
Das Interview

Aspekte autonomer Tarifpolitik in Italien
— Bruno Trentin und Ferdinando Chiaromonte,
interviewt von Gerlinde Dörr und Roland Klautke

Bruno Trentin war einer der drei Generalsekretäre des Einheitsverbandes der italienischen Metallarbeiter (FLM), er ist heute Mitglied des nationalen Sekretariats der kommunistisch orientierten Gewerkschaft CGIL in Rom. Ferdinando Chiaromonte arbeitet am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut (Istituto Ricerche Economiche e Sociale, IRES) der CGIL in Rom.

Die beiden Interviewer sind Diplompolitologen; sie arbeiten an einer Dissertation zum Thema „Gesundheitsinteresse und Industriearbeit in der Bundesrepublik Deutschland und in Italien“ im Rahmen eines Forschungsprojektes am Internationalen Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin. Sie führten dieses Interview im Frühsommer 1979 und übertrugen es ins Deutsche. Die Fortsetzung dieses Interviews bringen wir in einem unserer nächsten Hefte.

Vorbemerkung

Die Krisenfolgen haben die Grenzen des traditionell tarifpolitischen Vorgehens deutlich werden lassen. Ansätze für neue tarifpolitische Konzeptionen, z. B. die Ausweitung tarifpolitischer Verhandlungsgegenstände auf qualitative Forderungen und der Ausbau der gewerkschaftlichen Vertretungsorgane (Vertrauensleute) stehen für eine Reihe von Aspekten, die in Theorie und Praxis eine Neuthematisierung der gewerkschaftlichen Autonomie erkennen lassen. Konkrete Beispiele nationaler tarifpolitischer Strategien gewinnen in diesem Zusammenhang zwischennational zunehmend an Bedeutung.

Das zentrale Instrument gewerkschaftlicher Politik in Italien bilden Tarifverhandlungen, deren Ausformung nach Bezugsebenen gegliedert ist. Die betriebliche sowie die überbetriebliche Ebene sind dabei so miteinander verbunden, daß z. B. die nationalen Branchentarifverträge Regelungen enthalten, die auf betrieblicher Ebene in gewerkschaftlichen Tarifverträgen jeweils konkretisiert werden.

Gerade die qualitative Tarifpolitik wird dabei durch die betriebliche gewerkschaftliche Organisationsstruktur getragen, die sich aus Arbeitergruppen*, den Delegierten und dem Fabrikrat zusammensetzt. In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß es in Italien keine vergleichbaren Betriebsratsstrukturen wie in der Bundesrepublik gibt, sondern daß die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb durch den Fabrikrat garantiert wird, der seinerseits Tarifverträge abschließen und Arbeitskämpfe führen kann. Mithin sind auch die von ihm abgeschlossenen betrieblichen Verträge gewerkschaftlich kontrollierte Tarifverträge. Diese Verhandlungsweise bezeichnen wir im Interview mit „artikulierten Tarifverhandlungen“ (contrattazione articolate). Wir haben diese Bezeichnung deshalb gewählt, weil sie die doppelte Funktion des Tarifverhandlungsprozesses verdeutlicht: Zum einen die breite Thematisierung und Artikulation des Verhandlungsgegenstandes und somit den aktiven Einbezug der Arbeitnehmer in die gewerkschaftliche Bewältigung des Betriebsgeschehens, zum anderen die dezentralisierte Tarif Verhandlungspraxis und damit eine betriebsnahe gewerkschaftliche Kontrolle.

Frage: Den Gewerkschaften stellt sich gegenwärtig in einer von hoher Arbeitslosigkeit begleitenden Krise eine doppelte Aufgabe: Es muß eine gewerkschaftliche Politik und eine Forderungsstruktur entwickelt werden, die die Bedürfnisse der im Arbeitsprozeß Stehenden mit denen der Arbeitslosen verknüpft. Eine der zentralen Forderungen der italienischen Gewerkschaftsbewegung ist deshalb die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Wie, glauben Sie, kann gerade diese Forderung dieser doppelten Funktion gerecht werden, zumal sich in den Betrieben durch neue Technologien und Rationalisierungsprozesse die Arbeitsbelastungen eher verschärfen — und über welchen Weg glauben die Gewerkschaften dieses Ziel erreichen zu können?

