

**Tarifverhandlungen
in Europa
2002–2003
Kurzfassung**

Diese Kurzfassung des Buchs *Collective bargaining in Europe 2002–2003* – herausgegeben von Emmanuel Mermet und Grigor Gradev – wurde von der freiberuflichen Journalistin Kate Holman zusammengestellt. Die Langfassung erscheint im Sommer 2003.

Brüssel 2003

© Herausgeber: EGI, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: EGI Printshop, Brüssel

D-2003-3163-29

ISBN 2-930352-36-1

Das EGI wird von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt.

Inhalt

Kapitel 1	Einführung: eine Übersicht über das Jahr 2002	1
Kapitel 2	Löhne und Kaufkraft behalten im Allgemeinen ihren Wert	4
Kapitel 3	Arbeitszeit: Veränderungen nur langsam	12
Kapitel 4	Europäisierung der Tarifverhandlungen und Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie in die Praxis	18
Kapitel 5	Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz	25
Kapitel 6	Flexible Arbeitsbedingungen und Trends im Tarifverhandlungsniveau	29
Kapitel 7	Schlussfolgerungen und Aussichten für 2003	36

Vorwort

Diese Zusammenfassung des Buchs *Collective bargaining in Europe 2002–2003* ist bemüht, zwei Ziele zu erreichen: erstens, die in der vollständigen Fassung enthaltenen Informationen in kurzer, prägnanter Form den Menschen vorzulegen, die sie brauchen, um generell einen Überblick über die Entwicklungen und nicht unbedingt ausführliche Informationen zu jedem Land zu bekommen; und zweitens, um vor dem Erscheinen der ausführlichen Buchfassung, die im Frühsommer 2003 veröffentlicht werden soll, bereits Zugang zu diesen Informationen zu vermitteln (obwohl diesem zweiten Ziel schon durch die Verfügbarkeit der einzelnen Länderberichte *online* unter www.etuc.org/etui/Cbeurope entsprochen wird).

Die Zusammenfassung spiegelt die generelle Struktur der einzelstaatlichen Kapitel wider und erfasst die gleichen Länder wie die ausführliche Fassung. Zwölf EU-Länder wurden mit einbezogen (d.h. alle derzeitigen Mitglieder mit Ausnahme von Dänemark – die Übersetzung lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vor – Luxemburg und Schweden) sowie Norwegen und die Schweiz und neun Beitrittsländer: Bulgarien, Litauen, Nord-Zypern, Polen, Rumänien, die Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn.

Der Struktur der ausführlichen Fassung des Berichts entsprechend werden folgende Aspekte berücksichtigt:

1. In einer generellen Einführung werden die wichtigsten wirtschaftlichen Entwicklungen umrissen;
2. Lohn- und Gehaltsentwicklungen;
3. Arbeitszeit;
4. Europäisierung der Tarifverhandlungen und Beschäftigungsstrategie;
5. die geschlechtsspezifische Dimension;
6. Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und Reform der Rentensysteme;
7. Schlussfolgerung: Trends für 2003.

Für ausführlichere Informationen über spezifische einzelstaatliche Situationen verweisen wir auf die Langfassung. Wir hoffen, dass wir mit dieser Kurzfassung und ihrer späteren Übersetzung ins Französische, Deutsche und Spanische einen leichteren Zugang zu Informationen über die wichtigsten Tarifverhandlungsentwicklungen in Europa und einen Austausch dieser Informationen ermöglicht haben – nicht nur für Gewerkschafter, sondern für Alle, die ein Interesse an diesem Thema haben.

Emmanuel Mermet (EGI)
Brüssel, April 2003

Kapitel 1 Einführung: eine Übersicht über das Jahr 2002

Das Tarifverhandlungsklima in Europa zeichnete sich 2002 durch enttäuschendes Produktivitätswachstum aus, das in einigen Ländern mit einem Verlust an Geduld seitens der Gewerkschaften gekoppelt war. Die Beschäftigten waren es müde zu beobachten, wie die Spitzenwachstumsraten der späten 90er Jahre sich nicht in der Lage erwiesen, entsprechende Verbesserungen in Bezug auf Löhne und Bedingungen der Beschäftigten zu erwirken.

In anderen Ländern kämpften die Gewerkschaften darum, die bestehenden Rechte und Vorteile ihrer Mitglieder zu verteidigen. In **Italien, Spanien und Portugal** beispielsweise kam es als Reaktion auf die Vorschläge der Regierung zur Reform des Arbeitsmarktes zu größeren Streiks und Protestaktionen.

Trotz gegenteiliger Voraussagen wiederholte sich das bereits 2001 erlebte Schema rückläufiger Produktionsgewinne, die laut Europäischer Kommission im letzten Quartal 2002 von 0,9 % in der Eurozone (1,1 % für die gesamte Europäische Union) auf nur 0,2 % fielen.

Das BIP-Wachstum von 0,4 % in **Italien** beispielsweise erreichte bei weitem nicht die Voraussage der Regierung von 2,5 %. In **Deutschland**, dem größten Wirtschaftsbereich der Eurozone, kam es nicht zum erhofften Aufschwung und das Wachstum lag bei 0,6 %.

Es war unvermeidlich, dass das internationale Klima einen starken Einfluss auf Europa nahm. Die fortlaufenden Nachwirkungen der Terrorangriffe vom 11. September in New York, die Auswirkung einer plötzlichen Schrumpfung des US-BIP gegen Ende 2001 und das Ende der längsten Wachstumsperiode der USA in der Nachkriegszeit sowie die weltweite Nervosität hinsichtlich einer Ausweitung des Nahostkonflikts und dessen Auswirkung auf die Ölpreise – dies alles wirkte sich auf das Vertrauen in die Wirtschaft aus.

Mit dem – wenn auch nur vorübergehenden – Aufstieg rechtsextremistischer Parteien in Ländern wie **Frankreich** und den **Niederlanden** und der Wahl von Regierungen, die der Gewerkschaftsbewegung weniger wohlwollend gegenüber standen, war das Jahr auch in politischer Hinsicht stürmisch. In **Portugal** führten die Wahlen vom März 2002 zum Ende der sozialistischen Regierung und deren Unterstützung für sozialen Dialog und zum Beginn einer Kampagne zum Abbau der Arbeitnehmerrechte.

Im Oktober 2002 kam die EU-Erweiterung der Realität einen Schritt näher, als die Mitgliedschaft von 10 Ländern für 2004 genehmigt wurde. In allen Mittel- und Osteuropäischen Ländern (MOELs) werden die industriellen Arbeitsbeziehungen weitgehend von gesetzlichen Arbeitskodexen reguliert, die in den letzten Jahren revidiert wurden, um sie auf eine Linie mit der EU-Gesetzgebung zu bringen. In **Rumänien** beispielsweise wird das erstmals 1991 verabschiedete Tarifabkommen jedes Jahr neu ausgehandelt und aktualisiert: ein Rechtsinstrument in permanenter Umgestaltung.

Tabelle 1: BIP-Wachstum (Prognosen Frühjahr 2003)

	2001	2002	2003	2004
BE	0,8	0,7	1,2	2,3
DK	1,4	1,6	1,5	2,2
DE	0,6	0,2	0,4	2,0
EL	4,1	4,0	3,6	3,8
ES	2,7	2,0	2,0	3,0
FR	1,8	1,2	1,1	2,3
IE	5,7	6,0	3,3	4,5
IT	1,8	0,4	1,0	2,1
LU	1,0	0,4	1,1	2,7
NL	1,3	0,3	0,5	1,7
AT	0,7	1,0	1,2	2,0
PT	1,6	0,5	0,5	2,0
FI	0,6	1,6	2,2	2,9
SE	1,1	1,9	1,4	2,7
UK	2,1	1,8	2,2	2,6
EU-15	1,6	1,1	1,3	2,4
EUR-12	1,5	0,9	1,0	2,3
US	0,3	2,4	2,4	2,5
JP	0,4	0,3	1,5	1,3

Anmerkung: 2003 und 2004 sind Prognosen

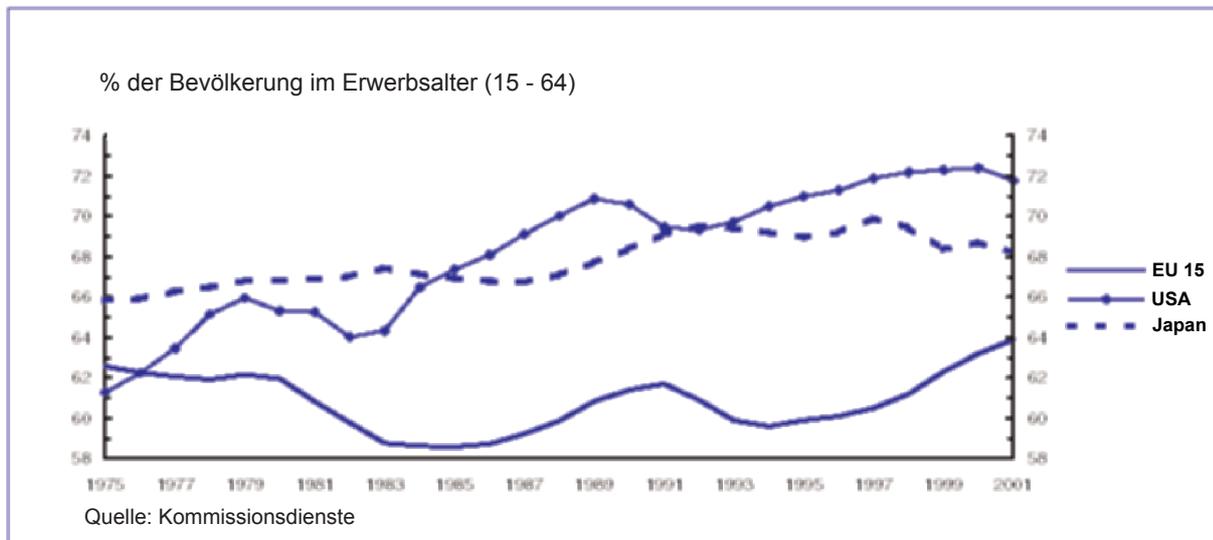
Quelle: Europäische Kommission, European Economy, Spring 2003 Forecasts

Die Produktivität hielt sich in den meisten Beitrittsländern relativ gut, auch wenn die Beschäftigungsrate bei der Mehrheit geringer ist als der EU-Durchschnitt. Slowenien ist das wirtschaftlich am meisten entwickelte Land und zeigte seit 1995 stetiges Wachstum von 3–5 %. Die fortgesetzte Schwäche der Sozialpartner in einigen dieser Länder bedeutet jedoch eine wesentliche Herausforderung für die Koordinierung von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene, besonders wenn die neuen Länder der Eurozone beitreten. In Litauen zum Beispiel sind gerade nur 13 % der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert.

Nach mehreren Jahren der beträchtlichen Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und rückläufiger Arbeitslosigkeit verlangsamte sich auch das Beschäftigungswachstum in der EU. Bis Dezember 2002 lag die Arbeitslosenquote wieder bei 7,8 %, (8,5 % im Euro-Bereich), mit Stellenverlusten in der verarbeitenden Industrie und einer weniger schnellen Erweiterung auf dem Dienstleistungssektor.

2002 war das Jahr, in dem der Euro in den Geldbeuteln der Menschen landete; die neuen Münzen und Scheine wurden am 1. Januar 2002 in allen 12 Ländern¹ der Eurozone ausgegeben. Dies wirkte sich zweifellos

Abb. 1: Beschäftigungsquoten in der EU, den USA und Japan, 1975-2001



auch dahingehend aus, dass Beschäftigte in die Lage versetzt wurden, einen unmittelbaren Vergleich mit dem Verdienst ihrer Kollegen in anderen Mitgliedstaaten anzustellen und erhöhte den Druck nach einer engeren EU-weiten Koordinierung der Tarifverhandlungsziele. Im Jahr 2002 kam es zu einem bemerkenswerten Anstieg der berichteten Aktivitäten auf europäischer Ebene.

Eine Untersuchung der Europäischen Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (EIRO) stellte fest, dass im Durchschnitt 80% der Beschäftigten der EU-15 von Tarifverhandlungsstrukturen erfasst wurden; dies reichte von 98% der Arbeitnehmer des Privatsektors in **Österreich** bis zu 39% der Beschäftigten im **Vereinigten Königreich**. Diese Zahl liegt etwa fünf Mal so hoch wie in den USA und vier Mal so hoch wie in Japan.

Diese Zusammenfassung schließt Informationen über neun EU-Beitrittsländer mit ein – ein ausführlicheres Bild als im vorausgehenden Bericht des Jahres 2001 – und erfasst acht MOELs plus **Zypern**. Die Insel ist seit 1975 in einen türkischen Sektor im Norden und einen von der internationalen Gemeinschaft anerkannten griechischen im Süden aufgeteilt. Die Daten im vorliegenden Bericht beziehen sich auf den Norden Zyperns.

Es ist nicht möglich, die verschiedenen Tarifverhandlungsstrukturen, die dem Leser neu sein mögen, in allen neun Ländern ausführlich zu beschreiben, doch weitere Informationen sind durch die individuellen Länderberichte auf nachstehender Website erhältlich:

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>

¹ Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal und Spanien.

Kapitel 2 Löhne und Kaufkraft behalten im Allgemeinen ihren Wert

Im Jahr 2002 begannen die Gewerkschaften in einigen EU-Ländern nach Jahren 'verantwortungsbewusster' Lohnforderungen und der Tatsache, dass Produktivitätsgewinne keine Entsprechung im Lohnniveau fanden, Anzeichen der Frustration zu zeigen. Laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung führte beispielsweise die Zurückhaltung bei Lohnforderungen im Verlauf der letzten Jahre dazu, dass die Lohnstückkosten in **Deutschland** seit 1995 kaum gestiegen sind.

