erinnern, dass diese Ergebnisse im Rahmen einer globaleren Arbeitspolitik zu betrachten sind¹⁷.

Grafik 2: Teilzeitbeschäftigungszahlen in Europa nach Ländern 2010 (in Prozent der Gesamtbeschäftigung)

Quellen, Eurostat, Zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung wird nach der spontanen Antwort der befragten Person unterschieden. Es ist unmöglich, einen genaueren Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung zu machen, da es zwischen den Mitgliedsstaaten und den beruflichen Branchen Schwankungen der Arbeitszeiten gibt.

Eine echte Suche nach dieser Kombination aus Flexibilität und Sicherheit impliziert die Mobilisierung großer Ressourcen für den sozialen Schutz. Er erfordert eine langfristige Investition in die Qualität von Arbeit, Ausbildung, Gesundheit, Schulung und somit in die Kompetenz der Arbeiter. Der Zustand der Finanzen fast aller europäischen Ländern wirft aber Fragen zur finanziellen Kapazität einer solchen Politik auf.

So scheint es heute wichtig, den notwendigen Ausweg aus einer Logik, die nur die Beschäftigung berücksichtigt, zu betonen, um auf einen Zugang zur Arbeit in einem zugleich produktiven und kollektiven Rahmen zu gelangen. Ist es dann nicht an der Zeit, die Frage und Forderung nach anderen Aktionsformen auf europäischer Ebene zu stellen? Unter Berücksichtigung dieser audiovisuellen Erhebung werden wir in dieser Optik versuchen, einige Bemerkungen zur Zukunft der Arbeit in Europa zu formulieren, um die Diskussion anzukurbeln.

¹⁷ Vgl. zu dieser Frage Laurent DUCLOS, „La flexibilité et la question de sécurité adéquates“, *Revue de l'IREC*, n°63, 2009/4, Sonderausgabe „Flexicurity, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale“, S. 35-62.

II Europäische Perspektiven für eine Arbeit im Sinne wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung?

Analyse neuer Arbeitssituationen

Die Aufmerksamkeit für einen abstrakten Zugang zur Beschäftigung verhindert zum Teil einen Zugang zu neuen Arbeitsformen als „produktiven Handlungen“. Was ist arbeiten heute, das heißt auch, wie produziert man und was produziert man? Moderne Arbeit wird „abstrakt“ und „intellektuell“ genannt. Sie ist öfter „tertiär“ und trotzdem „produktiv“, das heißt, dass sie unsere Umwelt aufs Spiel setzt und verändert. Dennoch haben wir Mühe damit, sie darzustellen und die Implikationen einer zugleich dematerialisierten und destabilisierten Arbeit zu erkennen. Zahlreiche Studien, insbesondere von Soziologen, zu schwierigen Arbeitssituationen haben aber den individuellen und kollektiven Erfindungsgeist angesichts dieser Anforderungen in Bezug auf Produktion gezeigt¹⁸.

Für die meisten der befragten Arbeiter ist Arbeit in allererster Linie ein Mittel, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Sie kann eine Quelle von Leiden und Sorgen sein und ist das auch oft. Aber sogar in unsicheren Situationen findet man auch den Stolz, etwas zu produzieren, sei es nun materiell oder abstrakt. In einem ganz anderen Bereich und unter anderen Arbeitsbedingungen ist Pablo Egea Palomares auch stolz auf seine Kreativität als Grafikdesigner. Er arbeitet ohne Chef und kümmert sich selbst um seine Verträge. Er verbindet seinen Erfindungsgeist mit dieser Unabhängigkeit, aber er zahlt einen hohen Preis dafür. Er kann nichts planen und genießt keinerlei Schutz. Diese Situation scheint mittelfristig nicht lebbar, er kann sie aber auch als besonderen Moment seiner Berufslaufbahn sehen, der es ihm später erlaubt, andere Dinge anzustreben. Ebenso wissen der Werbefachmann Robert Simion in Bukarest und Harry Rigall, Marketingmanager in London, dass sie einen

¹⁸ Vgl. beispielsweise die Arbeiten von Nicolas DODIER, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisée*, Paris, Métailié, 1995.