Bruno Trentin: Wir haben seit einigen Jahren, auch schon vor der Krise, damit begonnen, die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit den Problemen, die sich auf Betriebsebene stellen, zu verbinden, insbesondere was Arbeitsbedingungen, Gesundheitsfragen und die Beschäftigungsproblematik betrifft. Die für uns wichtigste Arbeitszeitverkürzung haben wir im Zeitraum von 1969 bis 1971 durchgesetzt, als wir die Wochenarbeitszeit im gesamten Metallbereich um mehrere Stunden verkürzten und mit einer zusätzlichen Kontrolle der Überstunden eine effektive Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche erreichten. Dieses Resultat wurde zuerst im nationalen Tarifvertrag der Metallarbeiter festgelegt und daraufhin für eine Reihe anderer Branchen in die Verträge übernommen. Diese Regelung des nationalen Tarifvertrages wurde auf Fabrikebene mit Forderungen, die auf eine Veränderung der Ar-

* Diese „homogenen Gruppen“ sind Arbeitergruppen, deren Mitglieder in einem Teilbereich der Produktion oder in einer Abteilung als Folge der Arbeitsorganisation ähnlichen, also homogenen Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen unterworfen sind und die aufgrund dieser Bedingungen prinzipiell gleichartige Interessen und Bedürfnisse im Arbeitsbereich haben. Die homogene Arbeitergruppe ist gleichzeitig die wesentliche gewerkschaftliche Basiseinheit im Betrieb und wählt, unabhängig von der Anzahl der Arbeiter, mindestens einen Delegierten, der ihre Interessen im Fabrikrat repräsentiert.

beitsorganisation zielten, verknüpft und je nach betrieblicher Besonderheit und der Prioritätensetzung der Arbeiter in diesem Zeitraum durchgesetzt. Hinsichtlich der Beschäftigungsproblematik wurde in diesem Zusammenhang die Investitionspolitik der Betriebe in einzelnen Fällen so beeinflusst, daß frühere Produktionskapazitäten aufrechterhalten oder sogar erweitert wurden.

Dieser Prozeß ist nur vor dem Hintergrund der Praxis der „artikulierten Tarifverhandlungen“ der italienischen Gewerkschaften zu verstehen. Am Beispiel der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung läßt sich zeigen, daß jedes im nationalen Tarifvertrag erreichte Ergebnis in einer Reihe nachfolgender Verhandlungen auf Betriebsebene unter Berücksichtigung der jeweiligen Forderungen und Probleme zur Beschäftigung, zur Produktionskapazität, zur Arbeitsorganisation und zur Gesundheit am Arbeitsplatz konkretisiert werden muß. Über den Weg der „artikulierten Tarifverhandlungen“ kam auch der letzte Tarifvertrag der Metallarbeiter von 1976 mit seiner Forderung nach einer halben Stunde bezahlter Mittagspause zustande; eine Forderung, die die Grenze der 40-Stunden-Woche durchbrach. Obwohl diese halbe Stunde in einigen Betrieben bereits durchgesetzt war, wurde sie durch den nationalen Tarifvertrag nochmals sanktioniert und brachte für die größeren Betriebe, wie Fiat, eine effektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Für die Durchsetzung der Forderung waren während der Verhandlungen dezentrale Kämpfe und Streikaktionen der Arbeiter in den Betrieben und Fabriken notwendig, um so die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundenen Modifikationen in der Arbeitsorganisation und bei den Zeitvorgaben sowie die Konsequenzen für die Beschäftigungsfrage bestimmen zu können.