Die Verhandlungsrunde für 2002 brachte mehr Arbeitskonflikte in Bezug auf Löhne und Gehälter als dies seit vielen Jahren der Fall war, führte jedoch zu signifikanten effektiven Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Nominelle² Lohnerhöhungen über die gesamte EU lagen bei über 3 % – ähnlich wie die Zahlen für 2001 und höher als in den späten 90er Jahren.

Die Tarifabschlüsse für 2002 variierten in den Beitrittsländern recht stark. In der **Tschechischen Republik**, der **Slowakei** und in **Ungarn** beispielsweise erzielten die Beschäftigten einen beträchtlichen Kaufkraftanstieg, während sie in **Polen** und **Bulgarien** darum kämpften, den Wert ihrer Einkünfte aufrecht zu erhalten.

Der Lohnabstand macht Gewerkschaften in ganz Europa weiterhin Sorge. Laut Europäischer Kommission liegt der Brutto-Stundenlohn für Frauen in der gesamten EU im Durchschnitt um 16 % niedriger als der für Männer, wobei sich der Lohnabstand sehr langsam verringert. Die Lage variiert jedoch von einem Land zum anderen weitgehend und in einigen nimmt der Abstand zu. In **Frankreich** zum Beispiel gab ein Bericht vom Juli 2002 an, dass die Ungleichheit der Bezahlung zwischen Männern und Frauen von 15 % in den 70er Jahren auf 22 % in den 90er Jahren gestiegen war. Renten für Frauen lagen 42 % niedriger als für Männer. In **Österreich** bezifferte der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) den Lohnabstand für 2002 mit 31 %, möglicherweise infolge der zunehmenden Zahl von Frauen in gering bezahlten, atypischen Tätigkeiten.

In **Italien** zeigt der geschlechtsspezifische Lohnabstand von 20 % – höher unter älteren Gruppen und im Süden des Landes – nur wenige Anzeichen von Bewegung. Renten für Frauen lagen um 40 % niedriger als für Männer. Ebenso wie auch im restlichen Europa arbeitet ein großer Prozentsatz von Frauen an geringbezahlten, unsicheren Arbeitsplätzen und in mittleren und großen Betrieben, wo Gewerkschaften bessere Löhne erwirken können, sind sie nicht genug vertreten. Trotz der höheren Bildungsabschlüsse von Frauen in den letzten Jahren fallen viele wieder in Beschäftigungsbereiche zurück, die sich mit familiärer Verantwortung verbinden lassen, selbst wenn sie überqualifiziert sind.

² Der 'nominelle' Lohn bezieht sich auf den vom Arbeitnehmer erhaltenen Lohn; der 'effektive' Lohn gibt den nominellen Lohn abzüglich Inflation an.

Tabelle 2: Lohnentwicklung und Vergleich mit Inflation und Produktivität 2002

	Entgelt	HVPI	effektives Entgelt	Produktivität	effektives Entgelt/Produktivität
BE	4,1	1,6	2,5	0,8	1,7
DK	3,4	2,4	1,0	2,3	-1,3
DE	1,6	1,3	0,3	0,8	-0,5
EL	6,7	3,9	2,8	4,1	-1,3
ES	4,0	3,6	0,4	0,7	-0,3
FR	2,9	1,9	1,0	0,6	0,4
IE	6,5	4,7	1,8	4,6	-2,8
IT	2,4	2,6	-0,2	-0,7	0,5
LU	3,0	2,1	0,9	-2,3	3,2
NL	5,5	3,9	1,6	1,1	0,5
AT	2,2	1,7	0,5	1,4	-0,9
PT	5,3	3,7	1,6	0,3	1,3
FI	2,5	2,0	0,5	1,4	-0,9
SE	4,1	2,0	2,1	1,8	0,3
UK	3,6	1,3	2,3	1,1	1,2
EU-15	3,0	2,1	0,9	0,7	0,2
EUR-12	2,7	2,2	0,5	0,5	0,0
US	2,6	1,6	1,0	3,1	-2,1
JP	-1,5	-0,9	-0,6	1,6	-2,2

Anmerkungen:

Effektives Entgelt als Entgelt minus HVPI [=harmonisierter Verbraucherpreisindex] (Inflationsrate)

Effektives Entgelt minus Produktivität ist eine Schätzung der Veränderung der effektiven Lohnstückkosten

Quelle: Europäische Kommission, European Economy, Spring 2003 Forecasts, eigene Berechnungen

Und paradoxerweise scheint sich der Lohnabstand zu verbreitern, wenn die Qualifikationen zunehmen.

2.1 Europäische Union

Die verschiedenen Tarifverhandlungsstrukturen, die in den EU-Mitgliedstaaten existieren, variieren von zentralisierten tripartistischen Systemen mit starker Regierungsbeteiligung an Tarifabschlüssen bis zu lokalen Verhandlungen auf Fabrikebene. Innerhalb der Eurozone haben Belgien, Finnland und Irland die am stärksten zentralisierten intersektoralen Systeme. In **Belgien** schließen Gewerkschaften und

Arbeitgeber zweijährige Abkommen innerhalb des allgemeinen Rahmens des Wettbewerbsgesetzes von 1996 ab, das für Sektorabkommen, die mit Tarifen in drei Nachbarstaaten verknüpft sind – d.h. Frankreich, Deutschland und die Niederlande – maximale Lohnspannen vorschreibt. 2002 handelten die Sozialpartner ein neues intersektorales Abkommen für 2003–2004 aus – doch mit Schwierigkeiten. Die Gewerkschaften wollten stärkere Flexibilität bei der Anwendung der Lohnleitlinie auf Sektorebene, während die Arbeitgeber einen Tauschhandel im Hinblick auf die Abschaffung von Belgiens automatischem Lohn-/Preis-Indexierungsmechanismus suchten. Das neue ‘Mini’-Abkommen akzeptierte einen Anstieg der Lohnkosten im Verlauf der nächsten zwei Jahre und setzte einen Richtwert von 5,4 % fest.

Im Jahr 2002 stiegen die Lohnkosten pro Stunde um rund 4 %, wobei die Preisindexierung 2,3 % zum Einkommen hinzufügte. Der effektive Lohnanstieg unter dem Abkommen für 2001–2002 stieg von 0,8 % im Jahr 2001 auf 1,5 %. Lohndrift und andere Faktoren führten zu einer marginalen Erhöhung um 0,4 %.

Das Abkommen zur Einkommenspolitik für 2001–2002 beherrschte die Löhne in **Finnland**. Nominelle Löhne stiegen um 3,3 %, dies schloss einen 2 %igen Anstieg der ausgehandelten Löhnen mit ein. Bei geringer Inflation ergab dies einen Anstieg der effektiven Löhne von 1,7 %. In den letzten Jahren stiegen die Löhne und Gehälter in Finnland schneller als in den meisten anderen EU-Mitgliedstaaten, doch finnische Firmen zählen zu den einträglichsten der Welt und die Lohnquote bleibt nach wie vor vergleichsweise gering.

Ein neues Abkommen zur Einkommenspolitik tritt 2003–2004 in Kraft und ein Anstieg der effektiven Löhne um 2 % wird erwartet. Als Reaktion auf eine Forderung der Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften, SAK, beinhaltet diese Zahl erneut eine auf gleiches Entgelt bezügliche Angleichung von 0,3 % im ersten Jahr, für Sektoren mit weitgehend weiblicher Belegschaft.

In **Irland** erhielten die Beschäftigten die letzte Stufe der Lohnerhöhungen, die auf Grund des staatlichen Abkommens für 2000–2002 *Programme for Prosperity and Fairness* (PPF) vereinbart worden waren. Dies schrieb eine 4 %-ige Erhöhung auf den Grundlohn oder ein Minimum von EUR 11,43 pro Woche vor. Der fortlaufende Rückgang der vorherigen hohen Wachstumsrate ging 2002 Hand in Hand mit der erhöhten Inflation von 4,6 %, wodurch die Preise für Lebensmittel, Haushaltswaren und Wohnungen alle steil anstiegen. Durchschnittliche jährliche Lohnerhöhungen reichten von 4,9 % im öffentlichen Sektor bis zu 12,3 % in der Bauindustrie, Angestellte in der Versicherungs- und Computerbranche erlitten Gehaltskürzungen. Insgesamt waren die durchschnittlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen sehr viel niedriger als 2000 und 2001. Monate zäher Verhandlungen führten zu einem neuen dreijährigen Abkommen von Sozialpartnern und Regierung, *Sustaining Progress*, mit einem zwischenzeitlichen 18-monatigen Tarifabschluss, der eine Erhöhung von 7 % in drei Phasen bot.

Die Sozialpartner in **Griechenland** schlossen im April 2002 ein neues Staatliches Allgemeines Tarifabkommen, das Beschäftigte ohne Sektorabkommen erfasste. Es legte eine Erhöhung von 5,4 % in zwei Stufen fest und garantierte Erhöhungen von mindestens 1 % über der offiziellen Inflationsrate. Der harmonisierte Index der Verbraucherpreise (HIVP) zeigte eine jährliche Steigerung von 3,9 %, 0,2 % höher als 2001. Dennoch stieg der effektive Mindestlohn um 1,8 % über die Inflation, wodurch die Kaufkraft der Beschäftigten aufrecht erhalten wurde. Das Ziel der griechischen Gewerkschaften besteht darin, das Lohnniveau stärker auf eine Linie mit der restlichen EU zu bringen und die Lohnquote im Kontext eines starken BIP-Wachstums (4 %) zu erhöhen.

In den **Niederlanden** stieg der vertraglich festgelegte Lohn 2002 um 3,75 %, weniger als die 4,5 % des Vorjahres und unter der Gewerkschaftsforderung von 4 %. Das Verbrauchervertrauen fiel auf seinen niedrigsten Stand seit 1985 und die Einführung von Euro-Währung und Steuerreformen 2001 trug zu einer Inflationsrate von 3,5 % bei; dies führte zu einer Erhöhung der Kaufkraft der Beschäftigten von gerade nur 0,25 %. Die zentrale Koordinierung von Lohnveränderungen erhielt größere Bedeutung, als Sozialpartner und Regierung im November 2002 ein staatliches Abkommen schlossen, um im Gegenzug für Steuersenkungen im Jahr 2003 eine Höchstgrenze für Lohnerhöhungen von 2,5 % festzulegen (der Prognose für die Inflationsrate entsprechend).

Sektorabkommen, die jedes Jahr oder alle zwei Jahre ausgehandelt werden, sind nach wie vor in vielen EU-Ländern die Norm, trotz weitreichender Versuche der Arbeitgeber oder Regierungen, die Tarifverhandlungsstrukturen aufzuweichen.

Bemühungen der Regierung in **Portugal**, im Jahr 2002 die Tarifverhandlungsdimension der industriellen Arbeitsbeziehungen zu schwächen, waren gekoppelt mit einem Rückgang in der Zahl der Beschäftigten, die von Tarifabkommen gedeckt waren. Die Verhandlungen waren für die Gewerkschaftsseite langsam und zäh und die daraus resultierenden Verzögerungen tendierten dazu, die Laufzeit der Tarifabschlüsse zu verlängern. Die Inflation ging von 4,4 % im Vorjahr auf 3,6 % zurück, wirkte sich jedoch immer noch dahingehend aus, die nominellen Lohnerhöhungen von rund 3,8 % – um 0,2 % niedriger als 2001 – auszuhöhlen, so dass die Reallöhne um nur 0,2 % stiegen. Die schlechten Wirtschaftsaussichten führten dazu, dass Arbeitgeber nicht bereit waren, Erhöhungen über dem vereinbarten Niveau anzubieten.

In **Italien** hielt 2002 der Druck der Arbeitgeber weiterhin an, die traditionelle Struktur von zweijährigen Sektorabkommen, verknüpft mit Dreiparteien-Abkommen über Inflationsprognosen, abzubauen. Dabei drängten einige Regierungsmitglieder auch auf individuellere Tarifverhandlungen. Durch Tarifabschlüsse ausgehandelte Lohnerhöhungen betragen 2002 im Durchschnitt 2,5 %, ein Anstieg von

0,2 % dem Vorjahr gegenüber. Bei einer Inflationsrate von rund 2,2 % bedeutete dies, dass die Reallöhne ihre Kaufkraft beibehielten – eine Verbesserung im Vergleich mit 2001.

Staatliche sektorale Tarifabkommen betreffen einige 7,5–8 Millionen Beschäftigte, und ihre Verlängerung steht 2003 an. Verhandlungen begannen 2002 in einigen Bereichen, darunter der öffentliche Sektor und öffentliche Transporte. Die Priorität der Gewerkschaften besteht im Aufrechterhalten der Kaufkraft, dabei liegen die unabhängigen Inflationsschätzwerte von 2–2,2 % weit über der unrealistischen Zahl der Regierung von 1,4 %.

Die Gewerkschaften in **Österreich** widersetzten sich ebenfalls den Versuchen der Regierung, Tarifverhandlungen auf Firmenebene zu übertragen. Durchschnittliche Lohnerhöhungen infolge von Tarifabkommen erreichten 2,1 %, verglichen mit 2001 0,6 % niedriger. Die Inflation pendelte sich bei 1,8 % ein und führte daher zu einer geringen Erhöhung des Realeinkommens. Dies war jedoch beträchtlich niedriger als die Produktivitätssteigerung von 1,2 %. Gewerkschaften und Frauengruppen hatten keinen Erfolg mit ihrer Forderung nach einem monatlichen Mindestlohn von EUR 1,000, was von besonderem Vorteil für weibliche Arbeitskräfte wäre.