Teil ihrer Sicherheit aufgeben, um in Bereichen zu arbeiten, die ihnen Spaß machen und wo sie angesichts abwechslungsreicher Fragen eine gewisse Kreativität anwenden können.

Natürlich geht es nicht darum, Formen der Verunsicherung völlig mit der Suche nach einer Form von Freiheit gleichzustellen. Die schwierigen Arbeitssituationen und der Mangel an Ressourcen, die Laura Montoro Lopez, Kassiererin in einem Supermarkt in Madrid, oder Iraida del Valle-Iturriaga, Kellnerin in einem Restaurant, beschreiben, können mit den oberen Beispielen nicht gleichgestellt werden. Eine wesentliche Herausforderung der Reform der Systeme für den sozialen Schutz und der Suche nach dieser Verbindung zwischen Flexibilität und Sicherheit besteht gerade in der Berücksichtigung der Vielfalt dieser Situationen vor dem Hintergrund dieses Freiraums, der zugleich der verrichteten Arbeit, auf persönlicher oder kollektiver Ebene, Sinn gibt, eine Form des Engagements erlaubt und zu neuen Reichtümern führen kann¹⁹.

Mikrosoziologische Studien der Arbeitsweisen beschränken sich oft auf zu einfache Schemata in Bezug auf die „Beschäftigungsfähigkeit“. Sie könnten aber den Weg zum Kampf für eine stärkere Anerkennung der erworbenen Kompetenzen, zur Identifizierung neuer Berufsbildungsbedürfnisse und zur Aufwertung einer Gruppenlogik führen, die sich gegen die Sicht von Arbeit als „unqualifiziert“, austauschbar, formbar und in Abläufen zu behandeln wehrt²⁰. Diese Rückkehr zur Produktion hingegen erlaubt es auch, auf die Risiken bestimmter Formen der Verunsicherung hinzuweisen, indem man insbesondere die anhaltenden Probleme

¹⁹ Vgl. zu dieser allgemeinen Frage Jean-Marie BONVIN, „Capacités et démocratie“, in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008.

²⁰ Vgl. die Arbeit zu Arbeitgebergruppierungen von Bénédicte ZIMMERMANN, *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

Beschwerlichkeit, Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen betont. Die jüngsten europäischen Statistiken zeigen, dass die Tertiärisierung der Aufgaben die Arbeitsbedingungen nur geringfügig verbessert. Die beobachteten Probleme sind anders und ebenso wenig anerkannt, aber nach wie vor vorhanden. Die Kontrolle der Risiken und der Einhaltung der Vorschriften scheitert übrigens oft an der Vervielfältigung der Zulieferverträge.

Ausgehend von den Arbeiten der *Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen* auf Grundlage der *Europäischen Umfrage zu den Arbeitsbedingungen* unternehmen die europäischen Arbeiter gleich viele körperliche Anstrengungen und sind sie den gleichen Zwängen ausgesetzt, wie vor 20 Jahren.

Diese Zahlen bleiben relativ hoch. Sie verbergen starke Ungleichgewichte, zeigen aber deutlich, dass es nach wie vor eine große Beschwerlichkeit gibt, sogar in den Dienstleistungsbereichen:

Tabelle 2:

Bringt Ihre Arbeit schmerzhaft oder ermüdende Positionen mit sich? (Q24A) - (Fast) immer.				
Jahr		2000	2005	2010
EU27	Industrie	24,8	22,3	21,7
	Dienstleistungen	15,5	12,5	13,2
	Gesamt	19,0	15,8	15,7

Quellen, Europäische Umfrage zu den Arbeitsbedingungen 2010, *seit mehr als 15 Jahren Beschäftigte, Befragung mit Fragebogen (persönliches Interview) einer Gruppe von 40.000 Europäern.*

In dieser kleinen Studie ist es unmöglich, alle Initiativen in dieser Richtung zu behandeln, wir denken aber, dass es möglich sein muss, ausgehend von dieser Bottom-up-Analyse auf verschiedenen Ebenen eine bessere Verbindung zwischen Arbeitsbedingungen und sozialem Schutz und damit Anerkennung der beruflichen „Werdegänge“ und „Fähigkeiten“ zu finden. Ich meine aber, dass dieser Prozess nur gleichzeitig mit einer Reflexion über die Forderung nach neuen Arbeitsnormen und sogar nach der Wiederholung allgemeinerer Forderungen, auf europäischer Ebene, in Bezug auf Lebensbedingungen möglich ist.