Auch bei diesem Vertrag haben wir, wie immer, uns den Entscheidungsspielraum zwischen der allgemeinen Forderung und ihrer konkreten Ausgestaltung im Betrieb vorbehalten. Dies gilt auch für die Konkretisierung der Überstundenregelung, die in den wichtigsten Verträgen an zwei zentrale Bedingungen geknüpft ist: Einmal wird vertraglich jeweils eine Höchstgrenze von Überstunden, die pro Woche, Monat und Jahr ausgeführt werden dürfen, festgelegt. Die Höchstzahl der zulässigen Überstunden ist von Branche zu Branche unterschiedlich. Die zweite Bedingung ist dabei die Pflicht des Unternehmens, die geplanten Überstunden zeitlich so anzukündigen, daß die Gewerkschaft die Modalitäten aushandeln und gegebenenfalls auf dieser Ebene Einspruch erheben kann. Auch der nationale Tarifvertrag sieht eine Aushandlung und Kontrolle auf der Ebene des Unternehmens oder des Betriebs vor. Diese Regelung kann aber genauso zum Abbruch der Verhandlungen und zu Streiks führen, auch wenn es sich dabei um die Leistung von Überstunden handelt, die innerhalb der vertraglichen Höchstgrenze liegen.

Wie behandeln wir nun das Problem der Arbeitszeitverkürzung unter den Bedingungen der gegenwärtigen Krise? Die Position, von der wir ausgehen und die gegenwärtig in der Gewerkschaftsbewegung breit diskutiert wird, ist folgende: Eine

Verminderung der Arbeitszeit ist ohne weiteres nicht mit einem stabilen Anwachsen der Beschäftigung gleichzusetzen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann sicherlich in einigen Sektoren, in denen wichtige technologische Umstrukturierungen stattfinden, eine weitere Verminderung der Beschäftigung verhindern oder aufhalten; sie kann aber andererseits in den gleichen und auch in anderen Sektoren mittelfristig technologische Veränderungen beschleunigen, die wichtige Implikationen für die Veränderung der Arbeitsorganisation, für die Gesundheit am Arbeitsplatz und auch für die Beschäftigung mit sich bringen. Darüber hinaus haben wir eine Verkürzung der Arbeitszeit immer als ein Instrument betrachtet, das für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch als Maßnahme gegen ein sinkendes Beschäftigungsniveau eingesetzt wird, es jedoch nie als Allheilmittel zur Schaffung neuer Arbeitsplätze angesehen. Deshalb haben wir im Rahmen der gegenwärtigen Tarifverhandlungen in der Metallindustrie sowie im Chemie- und Textilbereich generell differenzierte Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung gestellt, die auf die jeweiligen spezifisch technologischen Probleme bezogen sind und die die Anpassungs- und Umstrukturierungsphasen der einzelnen Branchen berücksichtigen.

Beispielsweise gibt es im Metallbereich eine Forderung zur Verkürzung der Arbeitszeit, die vor allem die Entwicklung in der Stahlproduktion berücksichtigt. Es gibt im weiteren auch Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung in der Automobilindustrie, die eine Reduktion der Arbeitszeit mit verschiedenen Formen der Arbeitsleistung, wie repetitive Arbeit und Bandarbeit, verbinden. Daran läßt sich aufzeigen, wie eine allgemeine Arbeitszeitverkürzungs-Strategie mit Problemen und Forderungen verbunden werden kann, die den konkreten Arbeitsbereich umfassen. Daneben gibt es Forderungen zur Verkürzung der Arbeitszeit auch im Elektronik- und im Chemiebereich, die generell sowohl auf die nationale Ebene bezogen sein können oder aber auch betrieblich differenziert sind.