In **Spanien** wurden 2002 4.214 Tarifabkommen unterschrieben, die 8 Millionen Beschäftigte erfassten. Durchschnittliche Tarifabschlüsse lagen bei 3,03 %. Die Gewerkschaften machten gute Fortschritte im Aushandeln von inflationsgebundenen Lohnüberprüfungsklauseln, die sich als sehr wichtig erwiesen, als die Inflation um das Doppelte der ursprünglichen Prognose von 2 % stieg. Die endgültige Lohnerhöhung für alle von den im Jahr 2002 abgeschlossenen Tarifverträgen erfassten Beschäftigten betrug 4,1 %.

Die ersten durchschnittlichen Lohnabschlüsse für die 800.000 Beschäftigten, die von Tarifabkommen auf Firmenebene erfasst wurden, waren geringer (2,59 %) als diejenigen der Mehrzahl der Beschäftigten – mehr als 7 Millionen –, die von sektoralen Abkommen erfasst wurden (3,09 %).

Für **deutsche** Arbeitnehmer war es ein Jahr großer Tarifkonflikte. Eine große Zahl zweijähriger Tarifabkommen, die im Jahr 2000 unterzeichnet worden waren, lief aus und nach zwei Jahren der Zurückhaltung bei Lohnforderungen waren die Gewerkschaften nun um erhebliche Erhöhungen bemüht. Fast jede Industriebranche war 2002 in Lohnverhandlungen verwickelt und einige Verhandlungen zogen sich über viele Monate hin. Zu harten Konfrontationen kam es in den Sektoren Metallverarbeitung, Elektrowaren, Bauindustrie, Bankwesen und Immobilien, dazu Warnstreiks im öffentlichen Sektor und in anderen Industriezweigen. Die durchschnittliche Höhe der Tarifabschlüsse lag bei 4,5 % (4,3 % in Westdeutschland, 5,5 % im Osten).

Erstmals seit mehreren Jahren entsprach der Anstieg von 2,7 % im Jahresvergleich der Inflation (1,3 %) plus Produktivitätsgewinn-Formel und führte zu einem lohnenden Anstieg des Realeinkommens.

In **Frankreich**, wo Tarifabschlüsse in Großunternehmen und der staatliche Mindestlohn die Lohn- und Gehaltstrends diktieren, konzentrierten die Gewerkschaften ihre Aufmerksamkeit nach mehreren Jahren, in denen finanzielle Forderungen zugunsten von Tarifabschlüssen über verkürzte Arbeitszeiten geopfert worden waren, wiederum auf Löhne. Der Lohn für Arbeiter stieg im Verlauf des Jahres um 3,5 %, das Gehalt von Angestellten um 2,5 %. Der Verbraucherpreisindex zeigte zwischen September 2001 und 2002 einen Anstieg um 1,7 % und die Inflation lag bis zum Jahresende bei 1,8 %. Im Juli 2002 erhöhte die Regierung den Mindestlohn um das gesetzliche Minimum von 2,4 %.

Das **Vereinigte Königreich** blieb 2002 nach wie vor außerhalb der Eurozone und Einkommen zeigten sich generell weiterhin relativ stabil. Die durchschnittliche Erhöhung lag bis Mitte 2002 bei 3,6 %–0,7 % niedriger als im Vorjahr im Kontext der niedrigeren Inflation (RPI-Rate³ = 1,7 % über das ganze Jahr). Wie auch 2001 bedeutete dies für die meisten Beschäftigten eine Erhöhung ihres Nettoverdienstes.

Die Durchschnittseinkommen stiegen jedoch weiterhin im öffentlichen Sektor schneller als in der Privatindustrie, und das Jahr 2002 sah eine Reihe erbitterter Tarifkonflikte, beispielsweise bei den Kommunalangestellten und der Feuerwehr.

Das Papier- und Druckwesen ist im Vereinigten Königreich der einzige Industriesektor, der noch weitgehend von Abschlüssen mit mehreren Arbeitgebern beherrscht wird, und der durchschnittliche Tarifabschluss von 2,5 % entsprach demjenigen verschiedener anderer Sektoren, lag jedoch weit unter dem Durchschnitt von 5 % in Baufirmen.

2.2 Nicht-EU-Länder

Alle wichtigen Tarifabschlüsse in **Norwegen** standen 2002 zur Neuverhandlung an. Trotz der Konfliktbefürchtung und des Streiks der Krankenschwestern im Januar gelangen den Tarifpartnern relativ friedliche Abschlüsse. In den letzten Jahren stiegen Löhne in Norwegen schneller als unter den wichtigsten Handelspartnern des Landes. Trotz fortgesetztem Wachstumsrückgang auf 1,1 % erhöhten sich 2002 die jährlichen Lohnsätze um 5,5 %, verglichen mit 4,8 % im Jahr 2001 und 4,5 % im Jahr 2000. Die Inflationsrate lag mit 1,3 % niedriger als im Vorjahr.

In der **Schweiz** begannen die Gewerkschaften 2002 die Tarifverhandlungsrunde mit der Erwartung einer Gesamterhöhung von 3 %. Ihre Forderungen konzentrierten sich – wie auch im Vorjahr – auf vier Punkte:

- Routinemäßige Inflationsangleichung;
- Realloohnerhöhungen von 1–2 %;

³ RPI = Retail Price Inflation = Inflation der Einzelhandelspreise, als Bezugspunkt für Tarifverhandlungen verwendet.

- Pauschal- an Stelle von individuellen Erhöhungen;
- Monatlicher Mindestlohn von 3.000 Franken.

Obwohl der Konjunkturrückgang es in vielen Sektoren schwierig machte, 3 % zu erzielen, betrug der Anstieg der Nominallöhne insgesamt 2,5 %, was bei einer Inflationsrate von 0,5 % zu einer Steigerung der Kaufkraft um 2 % führte.

2.3 Beitritts- und Kandidatenländer

Bulgarien gehört nicht zu den EU-Beitrittsländern, deren Mitgliedschaft für 2004 genehmigt wurde, das Land muss – wie auch Rumänien – noch etwas länger warten, bis es als beitrittsbereit beurteilt wird, wahrscheinlich 2007. Reallöhne liegen bei nur knapp der Hälfte des Niveaus von 1990. Langfristig gesehen sind die Gewerkschaften bemüht, Löhne enger an die Tarife der EU und der anderen Beitrittsländer heranzuführen und fordern Erhöhungen von etwa 20 % pro Jahr. Auf Unternehmensebene sind die Gewerkschaften schwach und in Ermangelung einer staatlichen Einkommenspolitik hat der IWF einen wesentlichen Einfluss auf Lohnveränderungen. Der Mindestlohn stieg 2002 um 8,6 %. Die Inflation lag über das Jahr hin bei durchschnittlich 5,8 %. Das reale Wachstum des Durchschnittsverdiensts war mit 0,6 % minimal.

Im Gegensatz hierzu sahen die Gewerkschaften in der **Tschechischen Republik** seit 1999 einen 10%-igen Anstieg in der Zahl der Tarifabkommen mit Lohnklauseln. Seit 2000 hob die Regierung allmählich den Mindestlohn über das Existenzminimum an und 8 % der Tarifabkommen erreichten weitere Steigerungen. Das tschechische BIP stieg 2002 um 2,7 %, die Arbeitsproduktivität um 1,7 % und die nominelle Bruttobezahlung um geschätzte 6,4 % (auch unter Berücksichtigung von Kleinbetrieben), was zu einer erhöhten Lohnquote an der tschechischen Wirtschaft führte. Die Inflation fiel 2001 von 4,7 % auf 1,8 % und führte zu einer signifikanten Erhöhung der Realeinkommen. Die monatlichen Nettolöhne betragen jedoch immer noch 52 % derjenigen Deutschlands.

In **Ungarn** kam es nach einer Periode starken Wachstums in den Jahren 1996–2001 zu einem Konjunkturrückgang, als die Beschäftigten dennoch nicht vollständig in den Genuss des wirtschaftlichen Erfolgs kamen. 2002 waren die Gewerkschaften bemüht, Lohnerhöhungen von 10–13 % zu erreichen, doch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern führten zur Empfehlung von 8–10,5 % für den Privatsektor, was von der Regierung akzeptiert wurde.

Wahlversprechungen vor den Landeswahlen im Frühjahr 2002 führten zu Gehaltserhöhungen von 50 % für Lehrer und Beschäftigte im Gesundheitswesen. Mit dem drastischen Rückgang der Inflation auf 5,3 % bedeutete dies, dass Reallöhne im öffentlichen Sektor um 27 % stiegen. Die durchschnittlichen Bruttolöhne/-gehälter stiegen effektiv

um 13 % und ließen damit sowohl BIP (3,4 %) als auch Produktivität (3,2 %) weit hinter sich.

Obwohl Regierung und Arbeitgeber in der nächsten Lohnrunde ihren Ansatz enger fassten und eine nominelle Lohnerhöhung von 3 % vorschlugen, fanden sich die Gewerkschaften 2002 in der seltsamen Lage, dass die von der Regierung zuerkannten Beträge ihre Forderungen überstiegen und es ihnen damit schwer machten, zu beweisen, auf welche Weise sie den Interessen ihrer Mitglieder dienen.

Ein neues Arbeitsgesetzbuch in **Litauen** lieferte den gesetzlichen Rahmen für Lohn- und Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In der Praxis werden jedoch lediglich 10 % der Beschäftigten von kollektiven Tarifabkommen erfasst. Die Regierung legt einen rechtsverbindlichen staatlichen Mindestlohn fest, was den Gesamttrend wesentlich beeinflusst. Ein beträchtlicher Teil der Bevölkerung – der beschäftigten wie auch der arbeitslosen Bevölkerung – lebt unter dem Existenzminimum und überlebt mit dem, was auf Familiengrundbesitz produziert wird. Die Inflationsrate ging jedoch in den letzten Jahren zurück und lag 2002 durchschnittlich bei knapp 0,4 % über dem Vorjahr. Das BIP stieg um mehr als 5 % und 2002 sah auch Fortschritte in der Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Die Hoffnungen auf einen Konjunkturaufschwung in **Polen** 2002 bestätigten sich nicht. Die Inflation ging auf 0,8 % zurück, dies jedoch gegen ein BIP-Wachstum von nur knapp 1,3 % und Arbeitslosigkeit auf einem neuen Höchststand von 18,1 %. Die Regierung führte Änderungen des Arbeitsrechts ein, die angeblich darauf abzielten, die Zahl der Arbeitsplätze zu erhöhen, gleichzeitig jedoch Gewerkschaftsrechte angriffen und den sozialen Dialog angespannt und schwierig machten. In Privatunternehmen legten die Arbeitgeber größtenteils ihre Lohntarife einseitig fest. Durchschnittliche monatliche Bruttogehälter/-löhne stiegen um 3,4 %. Der nationale tripartistische Ausschuss für Sozial- und Wirtschaftsangelegenheiten legt den Zahlungsrahmen für den öffentlichen Sektor fest, doch eine Indexierung wurde hier klar eingeschränkt. Nur die geringe Inflationsrate hielt den Wert der Kaufkraft aufrecht.

In **Rumänien** brachte das Jahr 2002 eine Spaltung des Gewerkschaftsverbands, wo ein Teil sich weigerte, an Verhandlungen mit Arbeitgebern über ein neues Sozialabkommen teilzunehmen. Das Abkommen, das im März unterzeichnet wurde, erwartete eine Inflationsrate von bis zu 22 %, eine Steigerung der Produktivität um 4,5 % und legte die Erhöhung der Reallöhne mit 4 % fest. Der staatliche Mindestlohn stieg ab 1. März um 25 %. Normale Lohn- und Gehaltserhöhungen reichten von 65 % im Bank- und Finanzwesen bis zu 20 % in der Landwirtschaft. Die endgültige Inflationsrate lag bei 20 %, so dass sich die Kaufkraft der Beschäftigten in besser bezahlten Sektoren wie Finanzen, Telekommunikation, Tourismus und Bauindustrie verbesserte. Aus Protest gegen die nicht erfolgte Durchführung der bereits verabschiedeten Maßnahmen verweigerten

sämtliche Gewerkschaften ihre Teilnahme an den Verhandlungen für ein neues Tarifabkommen für 2003.

Die **Slowakei** andererseits erlebte in wirtschaftlicher Hinsicht ihr erfolgreichstes Jahr seit einem Jahrzehnt. Dem Land gelang stetiges Wachstum von über 4 % und eine relativ geringe Inflationsrate von rund 3 %. Der einzige 'dunkle Punkt' war die hohe Arbeitslosigkeit, die in den ersten drei Quartalen des Jahres auf 18,2 % stieg. Durchschnittslöhne und -gehälter stiegen und Staatsbeamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes gelang erstmals ein Tarifabkommen. Über die gesamte Wirtschaft hin lagen die nominellen Löhne bis zum dritten Quartal 2002 um 8,8 % höher als im Vorjahr. Verbraucherpreise blieben relativ stabil und die Reallohnerhöhung wurde auf knapp über 6 % geschätzt.

Sloweniens Tarifverhandlungsstruktur ist weit zentralisierter als diejenige anderer Beitrittsländer und fast alle Beschäftigten werden von Tarifabkommen erfasst. Durchschnittliche Lohntarife liegen höher als in allen anderen EU-Beitrittsländern, abgesehen von Zypern, und sind mit denjenigen einiger bestehender Mitgliedstaaten vergleichbar, wenn auch niedriger als die Meisten. Bruttolöhne stiegen 2002 um geschätzte 2 %, doch insgesamt wurde eine Inflationsrate von 7,6 % erwartet, ein Rückgang im Vergleich zu den 8,4 % im Jahr 2001. Im Verlauf des Jahres verabschiedete der Wirtschafts- und Sozialrat eine neue Einkommenspolitik, darunter Lohnindexierung. Sie führte unterschiedliche Mechanismen für den privaten und öffentlichen Sektor ein. Die Politik zielt darauf ab, das bestehende Ungleichgewicht zugunsten der Einkommen im öffentlichen Sektor auszugleichen und die bestehende Kaufkraft der Beschäftigten aufrecht zu erhalten.

