

Koordinierung der Tarifverhandlungen

Entscheidung des Exekutivausschusses des EGB,

angenommen am 19./20. November 2002 in Brüssel

1. Im Dezember 2000 verabschiedete der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die erste Entscheidung über die Koordinierung der Tarifverhandlungen und eine "Koordinierungsleitlinie", die einen gemeinsamen Rahmen für Koordinierungstätigkeiten definieren, wie er in der EGB-Entscheidung "Für ein europäisches System der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen" gefordert wurde.

2. Drei Jahre später bekräftigt der letzte Bericht des Ausschusses für die Koordinierung der Tarifverhandlungen, dass die Umsetzung der Leitlinie von grundlegender Bedeutung ist, wenn das Ziel des EGB erreicht werden soll, Lohndumping zu verhindern und die Harmonisierung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU und den Beitrittsländern durch Konvergenz nach oben zu fördern. Die Leitlinie versucht nicht zuletzt, den Forderungen nach "Lohnmäßigung" entgegenzutreten, und zielt darauf ab, den Anteil des Anstiegs der Arbeitsproduktivität, der für Lohnerhöhungen verwendet wird, zu erhöhen.

3. Die Leitlinie stellt ein langfristiges Ziel im Sinne einer ausgewogenen Verteilung des von Arbeitnehmern und Unternehmen geschaffenen Wohlstandes dar und sollte nicht als Obergrenze betrachtet werden, denn die Leitlinie kann sich jährlich ändern; sie sollte vielmehr als eine allgemeine Richtschnur betrachtet werden, die der durch den Euro geschaffenen neuen Situation einschließlich der Preisstabilität Rechnung trägt. In dieser Hinsicht vertritt der EGB die Auffassung, dass die Entstehung einer europäischen Wirtschafts-, „governance“ dazu führen sollte, dass koordinierte Gewerkschaftsstrategien mit dem Ziel nachhaltiger Lohnentwicklung auf mehr Verständnis und Unterstützung treffen.

4. Die Analyse des diesjährigen Berichts, der mehr oder weniger die Entwicklungen der letzten drei Jahre berücksichtigt, zeigt, dass die Löhne zwar weiterhin erheblich unter der Leitlinie lagen, ihr aber sehr viel näher kommen als vorher: zwischen 3% und 4% gegenüber 2-3% am Ende der neunziger Jahre. Dies kann zwar z.T. durch Veränderungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen usw. erklärt werden, bedeutet jedoch eine Rückkehr zu Lohnerhöhungen, die Löhne als Prozentsatz des BIP festschreiben. Dies verbessert unsere Möglichkeiten, künftig Kompromisse auszuhandeln, z.B. in Bezug auf die Beschäftigungslage, die wahrscheinlich angesichts der ungewissen Aussichten für 2003 und 2004 weiterhin sehr besorgniserregend bleiben wird.

5. Die Leitlinie unterstreicht, dass die Aufrechterhaltung und der Ausbau kollektiver Rahmenwerke zur Lohnfindung nicht nur für Arbeitnehmer und Gewerkschaften von Bedeutung sind, sondern auch für die europäische Strategie, die in Lissabon für wirtschaftliche und soziale Konvergenz entwickelt wurde. Beispiele aus den EGB-

Untersuchungen zeigen, dass sich die Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen verantwortungsbewusst verhalten haben, was auch im Vergleich von Tariflohn zu gezahltem Lohn sichtbar wird. Zwar ist der Unterschied zwischen Tariflohn und gezahltem Lohn in den meisten Ländern gering, aber der Unterschied wird allmählich größer. Weitere Untersuchungen sind erforderlich, um die Gründe für diese Unterschiede näher zu beleuchten (u.a. Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, Individualisierung von Löhnen und/oder von Lohnbestandteilen). Vor allem bedarf es aber einer Unterstützung der Gewerkschaftsstrategie, um diese Kluft zu verringern.

6. Die Erfahrungen der letzten drei Jahre zeigen, dass die Fortschritte bei den qualitativen Aspekten der Leitlinie unterschiedlich ausfielen. Wenige Länder waren in der Lage, dies näher zu quantifizieren, wie es die Leitlinie forderte (wie zumindest aus den Antworten auf den Fragebogen zu schließen ist). Es haben auch nur wenige Länder Strategien im Bereich der Niedriglöhne und der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit entwickelt, die in der Entschließung des Exekutivausschusses im letzten Jahr gefordert worden waren. Allerdings betonte der Tarifverhandlungsausschuss auf der letzten Sitzung am 24. Oktober, dass die mangelnden Fortschritte auf diesem Gebiet kein Indiz für fehlendes Interesse seien. Im Gegenteil, man wolle diese Aspekte weiter vertiefen. Das EGB-Sekretariat wird eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Fragebogens für das nächste Jahr einsetzen und dafür sorgen, dass stärker technische Fragen außerhalb der Sitzungen des Tarifverhandlungsausschusses geregelt werden können. So stünde im Tarifverhandlungsausschuss selbst mehr Zeit für eingehende Diskussionen über Fragen zur Qualität der Beschäftigung zur Verfügung. Auch eine bessere Anbindung an die Tarifverhandlungsstrategien der Industrieverbände wäre ein wichtiger Schritt in diese Richtung, da viele qualitative Aspekte auf sektoraler Ebene geregelt würden.

7. Für die Bewerberländer werden im Bericht keine Schlussfolgerungen gezogen, obwohl darin auch Informationen über die Entwicklung der Tarifverhandlungen in Ländern stehen, die im April 2002 in Danzig am EGB-Seminar teilnahmen. Die Forschung über die Lohnsituation in diesen Ländern muss intensiviert werden. Eine länderweise Analyse wäre angebracht. Wir würden es begrüßen, wenn sich alle Bewerberländer in den nächsten Jahren beteiligen würden. Die Erweiterung stellt eine langfristige Herausforderung für unsere Strategie zur Koordinierung der Tarifverhandlungen dar. Vor allem müssen die noch immer bestehenden Schwächen in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in diesen Ländern überwunden werden, damit die Bewerberländer sich voll in die Koordinierungsstrategie einbringen können, v.a. wenn sie möglichst früh der Eurozone beitreten möchten.