Solidarität auf der Suche nach neuen Rechten und neuem Schutz?

Die Gespräche mit diesen Arbeitnehmern zeigen eine Solidarität in und durch ihre Arbeit, nicht nur im Rahmen ihrer Tätigkeit und an ihrem Arbeitsplatz, sondern auch allgemeiner, mit dem Willen, an einem kollektiven Werk teilzunehmen und zur Schaffung eines gemeinsamen Gutes beizutragen. Luminita Olteanu,

Sozialassistentin in Bragov, betont die Befriedigung, die sie erlebt, wenn sie anderen hilft. Sie hat einen deutlich schlechter bezahlten Beruf ausgewählt, in dem sie sich aber nützlich fühlt. Sie sucht eine kollektive Anerkennung, „menschliche Wärme“. Carolina Jiminez Marugan, in Leganes im privaten Dienstleistungssektor beschäftigt, hat eine physisch und psychisch schwere Arbeit. Sie ist private Altenpflegerin. Sie mag diese Arbeit aber, weil sie ihren konkreten Nutzen sieht. Sie erfüllt den Bedarf einer alternden Gesellschaft, die mit den Problemen der Abhängigkeit von Personen konfrontiert wird, die nicht länger auf die traditionellen Formen von Familiensolidarität zählen können.

Dieser Zugang zur Arbeit ist nicht nur mit einer Art von Berufung verbunden, sondern auch mit dem Anspruch bestimmter Bereiche, wo die Logik der Flexibilität, die zum Teil durch die Produktionsweisen auferlegt ist, nicht angewendet werden kann und darf. Ewa Okon-Rocha, Psychiaterin in einem öffentlichen Krankenhaus in London, kritisiert den chronischen Ressourcenmangel des Gesundheitssystems und unterstreicht die Attraktivität eines privaten Sektors, die den Gedanken eines gleichberechtigten Zugangs zur optimalen Pflege gefährdet. Diese Gespräche passen natürlich zur Logik der Verteidigung der öffentlichen Dienste und der Berufsstatus, die damit verbunden sind. Sie können aber auch im Rahmen der Bewahrung dessen analysiert werden, was man als „kollektives Gut“ bezeichnen könnte: Gesundheit, Bildung, Kultur. Man muss sie nicht als abgetrennt von der produktiven Logik betrachten, sondern kann auch sagen, dass sie mittelfristig zugleich die beruflichen Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Veränderungen kollektiver Organisationsformen bestimmen.

Diese Anerkennung erfordert eine kollektive Behandlung dieser Problematiken. Die Frage, die man sich stellt, betrifft also nicht den „Abbau von Arbeitsplätzen“ oder ein „Ende der Arbeit“, sondern die Möglichkeit, Individuen als Akteure zu betreuen und zu schützen, die in eine „Berufslaufbahn“ gezwungen sind, die sich in die kollektive Logik einfügt. Das ist nicht möglich ohne eine Reflexion über die konkreten Bedingungen der Produktion verschiedener Produkte und die damit verbundenen Schwierigkeiten, auf verschiedenen Ebenen, die Arbeitsbedingungen zu verändern.

Das ist heute die Basis der Reflexionen und Verhandlungen zahlreicher europäischer Gewerkschaften zur Frage einer „sozialen Arbeitssicherheit“²¹.