In **Nord-Zypern** existiert in allen Sektoren ein Mindestlohn, der drei Mal pro Jahr auf ein höheres Niveau angeglichen werden kann. Im Jahr 2002 beliefen sich die Erhöhungen auf 19 %. Den Sozialversicherungsunterlagen entsprechend zahlt man den im Privatsektor Beschäftigten den Mindestlohn, doch es gibt Beweise, die darauf hindeuten, dass Arbeitgeber qualifizierten Mitarbeitern tatsächlich 'informell' mehr zahlen. Es sind 52 Tarifabkommen in Kraft, doch nur vier beziehen sich auf Privatfirmen. Ein Teuerungszulage-System gilt für Beamte und die meisten Beschäftigten mit Tarifabkommen. Die Inflation lag 2002 bei 25,4 %.

Kapitel 3 **Arbeitszeit: nur langsame Veränderungen**

In vielen EU-Ländern ist eine Verkürzung der Arbeitswoche ein langfristiges Gewerkschaftsziel, stand jedoch – wie im Jahr 2001 – auf der Tarifverhandlungs-Tagesordnung nicht an vorrangiger Stelle. **Frankreich** alleine war mittels der Aubry-Gesetze von 1998 und 2000 einer der Pioniere einer wesentlichen Verkürzung der Arbeitswoche. Seit

dieser Zeit sind Arbeitsstunden im ganzen Land stärker personalisiert und die große Mehrheit der Beschäftigten erklärt nach wie vor ihre Zufriedenheit mit kürzeren Arbeitszeiten, obwohl Einige sagen, sie seien größerem Druck ausgesetzt.

In den MOELs wird die Arbeitsgesetzgebung angeglichen – oder ist im Begriff, angeglichen zu werden –, um eine Arbeitswoche von 40 Stunden festzusetzen, doch die Zahl der tatsächlich gearbeiteten Stunden liegt meist höher.

3.1 Europäische Union

Die Arbeitszeit ging 2002 in **Frankreich** weiterhin zurück und hatte bis zum dritten Quartal 35,7 Stunden pro Woche erreicht, verglichen mit 36,1 Stunden ein Jahr zuvor. Etwa 80 % der Vollzeitbeschäftigten arbeiteten weniger als 36 Stunden pro Woche.

Auf der Basis der Gesetzgebung verhandelten die Sozialpartner auf Unternehmensebene darüber, wie die 35-Stunden-Woche implementiert werden sollte. Seit 1998 schlossen Arbeitgeber und Gewerkschaften Abkommen, von denen Millionen Beschäftigte erfasst wurden und Firmen haben ihre Produktionsprozesse radikal reformiert. Die neue rechtsgerichtete Regierung, die 2002 gewählt wurde, fand es daher schwierig, diese Maßnahme direkt anzugreifen. Sie lockerte jedoch die auf kleine Betriebe zutreffenden Vorschriften – sie waren im Begriff, 2002 kürzere Arbeitsstunden einzuführen – und erlaubten einigen Beschäftigten, sich für nicht in Anspruch genommene Freizeit bezahlen zu lassen. Diese Maßnahme wurde von den Arbeitgebern nicht einstimmig unterstützt, denn sie befürchteten, sie könne den Wettbewerb zwischen großen und kleinen Unternehmen verzerren.

In **Belgien** trat die gesetzliche 38-Stunden-Woche in Kraft, sowie ein neu modelliertes Zeitleihprogramm. Laut Staatsbank fiel die durchschnittliche Arbeitszeit um 0,2 %, doch hierbei wurden Teilzeitarbeitsprogramme und solche in Bezug auf zeitweilige Arbeitslosigkeit mit berücksichtigt.

In **Portugal** kämpften die Gewerkschaften jedoch darum, den Status Quo aufrecht zu erhalten. Die neue Arbeitsgesetzgebung der Regierung schlug vor, die 'normale' Arbeitswoche auf Grund eines Systems sogenannter 'Anpassungsfähigkeit' auf maximal 60 Stunden zu verlängern und den Beginn der Nachtarbeit mit 22.00 Uhr anstatt 20.00 Uhr neu zu definieren. Nach (weiteren) Gesprächen stimmte die UGT einer Änderung zu, die innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten eine durchschnittliche Höchstgrenze von 50 Stunden festlegte, doch im Prinzip hielten alle Gewerkschaften an ihrer Opposition zu diesen Regelungen fest.

In **Griechenland** ist die Arbeitswoche eine der längsten in der EU, sie beläuft sich auf durchschnittlich 48 Stunden in Hotels, 45 im Einzelhandel und 42 in der Fertigungsindustrie. Der GSEE-Gewerkschaftsbund erneuerte seine Forderungen nach einer

Reduzierung ohne Lohnverlust, doch in Ermangelung einer Kompromissbereitschaft seitens der Arbeitgeber liegt die Sache nun in den Händen eines bipartistischen Ausschusses. Das Bankwesen bildete die Ausnahme, hier erreichte die OTOE eine Vereinbarung über eine 37-Stunden-Woche. Alleinerziehende Eltern mit Kindern von 12 Jahren oder darunter gewannen weitere sechs Tage Jahresurlaub.

In **Irland** gingen die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden in der Industrie auf Grund der Reduzierung von Überstunden von 40 auf 39,7 zurück. In den **Niederlanden** fielen die durchschnittlichen Arbeitsstunden – *einschließlich Teilzeitbeschäftigte* – infolge der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung auf 30,5. Doch die Langzeitstatistik läuft der Ansicht zuwider, dass Arbeitszeit zunehmend flexibler sei. Zwischen 1995 und 2000 stieg die Anzahl der Menschen, die normale Bürostunden arbeiten. In **Österreich** wird ebenfalls ein Anstieg in der Zahl der Menschen mit Teilzeitarbeit erwartet, speziell unter Frauen. Während 30 % der weiblichen Arbeitskräfte Teilzeitbeschäftigte waren, betrug die Zahl bei Männern nur 3,5 %. Im Jahr 2001 betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten 35,3 Stunden.

Gewerkschaften in mehreren Mitgliedstaaten haben versucht, arbeitnehmer-freundlichere Flexibilität, etwa durch Arbeitnehmer-„Zeitbanken“, für ihre Mitglieder zu erreichen. Das neue Abkommen zur Einkommenspolitik in **Finnland** richtet zur Untersuchung solcher Optionen eine Arbeitsgruppe ein.

In **Italien** reduzierte die Einführung von 'Zeitbanken' und flexiblen Verträgen 2002 die Überstunden. Tarifabkommen in einigen großen Firmen auf dem Metallverarbeitungs- und Textilsektor reduzierten die offiziellen Arbeitsstunden durch größere Flexibilität und intensivere Nutzung von Maschinen auf 35 Stunden oder weniger.

Das Tarifabkommen von 2002 in **Spanien** enthielt Richtlinien, die dafür sorgen sollten, dass Abkommen Vorschriften für integriertes Arbeitszeit-Management enthielten, um ein Gleichgewicht zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu erreichen. Beide Seiten begrüßten diese Maßnahme als Mittel zur Steigerung der Produktivität und vollständigeren Nutzung von Maschinen/Geräten. Das Abkommen machte auch zwei Empfehlungen: Vereinbarungen, die auf jährlichen Arbeitsstunden basierten, sollten die verfügbaren Arbeitsvereinbarungen im Einzelnen angeben und Überstunden sollten begrenzt sein.

Mehr als 30 % der 2002 unterzeichneten Tarifabkommen schlossen – verglichen mit 13 % im Jahr 1997 – eine Verringerung der Arbeitszeit mit ein. Jedoch bleibt die ausgehandelte Arbeitszeit in Spanien mit 1.756,77 Stunden pro Jahr pro Arbeitnehmer nach wie vor hoch und die Gewerkschaften streben weiterhin eine 35-Stunden-Woche an.

Die durchschnittlich durch Tarifabkommen ausgehandelte Arbeitszeit in ganz **Deutschland** bleibt mit 37,7 Stunden die Woche (39,2 Stunden im Osten) oder 1.656 Stunden pro Jahr gleich. Am Jahresende erzielten

Tabelle 3: Arbeitszeit in Tarifabkommen in Spanien

Berechnungsbasis der Arbeitszeit	% der Abkommen	% der betroffenen Arbeitnehmer
jährliche Arbeitsstunden	46%	52%
wöchentliche Arbeitsstunden	17%	7%
jährlich und wöchentlich	37%	41%

3,1 Millionen Arbeitnehmer zusätzliche 1,7 freie Tage pro Jahr – eine populäre Art, in Industriezweigen wie beispielsweise Bergbau und Seefahrt die Arbeitszeit zu reduzieren.

Für Vollzeitbeschäftigte waren im **Vereinigten Königreich** lange Arbeitszeiten im Jahr 2002 weiterhin die Regel; Millionen von Beschäftigten arbeiteten mehr als 48 Stunden die Woche. Die einzige wirkliche Bewegung erfolgte auf dem Transportsektor, wo die Regierung Konsultationen zur Implementierung der erweiterten EU-Arbeitszeitrichtlinie einleitete. Nach einer Untersuchung der Arbeitsbedingungen für Lehrer in England und Wales folgte die Einführung einer 35-Stunden-Woche in Schottland, und bis Ende 2002 waren die Verhandlungen zwischen Regierung und Gewerkschaften auf dem richtigen Weg zu einer beträchtlichen Beschneidung der Arbeitsstunden.

Laut *Labour Research Department* schreiben 42 % der Tarifvereinbarungen im Vereinigten Königreich (sie erfassen 40 % der Arbeitnehmer) eine 37-Stunden-Woche vor und 21 % der Vereinbarungen (27 % der Arbeitnehmer) eine 39-Stunden-Woche.

3.2 Nicht-EU-Länder

Die Standard-Arbeitswoche lag 2002 in **Norwegen** weiterhin bei 37,5 Stunden. Der Jahresurlaub wurde – wie in der Verhandlungsrunde von 2000 vereinbart worden war – um zwei Tage verlängert und stieg auf 25 Tage (für Beschäftigte, die von den entsprechenden Tarifabkommen erfasst wurden). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten lag bei 34,8 Stunden, und es kam zu einer leichten Zunahme der Teilzeitarbeit. Arbeitnehmer in einer weiten Reihe von Sektoren (darunter Groß- und Einzelhandel) erreichten im Anschluss an das Tarifabkommen von 2002 das Recht auf Elternurlaub.

In der **Schweiz** liegt die Arbeitswoche nach wie vor bei rund 41 Stunden. Einige unwesentlichere Tarifabkommen schlossen verringerte Arbeitszeiten mit ein, doch die Gewerkschaften konzentrierten ihre Bemühungen auf eine politische Kampagne, um Unterstützung für eine Volksabstimmung zur 36-Stunden-Woche zu erhalten. Der Schweizer

Gewerkschaftsbund (SGB) war nicht in der Lage, die Schweizer Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass eine kürzere Arbeitswoche Stress verringern und zu einer faireren Verteilung der Arbeitsplätze zwischen Männern und Frauen führen würde, und der Antrag auf eine Volksabstimmung ging mit vier zu einer Stimme verloren.

In der Tarifverhandlungsrunde 2001–2002 erreichten die Schweizer Gewerkschaften ein Abkommen in Bezug auf den Vorruhestand im Alter von 60 Jahren für im Bauwesen Beschäftigte. Die Nicht-Einhaltung dieser Bestimmung seitens der Arbeitgeber führte Anfang 2002 zum größten landesweiten Streik in der Bauindustrie seit mehr als 50 Jahren und es wurde erreicht, dass die Arbeitgeber ihre Meinung änderten. Der Vorruhestandsplan wird jetzt durchgeführt.

3.3 Beitritts- und Kandidatenländer

Bulgariens Arbeitsgesetzbuch legte 2001 eine 40-Stunden-Woche von fünf Tagen fest. Bei weitem die Mehrheit der Arbeitsplätze sind Vollzeitstellen, der Anteil der Teilzeitarbeitnehmer erhöhte sich jedoch 2002 leicht, d.h. von 2,89 % auf 3,46 % der Beschäftigten. In der Praxis stieg die durchschnittliche Zahl der gearbeiteten Stunden geringfügig für Männer und Frauen mit Vollzeitarbeit. Der informelle Sektor spielt jedoch in Bulgariens Wirtschaft eine wesentliche Rolle und macht geschätzte 28–35 % des BIP aus. Dies führt zu Problemen bei der Erstellung korrekter Statistiken für den Arbeitsmarkt und bedeutet eine Herausforderung für die Tarifverhandlungen der Gewerkschaften. Obwohl das Arbeitsrecht Überstunden streng auf maximal 150 Stunden pro Jahr beschränkt, bedeutet dies jedoch auch weiterhin, dass es zu sehr vielen Verletzungen dieses Gesetzes kommt. Beschäftigte haben ein Anrecht auf mindestens 20 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr.

Die Arbeitsgesetzgebung legt auch in der **Tschechischen Republik** maximal eine 40stündige Arbeitswoche fest. Tarifvereinbarungen können kürzere Arbeitszeiten festlegen. 95,6 % der Abkommen für 2001–2002 enthielten Klauseln zur Reduzierung der Arbeitszeit und legten eine vereinbarte durchschnittliche Arbeitswoche von 38 Stunden für die gesamte Tschechische Republik fest.