Unter diesen Bedingungen können wir uns beispielsweise auch das Ziel der 38-Stunden-Woche in einigen Industriebereichen setzen, wobei wir in bestimmten Sektoren vorhaben, im Verbund mit einer Neuorganisierung der Arbeit und der Zeitstruktur radikal auf die 36-Stunden-Woche weiterzugehen. In diesem Zusammenhang fordern wir, daß Betrieb für Betrieb die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung in Richtung auf die 36-Stunden-Woche diskutiert und überprüft wird. Dabei beziehen wir uns auch auf die Auslastung der Produktionskapazität und auf eine Veränderung der Anzahl der Schichten, z. B. von einer auf zwei, oder von zwei auf drei Schichten. Dies ist eine Strategie, von der wir annehmen, daß ihre Ergebnisse für das Beschäftigungsproblem relevant werden. Wenn man etwa von einer 6-Tage-Woche ausgeht, kommt man dabei auf die recht kurze Arbeitszeit von 6 Stunden pro Tag, was sicher eine positive Wirkung für die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus mit sich bringt. Uns scheint, daß auch auf diesem Weg die Arbeitszeitverkürzungs-Strategie für eine Neuorganisierung der Arbeit, der Arbeitszeitstruktur und der Schichten benutzt werden kann. Damit stellen wir uns gleichzeitig dem Problem

der Planung und Erhöhung der Beschäftigung, der Diskussion über die Arbeitsorganisation und über ihre Verbesserung sowie einem effektiven Gesundheitsschutz der Arbeiter innerhalb und außerhalb der Fabrik.

Stellen wir uns eine Fabrik vor, in der das Arbeitszeitsystem nicht nur wegen einer Verminderung der Arbeitszeit, sondern auch durch eine andere Zeitverteilung innerhalb der Woche vollständig verändert ist: Hierdurch wird nicht nur die Anzahl der einzelnen Arbeitergruppen oder der Schichten erhöht, sondern es verändert sich auch die Gesamtheit der Beziehungen zwischen der Fabrik, der Arbeitsumgebung und der sozialen Umwelt. Eine solche Veränderung ist selbstverständlich auch eine Frage der Organisation der Dienstleistungen, die eine derartige Veränderung im Zeitsystem innerhalb der Fabrik erst ermöglichen, des Transports und aller anderen einzelnen Bereiche, und auch eine Frage, die sich für die Wohnsituation der Arbeiter stellt. Mit einer solchen, von der Fabrik ausgehenden Thematisierung der Beziehungen von Fabrik und Region sowie durch die „artikulierten Tarifverhandlungen“ könnte eine Diskussion in Gang gesetzt werden, die die Verhandlungsgegenstände mit allgemeineren Problemen verknüpft, so daß der Fabrikrat darüber auch mit öffentlichen oder regionalen Instanzen verhandelt.

Ferdinando Chiaromonte: Die Arbeitszeit kann nicht als Variable angesehen werden, die als einzige das Beschäftigungsniveau wesentlich beeinflussen würde, denn in einer Fabrik oder in einem Unternehmen ist das Beschäftigungsniveau die Funktion einer ganzen Serie von Variablen. Sicherlich ist die individuelle Arbeitszeit eine dieser Variablen, die jedoch - wie auch die anderen - durch externe und interne Faktoren beeinflußt oder multipliziert wird. Besonders die Qualität und Quantität der eingesetzten Technologie sind als Variablen anzusehen, die die Beschäftigung sicherlich wesentlich beeinflussen und die ihrerseits den größeren oder geringeren Gebrauch der Arbeitszeit in Form menschlicher Leistung verändern. Die Intensität der Arbeit, das Produktionsvolumen sowie externe Faktoren, wie die Nachfrage des Marktes, die Qualität und Quantität des Arbeitskräfteangebotes stellen eine Serie von Bedingungen dar, die zusätzlich berücksichtigt werden müssen. Diese Überlegungen sind es gewesen, die dazu geführt haben, daß der Gewerkschaft bei der Festlegung der Verhandlungsgegenstände auf betrieblicher Ebene eine Interventionsmöglichkeit vorbehalten wird, die beim jeweiligen Verhandlungsgegenstand die Konsequenzen für die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus mit berücksichtigt. Wenn die Variable „Dauer der Arbeitszeit“ jedoch leichtfertig gehandhabt wird, läuft man Gefahr, nicht nur wenig wirksame, sondern auch nach und nach gegenteilige Ergebnisse zu erzielen, die in bereits von der Krise betroffenen Sektoren nur noch verschärfend wirken würden.