Im Rahmen der Studie ist es natürlich unmöglich, die laufenden oder geplanten Reformen im Rahmen der verschiedenen Systeme zum sozialen Schutz zusammenzufassen. Man beobachtet natürlich eine gewisse Entwicklung des Arbeitsrechts in Europa, die nicht einfach nur die Anerkennung von „Berufslaufbahnen“, sondern die Garantie von „beruflichen Fähigkeiten“ betrifft. So haben das französische Gesetz und der Kassationshof kürzlich die Verpflichtung des Arbeitgebers abgesegnet, für den Erhalt der Fähigkeit seiner Arbeitnehmer zur Erfüllung der Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu sorgen²².

Bénédicte Zimmermann hat in ihrer Untersuchung extrem flexibler Organisationsformen von Arbeit die Bedeutung der Mobilisierung gemeinsamer Referenzen für die konkrete Umsetzung der Produktion aufgezeigt²³. In diesem Rahmen stützt sie sich auf die Definition des Zugangs über die „Fähigkeiten“ von Amartya Sen. Für ihn verweist die Fähigkeit auf die Macht, zu schaffen oder zu sein, was man wertvoll findet. Sie gehört nicht einfach zu einer individuellen Logik der Selbstverwirklichung, sondern auch zu besonderen sozialen Formen, die zu dem führen sollen, was er eine „substanzielle Freiheit“ nennt²⁴.

In dieser Optik genügt die Begleitung der Veränderungen der Arbeitsorganisation nicht länger. Die Berücksichtigung der Frage der „Fähigkeiten“ führt grundsätzlicher zur Frage der Bedingungen der Anerkennung und der Einführung neuer Formen der Solidarität, indem eine umfassende Definition von Arbeit hantiert wird. Das bedeutet, auf verschiedenen Ebenen, räumlich und zeitlich, über die Verhandlung

²¹ Im Falle der CGT vgl. beispielsweise Jean-Christophe LE DUIGOU, „La sécurité professionnelle. Une utopie réaliste“, *Analyses et documents économiques*, n°98, Februar 2005, S. 44-49.

²² Eine allgemeinere Sichtweise dieser Fragen finden Sie in Simon DEAKIN & Alain Supiot (ed.), *Capacitas ? Contract Law and the Institutionnal preconditions of a Market Economy*, Hart, 2009. Zur Analyse der Jurisprudenz vgl. Alain SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie*, op.cit., S. 139.

²³ Bénédicte ZIMMERMANN, op.cit. *Ce que travailler veut dire. Une Sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 2011.

²⁴ Siehe insb. Amartya SEN, „Capacity and well-being“ in Martha NUSSBAUM & Amartya SEN, (ed.), *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993.

eines gemeinsamen Prozesses wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung nachzudenken.

So kann man der „Beschäftigungsfähigkeit“, die durch einen als selbst reguliert konzipierten Markt auferlegt ist, die Möglichkeit von Veränderungen der Arbeitsorganisation und ihre Verbindung mit der Forderung nach neuen „sozialen Rechten“ entgegensetzen. Ein solches Streben hat eine fundamentale normative Dimension. Kann sie, muss sie als europäisches Problem betrachtet werden? Ist es nicht entscheidend, diese Themen nicht nur in einem europäischen Rahmen zu behandeln, sondern, in der Zukunft, diese Solidarität auf europäischer Ebene zu sehen²⁵?

Fordern wir eine „soziale Gerechtigkeit“ auf europäischer Ebene?

Die Arbeiten der Europäischen Kommission schlagen vor den Veränderungen der Arbeit einen Zugang vor, der die Arbeiter an diese neuen Bedingungen anpasst, indem sogenannte „moderne“ Systeme der sozialen Sicherheit entwickelt werden. Eine ehrgeizigere Definition in Bezug auf „Laufbahn“ und „Fähigkeiten“, die berufliche Logik und produktive Mobilisierung verbindet, kann nur auf einer viel umfassenderen Definition der europäischen Zielsetzungen im Sozialbereich basieren. Die Wirtschaftskrise, die 2008 begann, hat die Beschäftigungssituation in den meisten europäischen Ländern verschlechtert. Wenn die Arbeitslosenzahlen nicht stark angestiegen sind, liegt das oft an auferlegten oder verhandelten Formen von Teilzeitarbeit, meist auf Branchenniveau. Diese Formen von Rettungspolitik wurden auf europäischer Ebene nur beschränkt abgesprochen. Diese Bereiche werden im Allgemeinen als spezifisch national betrachtet, aber die Wirtschaftskrise wird heute oft als, teilweise, durch die „Deregulierungspolitik“ aus Brüssel verursacht