Im öffentlichen Sektor Beschäftigte haben ein Anrecht auf fünf Wochen bezahlten Urlaub im Jahr, doch Tarifvereinbarungen in Privatunternehmen können die Mindestvorschrift überschreiten. Im Jahr 2002 enthielten 77,5 % der Vereinbarungen eine zusätzliche Woche Urlaub, doch nur bei 0,3 % wurden zwei zusätzliche Wochen erreicht.

In **Ungarn**, wie auch in Bulgarien, ist Teilzeitarbeit beschränkt: Nicht-Vollzeitbeschäftigte machten 2002 7 % der Arbeitnehmer aus. Die normale Arbeitswoche beträgt 40 Stunden. Im Anschluss an starke Erhöhungen des Mindestlohns 2001 und 2002 hatten die Gewerkschaften Sorge, dass Arbeitgeber den Versuch machen würden, niedrig bezahlte Vollzeitarbeitnehmer in Teilzeitarbeitnehmer zu 'verwandeln'. Druck von der Gewerkschaftsseite führte dazu, dass das Parlament

einige der umstrittenen, die Arbeitszeit betreffenden Klauseln im Arbeitsrecht für 2001 änderte.

Litauens neues Arbeitsrecht bestimmt eine gesetzliche festgelegte Arbeitswoche von maximal 40 Stunden und schränkt Überstunden streng ein. Sie dürfen an zwei aufeinander folgenden Tagen nicht mehr als vier Stunden oder 120 Stunden pro Jahr betragen. Die zusätzlichen Arbeitsstunden von Verwaltungsbeamten werden nicht als Überstunden definiert, ihre Aufgaben müssen jedoch durch Tarifvereinbarung oder interne Vorschriften definiert werden.

Auf Grund der 2001 in **Polen** verabschiedeten Gesetze wurde die Arbeitswoche am 1. Januar 2002 auf 41 Stunden reduziert, eine weitere Reduzierung um eine Stunde (ohne Lohnverlust) soll 2003 in Kraft treten. Diese Maßnahme legte auch eine Fünf-Tage-Woche fest – eine Forderung, die auf das Jahr 1980 zurückgeht und bei der Geburt der polnischen Gewerkschaftsbewegung eine Rolle spielte. Arbeitgeber standen dieser Maßnahme feindselig gegenüber, obwohl bis zu 70 % der Beschäftigten auf Grund von Tarifvereinbarungen oder Firmenvorschriften bereits eine 40-Stunden-Woche arbeitete. Sie wollten Arbeitszeit als einen Verhandlungspunkt beibehalten, der zur Aushandlung anderer Zugeständnisse verwendet werden konnte. Als Antwort verabschiedete die Regierung im Juli 2002 ein Gesetz, das Arbeitgebern größere Freiheit in der Organisation der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten gab, die erlaubten Überstunden erhöhte und die Bezahlung der Überstunden reduzierte.

Die 40-Stunden-Woche in **Rumänien** kann durch unternehmensinterne Tarifabkommen innerhalb einer Spanne von 36–44 Stunden pro Woche bis zu maximal 10 Stunden pro Tag (bis zu 48 Stunden / 12 Stunden pro Tag für Saisonarbeit) variiert werden. Sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften sehen die Notwendigkeit einer Regulierung atypischer Arbeitsstunden. Daher schließt das neue staatliche Tarifabkommen – das jedes Jahr neu ausgehandelt wird – ein Kapitel über Teilzeit-Arbeitszeiten mit ein, in dem festgelegt wird, dass sowohl einzelne Arbeitnehmer als auch Gewerkschaften auf Unternehmensebene zu zusätzlichen Arbeitsstunden ihre Zustimmung geben müssen.

In der **Slowakei** senkte das neue Arbeitsrecht (seit April 2002 in Kraft) die Standard- Arbeitswoche von 42,5 auf 40 Stunden; dies hatte jedoch geringe praktische Auswirkungen, da diese 40 Stunden Essenspausen jetzt nicht mehr mit einbeziehen. Die 2002 unterzeichneten sektoralen Tarifvereinbarungen für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes reduzieren deren wöchentliche Arbeitsstunden auf 37,5 und auf nur 35 Stunden für Schichtarbeiter. Das Arbeitsrecht erlaubt maximal 58 Arbeitsstunden in einer Woche, Überstunden mit eingeschlossen.

Die 40-Stunden-Woche gilt auch in **Slowenien**, mit einer Begrenzung der Überstunden auf acht Stunden pro Woche (20 Stunden pro Monat / 180 Stunden pro Jahr). Der normale Jahresurlaub beträgt heute vier Wochen, wie in der Slowakei – diese Erhöhung wurde durchgeführt, um

das Land auf eine Linie mit EU-Standards zu bringen – während maximale Überstunden ebenfalls um zwei Stunden pro Woche gesenkt wurden.

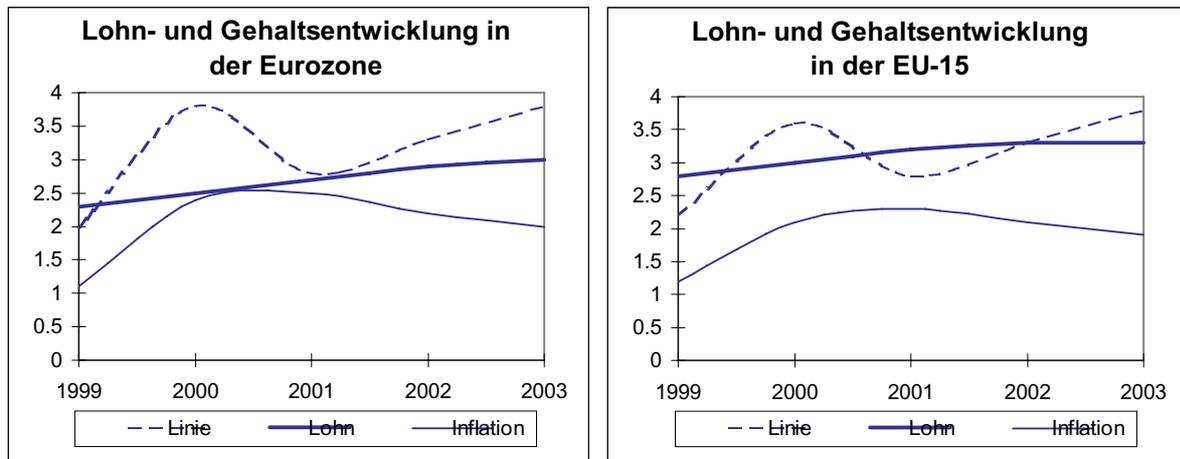
Obwohl in Nord-Zypern eine 40-Stunden-Woche gilt, definierte die Überprüfung des Arbeitsrechts im September 2002 den Samstag als einen normalen Arbeitstag (während zuvor das Wochenende um 13.00 Uhr samstags begann). Die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs hängt von der Zahl der gearbeiteten Jahre ab; dies reicht daher von 13 Tagen für bis zu fünf Jahren, bis zu 24 Tagen nach 15 Jahren Arbeitserfahrung, obwohl jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren ein Minimum von 18 Tagen erhalten. Beamte haben ein Anrecht auf 42 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr.

Kapitel 4 Europäisierung der Tarifverhandlungen und Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie in die Praxis

Drei Jahre nach den ersten Empfehlungen und Leitlinien des EGB hinsichtlich der Koordinierung von Tarifverhandlungen verabschiedete der Exekutivausschuss auf seiner Sitzung vom November 2002 eine Entschließung, in der erneut die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen europäischen Gewerkschaftsorganisationen zur Verhinderung von Lohndumping und zur Sicherung einer Aufwärtskonvergenz der Lebens- und Arbeitsstandards in der EU und den Beitrittsländern bekräftigt wurde. Der EGB betonte die Bedeutung eines Tarifverhandlungs-Rahmens zur Verbesserung der Bezüge der Beschäftigten und zur Implementierung der Lissabon-Strategie der EU. Die Lohnformel der Leitlinie basiert auf Produktivitätswachstum plus Inflation und ist bemüht, den Anteil der den Löhnen zugeordneten Gewinne durch Arbeitsproduktivität zu erhöhen und Argumenten für eine Zurückhaltung bei Lohnforderungen entgegenzuwirken.

Endgültige Zahlen zeigten, dass infolge der geringer als erwarteten Produktivitätssteigerungen nominelle Lohnerhöhungen 2001 innerhalb der Eurozone nahe an die Leitlinie heranreichten und über die gesamte EU hin geringfügig darüber lagen. Der *Third annual report on the coordination of collective bargaining in Europe*, der mittels eines Fragebogens an die Mitgliedsorganisationen des EGB erstellt und dem Exekutivausschuss im November 2002 vorgelegt wurde, stellte fest, dass trotz der Erwartung zu Beginn des Jahres 2002, dass die Tarifabschlüsse unter die Leitlinie zurückfallen würden, der ständige Rückgang der Produktivitätsgewinne bis zum Herbst von 1,1 % auf 0,4 % bedeutete, dass sie erneut darüber steigen würden. Im Bericht wurde weiterhin angemerkt, dass die Leitlinie mit Sicherheit eine Auswirkung auf die Verhandlungen, speziell im Hinblick auf den durch Inflation und Produktivität gewährten Bewegungsspielraum, gehabt habe.

Abb. 2: Lohn- und Gehaltsentwicklung



Anmerkungen:

Daten: Inflation: Harmonisierter Index der Verbraucherpreise (HIVP)

Produktivität: BIP pro Arbeitnehmer/in

Löhne: Bezüge (Gesamtlohnkosten pro Arbeitnehmer/in)

Linie: Summe aus Inflation plus Produktivität

Quelle: Europäische Kommission, eigene Berechnungen

Verfügbar auf der EGI-Website:

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/EurActiv/CBCEN02.pdf>

Die Fortschritte hinsichtlich der qualitativen, auf weitgehendere Elemente der Lohnkosten bezogene Aspekte der Leitlinie – wie etwa Geschlechtergleichstellung, Arbeitsbeschaffung, Ruhestand und Schulung – erwiesen sich als gemischt.

Der EGB-Fragebogen 2002 zeigte, dass alle, die eine Antwort einsandten, Schulung als Priorität ansahen. Auf dem Sozialgipfel der EU in Barcelona im März 2002 verabschiedeten die europäischen Sozialpartner den ausführlichen *Framework of Action for the Development of Lifelong Competences and Qualifications*, der durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf Mitgliedstaatsebene implementiert und in ganz Europa überwacht werden sollte.

Initiativen innerhalb der Mitgliedstaaten und Beitrittsländer variierten weitgehend. In **Irland** rief die *Task Force on Lifelong Learning* zur Akkreditierung des am Arbeitsplatz Erlernten und zur Einrichtung eines *National Adult Learning Councils* auf. In **Österreich** handelten die in der Papier- und Holzindustrie Beschäftigten das Recht auf eine Woche bezahlten Schulungsurlaub pro Jahr aus und eine größere Anzahl Beschäftigter – fast 90 % davon Frauen – griff die Option auf, für Ausbildungszwecke 3 bis 12 Monate unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Ein neu eingerichteter, aus drei Parteien bestehender Berufsausbildungsrat in **Litauen** berät die Regierung über strategische Fragen der Berufsausbildungspolitik. Sein Expertenrat hilft bei der Entwicklung von Aus- und Weiterbildung sowie Konsultation in Bezug auf den Arbeitsmarkt und bei der Verbesserung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auf diesem Gebiet.

In Nord-**Zypern** können Beamte ohne Gehaltskürzungen während der Arbeitszeit an Kursen an einer Fernuniversität teilnehmen, doch dieses Recht wurde nicht auf den Privatsektor ausgedehnt.

4.1 Europäische Union

Abgesehen von der Teilnahme an EGB-weiten Bemühungen zur Koordinierung von Tarifverhandlungen wurde von den Gewerkschaften in **Belgien, Deutschland, Luxemburg** und den **Niederlanden** auch die Doorn-Gruppe gegründet, die 1997 als Forum zur Aufrechterhaltung enger Verbindungen in Bezug auf Lohnforderungen und arbeitspolitische Prioritäten eingerichtet wurde. Verhandlungsführer kommen jedes Jahr zusammen, um Strategien und Ergebnisse zu vergleichen. Im Oktober 2002 traf sich die Gruppe in Aerdenburg in den Niederlanden. In ihrer Abschlusserklärung stellten die Teilnehmer Folgendes fest:

- Die Doorn-Gruppe ist über die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage – speziell seit September 2001 – höchst beunruhigt. Es besteht ein immer stärkeres Risiko, dass die wirtschaftspolitischen Maßnahmen im Begriff sind, die Position der Beschäftigten (Einkommen, Sozialversicherung) zu schwächen. Die Teilnehmer werden im Jahr 2004 in Deutschland wieder auf Managementebene zusammenkommen.
- Auch im kommenden Jahr (2003) werden die der Gruppe angehörigen Länder bei Tarifabkommen nicht miteinander konkurrieren. Besondere Vorsicht ist im Hinblick darauf notwendig, zu verhindern, dass die Bedeutung von Tarifabkommen auf Sektorebene unterminiert wird und auch im Hinblick auf etwaiges Unterbieten durch ausländische Gesellschaften, die Wege finden, eine Erfüllung der im betreffenden Land oder der betreffenden Region geltenden Tarifabkommen zu vermeiden.
- Die Tatsache wird besonders betont, dass Tarifabkommen auch als Instrument zur Erzielung qualitativer Abkommen in Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit/Schulung, Arbeitszeit/Arbeitsstunden (eine Benchmarking-Strategie ist von der Expertengruppe zu entwickeln) und Renten verwendet werden müssen.