Deshalb kann eine Gewerkschaft nicht darauf verzichten, das Instrument der Arbeitszeit als Interventionsmittel zu gebrauchen. Aber man muß sich bewußt machen, daß dieses Instrument notwendigerweise mit einer Reihe anderer gewerk-

schaftlicher Strategieelemente verknüpft werden muß. Die Verbindung verschiedener Strategieelemente setzt jedoch eine Analyse der einzelnen Situationen in den betreffenden Sektoren und auf Fabrikebene voraus, um eine präzise Interventionsstrategie zu entwickeln und durchzusetzen. Neben dem, was Trentin schon ausgeführt hat, möchte ich noch eine Bemerkung in bezug auf das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation machen, die für die Beschäftigungsproblematik bedeutsam wird. Uns scheint, daß eine Arbeitszeitverkürzung keinen einzigen positiven Effekt für die Arbeitsinhalte mit sich bringt. Würden wir einzig und allein Forderungen zur Verminderung der Arbeitszeit aufstellen, würde dies bedeuten, daß wir die Margmalisierung der menschlichen Arbeit und damit die Margmalisierung der Arbeiter in der Fabrik letztlich akzeptieren würden. Seit langem verfolgen wir einen Rationalisierungsprozeß, der sich in der letzten Zeit intensiviert und der die Arbeit des Menschen zunehmend durch die Maschine ersetzt, und der eine Veränderung der für die Produktion der Güter notwendigen Arbeitszeit mit sich bringt. Antwortet man auf dieses Phänomen nur mit einer rein quantitativen Verkürzung der Arbeitszeit, bleiben dabei nicht nur die Arbeitsinhalte völlig unverändert, sondern man nimmt es auch hin, daß der Rest der verbleibenden Arbeiten sich qualitativ nicht verändert. Dies kann für unsere Gewerkschaft jedoch keine hinreichende Strategie sein. Im Rahmen der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung stellt sich hier das Problem, die Veränderung der Technologie im Produktionsprozeß mit einer Veränderung der Arbeitsinhalte zu verbinden. Dies könnte im Verhältnis von ausführenden und leitenden Tätigkeiten zu einer anderen Verteilung der Arbeitsinhalte führen. Die Arbeiter hätten so neben der ausführenden Arbeit auch Leitungs- und Kontrollfunktionen in Bezug auf die Organisation des Produktionsprozesses, wodurch die bisher strenge Trennung zwischen diesen Funktionen aufgehoben und verändert werden könnte.

Frage: In den letzten Jahren gibt es auch in Italien eine zunehmende Zentralisierung der Tarifverhandlungen. Deutet diese Tendenz auf eine Rückentwicklung des offensiv eingesetzten Instruments der „artikulierten Tarifverhandlungen“ oder auf eine bewußte gewerkschaftliche Prioritätensetzung hin, um die Gegenstrategien von Unternehmerseite unter Kontrolle zu bringen?

Bruno Trentin: Dies ist tatsächlich eine Gefahr, die sich in zwei Formen darstellen läßt. Sie liegt einmal in einer Tendenz zur Zentralisierung der Verhandlungs- bzw. Vertragspolitik, die de facto die Bandbreite der betrieblichen Verhandlungsmöglichkeiten begrenzt, und darin, daß sich parallel dazu die Gewerkschaft von der Arbeit in den Fabriken zurückziehen könnte. Zum zweiten besteht die Gefahr, daß durch die Initiative der Unternehmer quasi hinter dem Rücken der Arbeiter die Verhandlungs- und Vertragsinhalte auf Fabrikebene unterlaufen und ausgehöhlt werden. Im ersten Fall, so glaube ich, gibt es eine geschlossene Position der italienischen Gewerkschaftsbewegung, die jeder Zentralisierung dieses Typs entgegensteht. Wir sind im Gegenteil gerade dabei, einen weiteren Schritt in Richtung auf die