²⁵ Zu den Schwierigkeiten ihrer Verwendung und, in gewissem Sinne, der Neuformulierung dieses Konzepts in einem europäischen Rahmen, vgl. SALAIS, „Capacités, base informationnelle et démocratie libérale. Le (contre) exemple de l'action publique européenne“ in J. DEMUNCK, B. ZIMMERMANN (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au de-là du libéralisme*, Paris, *Raisons Pratiques*, n°18, Editions de l'EHESS, 2008.

dargestellt. Die europäischen Institutionen werden als Trojanisches Pferd der „liberalen Globalisierung“ dargestellt. Diese Trennung der nationalen von der europäischen Ebene ist nicht wirklich sinnvoll, wenn man die Funktion und die historische Entwicklung dieser Institutionen kennt. Es scheint aber dringend, eine europäische Agenda zu definieren, die eine Antwort auf diese Fragen und Ängste bieten kann. Die Menschen, die die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl konzipiert haben, wollten nicht einfach nur Märkte öffnen und die sozialen Folgen davon verwalten. Sie wurden auch durch die Ideale des Widerstands und durch die Ausrufung der „sozialen Rechte“ am Ende des Zweiten Weltkriegs geleitet. Ich denke hier natürlich an den „Geist“ der Erklärung von Philadelphia, die 1944 durch die Internationale Arbeitsorganisation angenommen wurde, aber auch an die Aufnahme eines „Rechts auf Arbeit“ in einige europäische Verfassungen.

Es geht nicht darum, abstrakte Konzepte zu fordern oder in der Nostalgie der in den 1940er Jahren gewonnenen Kämpfe oder der in den 1950er Jahren erreichten Kompromisse hängen zu bleiben, sondern darum, noch einmal die Frage zu den Grundlagen der kollektiven Aktion zur Arbeit und den Lebensbedingungen der Arbeiter in den Raum zu stellen. Was bedeutet, in der Optik dessen, was die ILO auf internationaler Ebene zu verteidigen versucht, auf europäischer Ebene eigentlich die Garantie auf eine „anständige Arbeit“?

Antworten auf diese grundlegende Frage sind natürlich sehr schwierig zu finden, da die wirtschaftlichen und sozialen Unterschiede zwischen den Ländern durch die Konsequenzen der Krise noch verschärft wurden. Aber die Veränderungen der Arbeit und des sozialen Schutzes erfordern eine europäische Reflexion über die Determinanten der „sozialen Gerechtigkeit“ in Bezug auf Löhne, aber genau genommen auch in Bezug auf Gesundheit, Unterbringung, Bildung und Mobilität. Während die Krise aber grausam deutlich macht, dass die Destabilisierung der Arbeitsmärkte eine europäische Herausforderung ist, bleiben die Debatten vielfach national.

Wie können wir Diskussionen hörbar machen, die lokale Mobilisierungen und Verhandlungen mit allgemeineren Problemen verbinden, die Gewerkschaften auf

europäischer Ebene identifizieren? Muss man in dieser Optik nicht neue Formen der Mobilisierung finden? Geht es in der Zukunft - schon ab heute - nicht darum, die Ausarbeitung einer „Arbeitspolitik“ mit der Entwicklung der Attribute einer „europäischen Bürgerschaft“ zu verbinden?

Studie von Thomas Cayet

27 rue de la Rochefoucauld 75009 Paris - Tel.: 01 49 54 87 87 - Fax: 01 49 54 87 89
campana.eleb@wanadoo.fr