Die Gewerkschaften in **Finnland** gehörten zu denjenigen, die den Tarifverhandlungsentwicklungen in anderen Ländern der Eurozone 2002 am stärksten folgten. Die finnische Metallarbeitergewerkschaft beispielsweise unterzog die Tarifverhandlungen in Deutschland einer besonders gründlichen Überprüfung. Finnische Gewerkschaften übernehmen bereits Normen, die der EGB-Leitlinie zur Festlegung von Forderungen sehr nahe kommen und hätten daher nur geringe Schwierigkeiten, dieser Formel zu folgen. Da jedoch der Arbeitsanteil derzeit zu niedrig ist, läge es nicht im Interesse der Gewerkschaften, den *Status Quo* der Lohnbildung aufrecht zu erhalten.

In **Österreich** schwankte der Umfang der Europäisierung von einem Sektor zum anderen. Die Metallverarbeitungsindustrie spielt eine führende Rolle bei der Festlegung von Standards, die von anderen Sektoren übernommen werden und die Metallverarbeitungs- und Textilgewerkschaft GMT ist sowohl im Europäischen Metallarbeiterbund (EMB) als auch in einem Koordinierungsnetz aktiv, das aus Gewerkschaften in Österreich, Deutschland, Slowakei, Slowenien, Ungarn und der Tschechischen Republik besteht (<http://www.metaller.at/>) und, im Bemühen Lohndumping zu vermeiden, die EU/Beitrittsländergrenzen überschreitet. Die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter (GBH) ist weiterhin Mitglied der relevanten europäischen Branchengewerkschaft und schloss ein Kooperationsabkommen mit Schwestergewerkschaften in Deutschland und der Schweiz. Netzwerke dieser Art erlauben den Austausch branchenspezifischer Daten in Fällen, wo Produktivitätsunterschiede zwischen einzelnen Sektoren sehr groß sein können.

Die **spanischen** Gewerkschaften berichteten für 2002 langsame Fortschritte in Bezug auf europäische Tarifverhandlungen, wiesen jedoch auf damit zusammenhängende Entwicklungen hin. Angesichts der wachsenden Zahl europäischer Betriebsräte forderten sie eine stärkere gewerkschaftliche Präsenz in EBRs und eine Erweiterung ihrer Befugnisse auf Tarifverhandlungsfragen. Eine EBR-Studiengruppe, die vom katalanischen Zweig der CC.OO. mit internationalen Partnern und Unterstützung von EU und EGB eingerichtet wurde, ist damit befasst, Möglichkeiten zur Verbesserung des bestehenden gesetzlichen Rahmens zu untersuchen. Die spanischen Sozialpartner unterzeichneten 2002 das europäische Rahmenabkommen über Telearbeit via das Interkonföderale Abkommen über Tarifverhandlungen.

Europäische Koordinierung hatte nur geringe Auswirkungen in **Frankreich**, wo die staatlichen Arbeitsvorschriften oft strenger sind als die EU-Maßnahmen und die Gewerkschaften den EWU-Stabilitätspakt als einen Mechanismus zur Einschränkung von Lohnerhöhungen sehen. Die wichtigste Priorität war für die **irischen** Gewerkschaften die Erhaltung des Realeinkommens im Zusammenhang mit der über dem Durchschnitt liegenden Inflation. In **Italien** erwies sich die Strategie der Gewerkschaften, die Kaufkraft durch staatliche Verhandlungen zu schützen und Produktivitätsgewinne lokalen Tarifverhandlungen zu überlassen, als nicht völlig erfolgreich.

Was das **Vereinigte Königreich** anbetrifft, so kam es nur zu geringen grenzüberschreitenden Verhandlungsaktivitäten, teilweise infolge der Tatsache, dass das Land außerhalb der Eurozone blieb und auch weil seine stark dezentralisierte, auf Betriebsbasis beruhende Verhandlungsstruktur sich nur schwer mit den staatlichen und sektoralen Systemen vieler anderer Mitgliedstaaten vergleichen lässt.

Die Europäisierung hatte auch durch EU-Gesetzgebung und arbeitspolitische Zielsetzungen eine Auswirkung auf Tarifverhandlungen. Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) wurde

auf dem speziellen Luxemburger 'Jobgipfel' von 1997 eingeführt. Sie stützte sich auf vier 'Pfeiler' oder Zielsetzungen: Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Unternehmergeist und Chancengleichheit für Frauen und Männer. Der Lissabonner Gipfel von 2000 lenkte die Aufmerksamkeit auf Vollbeschäftigung, qualitativ bessere Arbeitsplätze, lebenslanges Lernen und die Integration von Frauen, älteren und inaktiven Menschen in die Zahl der Beschäftigten. Er setzte mittel- und langfristige Ziele fest, mit Beteiligungsraten bis 2010 von insgesamt 70 %, 60 % für Frauen und 50 % für die 55- bis 64-jährigen. Jedes Jahr erlässt die EU beschäftigungspolitische Leitlinien, welche die Mitgliedstaaten durch Nationale Aktionspläne (NAPs) implementieren.

In **Belgien** richtet sich die Beschäftigungspolitik auf Regionalebene zunehmend auf diese Zielsetzungen. Im Jahr 2002 kamen die Sozialpartner in Flandern und die flämische Regierung überein, jedes Jahr 2.000–5.000 neue Arbeitsplätze für Einwanderer zu schaffen, um bis 2010 ihre Beteiligungsquote mit derjenigen einheimischer Belgier gleichzustellen. Das intersektorale Abkommen 2003–2004 verlängert den 'Rosetta-Plan', auf Grund dessen Firmen mit mehr als 100 Beschäftigten mindestens 3 % junge Menschen einstellen müssen, um Einwanderer und behinderte Arbeitnehmer zu berücksichtigen. In **Irland** verspricht eine der zehn Sonderinitiativen, die im *Sustaining Progress*-Abkommen umrissen wurden, Unterstützung für Langzeitarbeitslose und Minderqualifizierte.

In den **Niederlanden** schließen eine wachsende Anzahl von Tarifabkommen seit 1997 Bestimmungen im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit mit ein, darunter berufliche Fortbildung (96 % 2001) und bezahlter Urlaub (71 %), Berufsberatung (11 %) und persönliche Entwicklungspläne (26 %). Seit 1999 tendiert dieser Trend jedoch zur Stagnation.

Die EBS wurde 2002 einer mittelfristigen gründlichen Revision unterzogen. Im September machte die Europäische Kommission den Vorschlag, die Koordinierung der jährlichen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Zyklen der EU zu rationalisieren – wobei jedes Frühjahr ein Dreiparteien-Sozialgipfel stattfinden soll – und sozialem Zusammenhalt, nachhaltigem Wachstum und dem Aufbau einer wissensbasierten Gesellschaft den Vorrang zu geben. Sie forderte weiterhin eine bessere Regulierungsstruktur und bei der Implementierung dieser Strategie eine weitreichendere Partnerschaft mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertretern der Zivilgesellschaft.

Der Umfang der Beteiligung variierte 2002. In den **Niederlanden** beschränkte sich der Input der Sozialpartner darauf, auf den NAP-Entwurf zu reagieren. In **Griechenland** protestierten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gegen den Mangel an Konsultation während der Vorbereitung und Implementierung des Plans. Die Regierung ignorierte die meisten der von ihnen während des Dialogprozesses vorgelegten Vorschläge.

In **Österreich** spielen die Sozialpartner traditionell eine zentrale Rolle bei der Implementierung und Überwachung des Plans und dies war trotz der Versuche der extrem rechtsgerichteten Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) – die bis Ende des Jahres der Regierungskoalition angehörte –, die Gewerkschaften zu schwächen, auch 2002 weiterhin der Fall.

4.2 Nicht-EU-Länder

Die Lohnentwicklungen in der EU hatten nach wie vor einen starken Einfluss auf die Lohnsätze in **Norwegen**, wo die Einkommenspolitik von dem Prinzip gelenkt wurde, dass staatliches Lohnwachstum mit demjenigen der Haupthandelspartner in der Union vergleichbar sein sollte.

Das Land ist nicht an die europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien gebunden, doch ein nationaler Dialog über Entwicklungen im Arbeitsleben, der 2000 eingeleitet wurde, macht es der Regierung möglich, die Sozialpartner zu Fragen der EU-Beschäftigungsagenda und den europäischen Richtlinien zu konsultieren.

4.3 Beitritts- und Kandidatenländer

In den Beitrittsländern haben sich mit dem Herannahen des Jahres 2004 die Aktivitäten intensiviert, die dazu angelegt waren, den *acquis communautaire* (EU-Recht) auf Beschäftigungsebene anzuwenden und die Sozialpartner auf den EU-Beitritt vorzubereiten. In der **Tschechischen Republik** hatten diese Vorbereitungen auf allen Ebenen einen stark positiven Einfluss auf den sozialen Dialog. Das tripartistische Arbeitsteam zur Europäischen Integration, das 1997 eingerichtet wurde, machte es den Sozialpartnern möglich, während der Beitrittsverhandlungen in Arbeitsgruppen der Regierung vertreten zu sein. Im Jahr 2002 leitete der CMKOS-Gewerkschaftsverband eine Expertenuntersuchung über *Die sozialen und wirtschaftlichen Konsequenzen der Integration der Tschechischen Republik in die EU – Wirtschaftliche Konvergenz, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt* (eigene Übersetzung) ein. Gewerkschaften sind aktiv in die Vorbereitung des Nationalen Beschäftigungsplans, der EU-Beschäftigungspolitik reflektiert, mit einbezogen und für Aspekte seiner Implementierung auf Gebieten wie etwa Aus- und Weiterbildung verantwortlich.

In **Ungarn** verliehen die Gewerkschaften ihrem generellen Ziel Ausdruck, innerhalb von fünf Jahren die untere Ebene der EU-Lohnsätze auf nationaler und branchenbezogener Ebene der Tarifverhandlungen einzuholen. Sie sind der Ansicht, der Einfluss der Regierung auf Tarifverhandlungen sei im Vergleich mit EU-Mitgliedstaaten zu groß. Nach der Wahl von 2002 bildete die neue sozial-liberale Koalition jedoch erneut den tripartistischen

Interessenvertretungsrat und die Sozialpartner erwarten infolgedessen, eine positivere Rolle bei der Formulierung der Beschäftigungspolitik zu spielen.

Im Mai 2002 kam es in **Litauen** durch die Fusion zweier Gewerkschaftsorganisationen zur Bildung des Litauischen Gewerkschaftsbunds (LPSK): die größte und repräsentativste Organisation mit 100.000 Mitgliedern. Der LPSK verabschiedete einen Beschluss *Über soziale Partnerschaft und Tarifverhandlungen* (eigene Übersetzung), der soziale Partnerschaft als "signifikantes Werkzeug [erkannte], das die Einheit der Gesellschaft, langfristige Garantien für Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt sowie die vorteilhafteste Integration litauischer Beschäftigter in europäische Strukturen gewährleistet (eigene Übersetzung)." Er forderte Tarifverhandlungen auf Sektor- oder Branchenebene an Stelle von staatlichen oder lokalen Verhandlungen.

Ein Problem bestand in der unpopulären EU-Forderung, das Ignalina-Atomkraftwerk zu schließen. Die Gewerkschaften kritisierten, dass die Interessen der etwa 7.000 betroffenen, meist Russisch sprechenden Beschäftigten nicht geschützt wurden.

Polen glich 2002 die eigene Gesetzgebung an EU-Vorschriften hinsichtlich gleicher Rechte am Arbeitsplatz, Versetzung von Beschäftigten, Anerkennung beruflicher Qualifikationen und EBRs an. Die Gewerkschaften kritisierten jedoch in gewissem Umfang die Art und Weise, in der der *acquis* interpretiert wurde.

In der Vorbereitungsphase des Beitritts arbeitete die **Slowakische Republik** zusammen mit den Sozialpartnern einen Staatlichen Aktionsplan zur Beschäftigung für 2002–2003 aus, der sich auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU von 2002 stützte. Die Gewerkschaftsbünde KOZ SR und AZZZ SR sind in die Implementierung vieler dieser Maßnahmen mit einbezogen. Hierzu gehören Partizipationsraten, die den Lissabonner Zielen entsprechen, Verbesserungen in Bezug auf lebenslanges Lernen und die Bekämpfung von Schwarzarbeit.

Sloweniens neues Arbeitsgesetzbuch, das Mitte 2002 verabschiedet wurde, um das Land auf eine Linie mit EU-Recht zu bringen, erregte Befürchtungen, dass dadurch die inklusive Natur des Systems der Arbeitsbeziehungen des Landes verändert werden könnte. Früher verhandelten die Gewerkschaften im Namen aller Beschäftigten, nicht nur ihrer eigenen Mitglieder, die 40 % der Beschäftigten ausmachen. Dies würde sich dahingehend auswirken, dass junge Menschen und Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben (KMUs) weniger geschützt wären.

In Nord-**Zypern** ist der TÜRK-SEN Gewerkschaftsverband an den EGB angeschlossen und hat Workshops und Seminare organisiert, um seinen Mitgliedern die europäischen Entwicklungen zu erklären. Obwohl Zypern der EU plangemäß 2004 beitreten soll, wurde bisher keine Lösung für die bittere Teilung der Insel gefunden; daher steht hinter der Integration türkischer Zyprioten in die Union noch immer ein Fragezeichen.