Dezentralisierung zu machen. Wir wollen im Moment im Parlament einen Gesetzentwurf verabschieden lassen, den wir mit der Regierung abgestimmt haben. Diese Vorlage betrifft den Bereich des öffentlichen Dienstes, und mit ihr versuchen wir, die Erfahrungen mit der dezentralisierten Verhandlungspraxis umzusetzen und auch in diesem Sektor eine Vertrags- und Verhandlungspolitik zu eröffnen, durch die das Beschäftigungsproblem mit Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen verbunden werden kann. Eine solche Verhandlungsform gab es im öffentlichen Dienst in Italien bisher nicht, und wir hoffen, mit diesem Instrument unter anderem auch die Politik des Klientelismus zurückdrängen zu können.

Insgesamt glaube ich jedoch nicht, daß heute die Gefahr einer Einengung des Raumes für Verhandlungen auf Fabrikebene besteht, jedenfalls nicht von Seiten der Gewerkschaften durch einen Rückzug aus der Fabrik oder durch eine Zentralisierung der Verhandlungen. Die Gefahr ist eventuell viel subtiler und besteht dann, wenn Verträge abgeschlossen werden sollten, die zwar nicht auf der Ebene der vertraglich gesicherten Rechte, sondern durch ihre Inhalte und Gegenstandsbereiche Möglichkeiten der Fabrikverhandlungen in der Praxis begrenzen. Sie Hegt auch in einseitigen Initiativen der Unternehmer, die gerade in Krisenzeiten entwickelt werden und die sich, vom Arbeitslohn angefangen, auch gegen Arbeitszeitregelungen richten, um so kollektive gewerkschaftliche Aktivitäten und Aktionen am Arbeitsplatz zu schwächen.

Zur Strategie der „artikulierten Tarifverhandlungen“ in bezug auf die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung möchte ich insbesondere auf drei Gefahrenmomente hinweisen, die für diesen Verhandlungstyp tatsächlich bestehen, wenn die von uns als zentral angesehene Beziehung zwischen nationalen und betrieblichen Verhandlungen und deren Verknüpfung mit den jeweiligen betrieblichen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation unterbrochen wird. Man kann sich dabei eine Arbeitszeitverkürzung vorstellen, die, wie auch immer sie aussehen mag, es den Unternehmern völlig freistellt, die näheren Umstände zu bestimmen und sie in der Fabrik zu realisieren. Gegen ein solches Vorgehen gab es jedoch gerade von seiten der Arbeiter spontane Kämpfe, weil die Probleme der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen unberücksichtigt blieben und damit verschärft wurden. Es gab in der Vergangenheit auch eine mehrere Betriebe umfassende Aktion der Arbeiter gegen eine Form der Arbeitszeitverkürzung, die auf nationaler Ebene vereinbart, jedoch in der Fabrik nicht entsprechend umgesetzt wurde. Generell kann also gesagt werden, daß eine vertragliche Lösung, die sich nicht gleichzeitig auf die Verhandlungen auf Fabrikebene bezieht, Rückschläge für die „artikulierten Tarifverhandlungen“, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsorganisation, mit sich bringen kann.