Trotz der Verzögerung ihres Beitritts sind **Bulgarien** und **Rumänien** ebenfalls aktiv dabei, den EU-Beschäftigungs*acquis* umzusetzen. Bulgarien verabschiedete 2002 einen Nationalen Aktionsplan zur Beschäftigung, der EBS-Prinzipien folgt, obwohl die Arbeitsmarktbedingungen sich noch immer sehr stark von denjenigen der Mitgliedstaaten unterscheiden. Bulgarien wird es weiterhin schwierig finden, der EGB-Forderung nach Koordinierung der Tarifverhandlungen zu folgen, während Löhne um Vieles niedriger liegen und die Arbeitsproduktivität in Lohnabkommen außer Acht gelassen wird. Dennoch ist das Wissen um den europäischen sozialen Dialog und Tarifverhandlungspraktiken für die beiden, dem EGB angeschlossenen Gewerkschaftsbünde sehr wichtig.

Kapitel 5 Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Während sich die meisten Länder Europas 2002 – wenn auch langsam – in Richtung auf eine Verbesserung der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz zu bewegten, stellte ein Gutachten des Verbands Portugiesischer Juristinnen über das neue Arbeitsrecht in **Portugal** fest, dass er dem durch EU-Recht und die portugiesische Verfassung festgelegten Standard nicht entsprach.

Der Gedanke, in **Frankreich** Unternehmen, die nachweisen können, dass sie gleichen Rechten am Arbeitsplatz Priorität geben, ein 'Qualitätsetikett' zu verleihen, und damit die Betonung des kommerziellen Werts guter Praxis, wird ein Thema für zukünftige Verhandlungen sein.

Die Daten für 2002 zeigen, dass besonders in den Beitrittsländern noch ein langer Weg zurückzulegen ist, um einen effektiven gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der die Rechte der Frau garantiert und auf der Tagesordnung der Tarifverhandlungen der Chancengleichheit Priorität verleiht.

5.1 Europäische Union

Obwohl Frauen im Verlauf der letzten fünf Jahre 60 % der geschaffenen neuen Arbeitsplätze erhielten (Zahlen der Europäischen Kommission), blieb ihre Beteiligung an der Anzahl der Beschäftigten (54,9 %) sehr viel geringer als die der Männer (73 %), wobei die niedrigsten Zahlen in **Griechenland** (37,7 %), Italien, Spanien und Luxemburg festgestellt wurden. Da Frauen geringeren Lohn erhalten, sind weibliche Arbeitskräfte um Einiges billiger als Männer. In Griechenland lagen 2002 die durchschnittlichen monatlichen Arbeitskosten für Männer 15,7 % höher, mit einer Differenz von fast 20 % im primären Sektor der Wirtschaft.

In **Spanien** waren mit dem neuen Tarifverhandlungsabkommen signifikante Fortschritte zu verzeichnen; es enthielt erstmals eine

formelle Zusage der Arbeitgeber, Chancengleichheit für Frauen und Männer erreichen zu wollen. Dies war von sehr großer Bedeutung für die Festlegung des Rahmens für Verhandlungen auf Sektor- und Betriebsebene. Für Tarifabkommen wurden spezifische Ziele festgelegt, darunter auch Maßnahmen, um den Lohnabstand zwischen den Geschlechtern zu schließen, den Zugang zu einer größeren Bandbreite von Arbeitsplätzen und Schulung für Frauen zu verbessern, die Verwendung von Verträgen mit fester Laufzeit, um Beschäftigte auf Elternurlaub zu decken und die Freistellung zur Betreuung von Familienmitgliedern. Bis Juli 2002 war die Zahl der Tarifabkommen mit Chancengleichheits-Klauseln auf 17 % gestiegen und erfasste 41,8 % der Beschäftigten.

Eine Änderung des Arbeitsrechts schreibt nun vor, dass Arbeitgeber für Arbeit von gleichem Wert gleiche Bezahlung anbieten müssen. Um indirekte Lohndiskriminierung bei Tarifvereinbarungen zu vermeiden, empfahlen die Gewerkschaften die Aushandlung zusätzlicher Lohn-erhöhungen für die am geringsten bezahlten Arbeitnehmer, höhere Leistungen für Schwangere, die sich aus Risikogründen beurlauben lassen, und die Verwendung von geschlechtsneutralen Bewertungskriterien.

Die UGT-Gewerkschaft koordinierte mit der FNV in den Niederlanden, dem UIL in Italien, DGB in Deutschland und DETHI in Griechenland ein länderübergreifendes Projekt unter der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Chancengleichheit für Männer und Frauen (2001–2005). Das Ergebnis war ein Abschlussbericht und eine *best practice*-Anleitung für Tarifverhandlungen in Bezug auf gleiche Entlohnung.

In **Finnland** gaben die Parteien, die das Abkommen zur Einkommenspolitik 2003–2004 aushandelten, eine gemeinsame Empfehlung heraus, dass in den Tarifverhandlungen einzelner Gewerkschaften die geschlechtsspezifischen Implikationen der Tarifabschlussbedingungen berücksichtigt werden sollten.

Die **belgische** Regierung traf in einigen typisch weiblichen Arbeitssektoren Maßnahmen zur Verbesserung des Beschäftigungsstatus' von Frauen. Von April 2003 an erhalten beispielsweise Tagesmütter, die zu Hause arbeiten, Renten- und Krankengeldrechte, Kindergeld und beschränktes Arbeitslosengeld. Die Gewerkschaften hatten vollen Beschäftigungsstatus gefordert.

Eine Reihe von Ländern führten Maßnahmen ein, die dazu gedacht waren, Arbeit 'familienfreundlicher' zu machen.

Neue Kinderbetreuungszulagen in **Österreich** zielten darauf ab, Frauen dazu anzuregen, wieder zu arbeiten. Die Zeitspanne für den Unterstützungsanspruch wurde von 20 auf 36 Monate verlängert – vorausgesetzt beide Eltern ließen sich einige Zeit beurlauben –, um damit mehr Männer anzuspornen, sich an der Kindererziehung zu beteiligen. Die Bundesarbeiterkammer kritisierte jedoch die neue Höchstverdienstgrenze für diesen Unterstützungsanspruch und die nicht

erfolgte Ausweitung des Entlassungsschutzes. Gewerkschaftsforderungen nach einkommensabhängiger Unterstützung für einkommensschwache Familien blieben unberücksichtigt.

Die Regierung des **Vereinigten Königreiches** brachte Gesetze ein, die es berufstätigen Eltern ermöglichen, von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitsstrukturen zu verlangen. Der TUC sah dies lediglich als einen 'ersten Schritt' in Richtung auf familienfreundlichere Arbeitsplätze. Es kam auch zu neuen Gesetzen zur Verbesserung von Mutterschafts- und Elternschaftsrechten und zur Einführung von zwei Wochen Elternurlaub bei garantierter Mindestbezahlung. Die Gewerkschaften beabsichtigten, diese gesetzlichen Minima durch Tarifverhandlungen zu verbessern, unterstützt durch die *Changing Times*-Initiative des TUC, die ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben zu erreichen sucht.

In **Irland** brachten die Sozialpartner eine zweijährige Familienfreundliche Initiative zur Identifizierung und Anregung guter Arbeitsumgebungen zum Abschluss, die zur Veröffentlichung eines *Family Friendly Working and Work-Life Balance Tool Kit for Trade Unions* und eines Schulungshandbuchs führte. Es kam nur zu geringen Fortschritten hinsichtlich der Bereitstellung angemessener, bezahlbarer Kinderbetreuung und dies bleibt über die nächsten drei Jahre vorrangig. Eine Überprüfung der Gesetzgebung bezüglich Mutterschaftsurlaub empfahl weitere Verhandlungen. Auf der Basis des *Employment Equality Act* [Arbeitsgleichheitsgesetz] arbeitete ein Rahmenausschuss zur Chancengleichheit, an dem Arbeitgeber, Gewerkschaften, Regierungsstellen und andere Behörden beteiligt waren, eine Initiative zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz aus. Dieses Gesetz wird zur Zeit überprüft und es besteht die Möglichkeit einer Abänderung, um Diskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft zu verbieten.

Belgiens Minister für Beschäftigung und Arbeit leitete Schritte ein, um mehr Frauen in gemeinsame Verhandlungsgremien mit einzubeziehen. Die Sozialpartner kamen überein, ein Programm auszuarbeiten, um sich mit diesem Problem zu befassen und gaben spezifische Ziele für die Beteiligung von Frauen vor. In Frankreich mussten die Sozialpartner im Anschluss an das Paritätsgesetz von 2001 den Abstand zwischen der Zahl von Frauen und Männern auf den Kandidatenlisten für die Arbeitsgerichte um ein Drittel reduzieren – und dies wird 2003 erneut überprüft.

5.2 Nicht-EU-Länder

Tarifverhandlungen in **Norwegen** führten an weitgehend von Frauen beherrschten Arbeitsplätzen, wie etwa auf den Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, zu signifikanten Lohnerhöhungen. Das Parlament verabschiedete im April 2002 Änderungen zur Verschärfung des Gesetzes zur Geschlechtergleichstellung, mit dem Privatfirmen wie auch öffentliche Gremien verpflichtet werden, Gleichstellung im Arbeitsleben

zu fördern und jährlich darüber zu berichten. Auf einer Linie mit der Revision der Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 seitens der EU verbieten die neuen Maßnahmen auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, im Bildungswesen und in Wohltätigkeitsorganisationen.

Im März verabschiedete die Regierung Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand privater und öffentlicher Gesellschaften. Mindestens 40 % der Vorstandsmitglieder von Gesellschaften im Staatsbesitz müssen innerhalb eines Jahres Frauen sein. Privatunternehmen haben Zeit bis 2005, um diese Quote freiwillig zu erfüllen, ehe dies gesetzlich vorgeschrieben wird.

5.3 Beitritts- und Kandidatenländer

Vielen MOELs mangelt noch der effektive gesetzliche Rahmen, um Gleichbehandlung für Frauen am Arbeitsplatz zu garantieren. Das **bulgarische** Parlament verwarf eine vorgeschlagene Gesetzesvorlage zur Chancengleichheit, und ein an ihre Stelle getretenes Diskriminierungsgesetz muss noch verabschiedet werden. Infolgedessen sind Arbeitgeber in der Lage, Frauen weniger günstige Bedingungen in Bezug auf Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen anzubieten. Im September 2002 betrug der Durchschnittslohn für Frauen 80,1 % der Löhne für Männer, mit noch größeren Abständen in Sektoren wie Bergbau, Bildungs- und Gesundheitswesen, wo Frauen 57 % der Beschäftigten ausmachen. Besonders in kleinen Firmen des Privatsektors, wo sie keinen gewerkschaftlichen Schutz genießen, arbeiten Frauen oft viele Stunden unter gefährlichen Bedingungen, ohne Arbeitsplatzsicherheit oder Sozialversicherung und physischer, sexueller und psychologischer Belästigung ausgesetzt.

In der **Tschechischen Republik** existieren Gesetze zur Chancengleichheit, Diskriminierung wurde durch sie jedoch nicht abgeschafft. Die Frauenarbeitslosigkeit steigt, während ein Lohnabstand von rund 25 % nach wie vor besteht. Geschlechtsspezifische Fragen werden in Tarifverhandlungen nicht vorrangig behandelt.

Das Hauptproblem in **Ungarn** ist die geringe Beteiligung der Frau am Arbeitsmarkt (2000 waren es 49,7 %). Das Rentenalter wird langsam auf 60 Jahre angehoben, um demjenigen für Männer zu entsprechen. Das Arbeitsgesetzbuch erklärt Diskriminierung theoretisch für rechtswidrig, doch 2002 lag der Lohnabstand bei 18,5 % – eine Verbesserung von 0,5 % im Vergleich mit dem Vorjahr.

Im Gegensatz hierzu besitzt **Slowenien** eine traditionell hohe – und steigende – Beteiligungsrate von Frauen von mehr als 60 %.

Rumäniens alle Industriezweige umfassendes Tarifabkommen verstärkte den Schutz von Frauen am Arbeitsplatz, einschließlich höherer Flexibilität für Mütter mit kleinen Kindern. Auf Grund des kürzlichen Abbaus von Arbeitsplätzen waren viele Frauen jedoch ängstlich, diese Bestimmungen zu nutzen. Weitere Maßnahmen erstreckten sich auf Gesundheit und Sicherheit schwangerer

Beschäftigter, gleichen Lohn, Arbeitsplatzsicherheit für Mütter sowie Bestimmungen, die darauf abzielten, Frauen zu ermutigen, sexuelle Belästigung zu melden. Eltern waren weiterhin bei der Geburt jedes Kindes zu einer Sonderzahlung berechtigt, die dazu gedacht war, die Geburtenrate zu steigern.

In der **Slowakei** war Chancengleichheit eines der Kernthemen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 2002–2003, der Bestimmungen zur Implementierung der Gleichheit am Arbeitsplatz, Überwachung schutzbedürftiger Gruppen, Schließung des Lohnabstands zwischen den Geschlechtern, Unterstützung von Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub und spezielle Hilfe für Roma enthielt. Die Auswertung zeigte jedoch, dass diese Maßnahmen nicht alle in die Praxis umgesetzt wurden und dass Sektorabkommen geschlechtsbezüglichen Rechten nur geringe Aufmerksamkeit widmeten. In einer Erhebung von 2002 erklärten 24 % der Frauen, sie hätten am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren ungleiche Behandlung erfahren, am häufigsten in Bezug auf Bezahlung und betriebsbedingte Entlassung. Nur 3 % beschwerten sich über sexuelle Belästigung. In Schätzungen werden Löhne für Frauen mit rund 74 % derjenigen für Männer beziffert.