Eine weitere Gefahr besteht meines Erachtens darin, daß von Unternehmenseite auf die gewerkschaftliche Forderung nach einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung mit dem Angebot einer Reduktion der jährlichen Arbeitszeit

geantwortet wird. Das Risiko für die gewerkschaftliche Strategie besteht dabei darin, daß die für uns wichtige Verknüpfung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, wie sie mit der „artikulierten Verhandlungsweise“ verfolgt wird, umgangen werden soll. Damit würde die Gewerkschaft nicht nur die Kontrolle über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit verlieren, sondern auch ihre erkämpfte Präsenz im Betrieb schwächen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Dezentralisierung der Produktion eine weitere gefährliche Tendenz. Die Dezentralisierung ist die Strategie einer wachsenden Zahl von Unternehmen, Arbeiten zu verpachten (Leiharbeit) oder an kleinere Betriebe in Auftrag zu geben. In einigen Fällen weitet sich dies bis zur Beschäftigung von ganzen Familien in der Heimarbeit aus, was insgesamt eine Methode von Seiten der Industrie ist, die organisierten „artikulierten Verhandlungen“ zu umgehen. Wir versuchen deshalb bei den gegenwärtigen Vertragsverhandlungen, eine Kontrolle über den gesamten Bereich der dezentralisierten Arbeit zu gewinnen, um mindestens auf lokaler oder regionaler Ebene einen Diskussionsprozeß in Gang zu setzen, der die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen, die Fragen im Zusammenhang mit der Gesundheit der Arbeiter und die tariflichen Probleme dieser Arbeit thematisiert. Natürlich versuchen die Unternehmer auch mit dem Ruf nach einer zentralen Gewerkschaftsstrategie, gegen die „artikulierten Tarifverhandlungen“ vorzugehen. Aber es gibt zur Zeit in Italien keine einzige Gewerkschaft, die einer Zentralisierung der gewerkschaftlichen Strategie und damit einem Verzicht auf die „artikulierten Tarifverhandlungen“ zustimmen würde.

Ferdinando Chiaromonte: Wie schon Bruno Trentin bemerkte, besteht für die „artikulierten Tarifverhandlungen“ durch die Gegenstrategie der Dezentralisierung der Produktion eine wichtige Gefahr. Der technologische Umstrukturierungsprozeß der Produktion einerseits und die Dezentralisierung andererseits wirken sich insgesamt auf die Strategie der „artikulierten Tarifverhandlungen“ negativ aus, weil damit das Forderungsgeflecht von Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, zur Entwicklung des Produktionsprozesses und zur Qualifikation gefährdet wird. Man muß daran erinnern, daß gerade die massenhafte Verbreitung der „artikulierten Tarifverhandlungen“ am Ende des letzten Jahrzehnts gleichzeitig mit einer Entfaltung der gewerkschaftlichen Strukturen in der Fabrik verbunden war, die sich als Fabrikräte, als Delegierte, als homogene Gruppen direkt oder indirekt auf die betriebliche Arbeitsorganisation bezogen.

Man kann sicherlich auch hinsichtlich ihrer Verhandlungskapazität von einer Krise der betrieblichen gewerkschaftlichen Kontrollstrukturen sprechen, und dies scheint mir ein zentraler Punkt zu sein. Gewiß kann man sagen, daß es in den letzten Jahren eine spürbare quantitative Abnahme von Verhandlungen auf Fabrik- oder Betriebsebene sowie eine quantitative Zunahme der auf nationaler Ebene geschlossenen Verträge gegeben hat, obwohl man hier nicht von Verhandlungen im strikten

Sinne sprechen kann, da dieses Gremium aus Gewerkschaften, Unternehmern und Regierungsvertretern besteht. Diese Verschiebungen in den Verhandlungsebenen bilden jedoch kein negatives Element, im Gegenteil. Es ist eine ziemlich präzise politische Entscheidung der Gewerkschaftsbewegung gewesen, die mit diesem Instrument nicht nur auf Fabrikebene intervenieren kann, sondern auch auf die ökonomischen Bedingungen allgemein Einfluß nimmt. Deshalb möchte ich noch einmal betonen, daß die Gefahr für die „artikulierten Tarifverhandlungen“ gegenwärtig von außerhalb kommt und nicht innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen, weder der externen noch der internen, zu suchen ist.