Die Lage für weibliche Arbeitskräfte ist in **Litauen** etwas besser, wo im Juni 2002 ein neues Gesetz zur Chancengleichheit in Kraft trat, mit dem positive Aktion zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zugelassen und das Konzept der indirekten Diskriminierung eingeführt wird. Frauen sind jedoch nach wie vor auf bestimmte Arbeitsplätze und Sektoren, wie etwa Gesundheits- und Bildungswesen, konzentriert (29 % der weiblichen Arbeitskräfte). Obwohl sie einen höheren Bildungsstand erreichen und zahlreiche akademischen und technischen Stellen besetzen, war ihre Bezahlung um 20 % geringer als diejenige für Männer. Das Programm zur Erhöhung der Beschäftigungsrate für 2001–2004 schlug eine Reihe von Maßnahmen vor, darunter Seminare zur Schulung und Bewusstseinssteigerung für die Sozialpartner und bessere Betreuungseinrichtungen für Kinder.

Kapitel 6 Flexible Arbeitsbedingungen und Trends im Tarifverhandlungsniveau

Die Versuche von Regierungen und Arbeitgebern in einer Reihe von europäischen Ländern, Tarifverhandlungsstrukturen zu unterminieren, die schon im Bericht für 2001 festgestellt worden waren, setzten sich 2002 fort.

Auf EU-Ebene unterzeichneten die europäischen Sozialpartner im Juli 2002 ein Abkommen, das dazu gedacht war, die Beschäftigungsbedingungen für etwa 4,5 Millionen Telearbeiter zu verbessern. Es war das erste 'autonome' Abkommen seiner Art, das auf der Basis des Sozialdialogprogramms der EU geschlossen wurde, und wird auf

einzelstaatlicher Ebene von Arbeitgebern und Gewerkschaften selbst überwacht.

6.1 Europäische Union

In **Deutschland** fand die Verhandlungsrunde für 2002 im Kontext der fortlaufenden Kontroverse über die Zukunft des Flächentarifvertrags statt. Sektorale Arbeitskämpfe intensivierten die Forderungen von Konservativen und Befürwortern des freien Marktes nach einer flexibleren Politik mit Regulierung der Arbeitsbedingungen auf Unternehmensebene. Auf Bundesebene lancierte die Opposition Versuche, die verbindliche Natur von Tarifabkommen, die im Tarifvertragsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz artikuliert wurden (wonach lokal vereinbarte Bedingungen zugunsten der Arbeitnehmer sein müssen), zu verwässern. Der DGB und die Gewerkschaften widersetzten sich diesen Bemühungen als einem Angriff auf das eigentliche Wesen freier Tarifverhandlungen.

Versuche der Regierung, ein Gesetz zur Bewahrung gemeinschaftlich vereinbarter Standards für Beschäftigte bei der Vergabe öffentlicher Verträge einzubringen scheiterten, trotz der Unterstützung durch Demonstrationen in den Straßen Berlins, doch die Länder Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen verabschiedeten anschließend ihre eigenen Gesetze.

Eine weitere signifikante Entwicklung war der Bericht der Hartz-Kommission über *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, der zu bedeutenden Gesetzesreformen führte, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betrafen. Ab 2004 erhalten Leiharbeiter die gleiche Bezahlung wie Mitarbeiter der Gesellschaft, an die sie vermittelt wurden, aber einige andere Einschränkungen in der Verwendung solcher Arbeitnehmer wurden abgeschafft. Dies alles signalisierte eine Änderung der Einstellung der deutschen Gewerkschaften, die sich jahrelang dem Prinzip der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung widersetzt hatten. Im Februar 2003 schlossen sie nach langen Verhandlungen ein Abkommen mit dem Bundesverband Zeitarbeit in Bezug auf Bezahlung und Arbeitszeiten.

Im Juli stellte die rechtsgerichtete **portugiesische** Regierung den Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches vor, der dazu gedacht war, die Flexibilität der Arbeitsbeziehungen zu steigern, Arbeitgebern stärkere Disziplinarbefugnisse zu geben und die Position der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen zu schwächen. Die beiden Gewerkschaftsbünde UGT und CGTP verwarfen das Projekt und im Oktober und November ergriffen Tausende von Beschäftigten Protestmaßnahmen. Angesichts der fortbestehenden Unnachgiebigkeit der Regierung setzten die beiden Organisationen dann unterschiedliche Strategien ein: der CGTP rief am 10. Dezember einen Generalstreik aus, während der UGT sich für weitere Verhandlungen entschied. Trotz einiger geringer Zugeständnisse seitens der Regierung widersetzten sich die Gewerkschaften diesen

Regelungen nach wie vor. Sollten sie, wie geplant, im Januar 2004 in Kraft treten, werden sie eine wesentliche Auswirkung auf die Tarifverhandlungen in Portugal haben.

Konflikte zwischen Regierung und Gewerkschaften in **Italien** über Versuche, das seit Langem bestehende Konzertationsmodell der Arbeitsbeziehungen zu ersetzen und speziell Artikel 18 des Arbeitnehmergesetzes abzuändern, um die Entlassung von Beschäftigten einfacher zu machen, führten ebenfalls zu ernstlichen Unstimmigkeiten zwischen den drei Hauptgewerkschaftsverbänden CGIL, CISL und UIL. Trotz anfänglicher Opposition auf der ganzen Linie stimmten CISL und UIL Verhandlungen mit der Regierung Berlusconi zu, während die CGIL sich weigerte, Gespräche zu führen, so lange die Reform von Artikel 18 auf dem Tisch war. Sie organisierte im März eine Protestdemonstration, an der sich etwa 3 Millionen Menschen beteiligten. Im Juli erzielten CISL und IUL ein Abkommen über den 'Pakt für Italien' und behaupteten, er halte die Praxis der Konzertation aufrecht und enthalte andere Zugeständnisse der Regierung. Der CGIL widersetzte sich nach wie vor stark diesem Abkommen. Die Intensität der Rivalität zwischen den einzelnen Gewerkschaften verursachte in Italien Sorge, dass diese Uneinigkeit den Einfluss der Gewerkschaftsbewegung schwächen könnte.

Nach den Wahlen in **Frankreich** Mitte 2002 erneuerte der Arbeitgeberverband MEDEF seinen Ruf nach Reformen der Tarifverhandlungsbedingungen, der 2001 unter dem Banner 'Tarifverhandlungen voranbringen' lanciert worden war. Sechs Diskussions-themen wurden darin vorgeschlagen und Gespräche über die UNEDIC, dem für Arbeitslosengeld zuständigen Organ, begannen Ende des Jahres. Der Minister für Arbeit unterbreitete im Januar 2003 weitere Vorschläge und die Debatte geht weiter.

Kollektivverhandlungen im Privatsektor fanden in **Österreich** – abgesehen von einigen großen Gesellschaften – immer auf Sektor- oder Branchenebene statt. Daher war das durch Gruppen der rechtsgerichteten Regierungskoalition unterstützte Bemühen seitens der Arbeitgeber, Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene zu verlegen, völlig außergewöhnlich. Doch bis Ende 2002 wurde die Rolle der Sozialpartner gestärkt und das traditionelle Verhandlungssystem bestätigt, teilweise auf Grund des politischen Drucks seitens der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder und teilweise, weil die Koalitionspartner nicht in der Lage waren, sich untereinander zu einigen und auf die eingeführten Verhandlungsstrukturen zurückgriffen. Dennoch erlaubt eine neue 'Neuverteilungsoption' Arbeitgebern, Lohnerhöhungen ungleich unter ihren Beschäftigten zu verteilen. Im Juli kam es zur Reform dieses Gesetzes durch die Regierung, um der politischen Linie der EU entsprechend Frauen Nachtarbeit zu gestatten.

Die **spanische** Regierung erließ das *decretazo*, eine Verfügung, die dazu gedacht war, den Arbeitsmarkt zu reformieren, indem es – unter

anderem – Unternehmen leichter gemacht wurde, Beschäftigte zu entlassen, Versorgungsleistungen für Beschäftigte zu kürzen und den sozialen Dialog anzugreifen. CC.OO. und UGT riefen im Juni einen Generalstreik aus, der von mehr als 10 Millionen Beschäftigten unterstützt wurde. Angesichts der unerbittlichen Opposition der Gewerkschaften änderte die Regierung schließlich ihre Vorschläge. Im Anschluss an das Tarifabkommen vom August 2002 – ein 'Paket' aus Indikatoren, Leitlinien und Empfehlungen für Verhandlungsteilnehmer – wurden 2002 mehr Tarifverträge geschlossen als in den vorausgehenden zwei Jahren. Ein neues Tarifverhandlungsabkommen wurde im Januar 2003 unterzeichnet.

Für **Finnland**, eines der Länder der Eurozone mit etabliertem, zentralen tripartistischem Tarifverhandlungssystem, war 2002 ein 'normales' Jahr. Lokale Verhandlungen haben jedoch im letzten Jahrzehnt größere Bedeutung erhalten und konzentrieren sich insbesondere auf Arbeitszeitvereinbarungen und Gewinnbeteiligungspläne.

In **Irland** kam es ebenfalls nicht zu wesentlichen Veränderungen in Bezug auf Tarifabkommen, obwohl das *Sustaining Progress*-Abkommen bemüht ist, im Anschluss an den beträchtlichen Lohndrift 2000–2001 eine stärkere Erfüllung der vereinbarten Lohnbedingungen auf lokaler Ebene zu erreichen. Arbeitgeber haben das Recht zu behaupten, nicht in der Lage zu sein, auf Landesebene vereinbarte Lohnerhöhungen bezahlen zu können, wenn sich ihr Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten befindet. Das Abkommen schreibt in solchen Fällen verbindliche Entscheidungen durch das Arbeitsgericht vor.

Die Sozialpartner in **Belgien** schlossen im März 2002 ein 'Gentlemen's Agreement', das einen Ansatz zu Arbeitskonflikten vorlegte, Pläne zur Förderung von Beschäftigung vereinfachte und den Status von Arbeitern und Angestellten harmonisierte. Arbeitgeber akzeptierten das Streikrecht der Beschäftigten und die Gewerkschaften verpflichteten sich wilde Streiks zu vermeiden.

In den **Niederlanden** kommen die Bemühungen in Richtung auf Dezentralisierung langsamer voran als in einigen anderen EU-Ländern. Die Gewerkschaften sind bemüht, Gelegenheiten zur Verbesserung sektoraler Abschlüsse auf Unternehmensebene maximal zu nutzen. Jedes Jahr ermöglichen einige wenige Tarifabkommen Möglichkeiten für zusätzliche Tarifabschlüsse. Das Abkommen über stärkere berufliche Fortbildung reservierte beispielsweise 2002 1,15 % des durchschnittlichen Bruttolohns für lokale Abschlüsse in Bereichen wie Elternurlaub, Kinderbetreuung und Unterstützung für ältere Menschen, Zielgruppen und Telearbeit.

Regelmäßige Vollzeitbeschäftigung gilt nach wie vor für den Großteil des **griechischen** Arbeitsmarkts und erfasst mindestens 80 % der lohnbeziehenden Bevölkerung. Teilzeitarbeit ist nach wie vor gering – etwa 4 %. Saisonarbeit und befristete Arbeitsverträge sind die häufigste Form der Zeitarbeit, obwohl der Anteil der auf diese Art beschäftigten Menschen 2002 von 12,9 % auf 11,3 % fiel.

6.2 Nicht-EU-Länder

Der **Norwegische** Unternehmens- und Industrieverband (NHO) forderte höhere Flexibilität und die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen. Er widersetzte sich auch einer zentralen Rentenreform und argumentierte, dass betriebliche Altersversorgungsvereinbarungen auf Unternehmensebene entschieden werden sollten. Zu ähnlichem Druck kam es im öffentlichen Sektor, wo eine Schwächung der 'Solidaritäts-Alternative' der Einkommenspolitik zu Grunde lag. Gehaltserhöhungen für Akademiker im Kommunalsektor, beispielsweise, wurden 2002 ausschließlich auf lokaler Ebene festgelegt.

In der **Schweiz** verlangsamte sich seit 2000 die Individualisierung der Tarifvereinbarungen und wurde in einem Fall sogar rückgängig gemacht. In dem chemischen Konzern Novartis erreichte die GBI nach einer aktiven Kampagne seitens der Gewerkschaft das erste Tarifabkommen seit 1997.

6.3 Beitritts- und Kandidatenländer

2002 sah ein neues Stadium in der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in **Bulgarien**. Das Arbeitsgesetzbuch machte allen Tarifabkommen, die vor dem 1. März 2001 abgeschlossen worden waren, ein Ende. Eine Zeit intensiver Verhandlungen führte zu 58 neuen Sektor-, Branchen- und nationalen Tarifabkommen. Die Mehrheit (65 %) gilt für zwei Jahre – nur 19 % haben keine festgesetzte Dauer. Diese Abkommen erfasste Fragen wie Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Umstrukturierung, Schulung sowie Gesundheit und Sicherheit. Mehr als 85 % verlängerten den Jahresurlaub über die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs hinaus. Andererseits kam es zu einer Verlangsamung der Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene, die teilweise auf den Widerstand der Arbeitgeber und den Mangel an Erfahrung unter den Verhandlungsführern der Gewerkschaften zurückzuführen war.

Die Bedeutung von Abkommen auf Branchenebene ging in **Ungarn** etwas zurück. Auf dem Privatsektor waren etwa 50 % der Beschäftigten von sektoralen, unternehmensübergreifenden und/oder Unternehmensabkommen gedeckt. Im Hinblick auf die Europäische Beschäftigungsstrategie verkündete die im Frühjahr 2002 gewählte neue Regierung einen Fonds von 1 Milliarde HUF, um KMUs behilflich zu sein, Telearbeit zu entwickeln.

Ein ähnlicher Prozentsatz der Beschäftigten wird in der **Slowakei** von Tarifabkommen erfasst, wo Tarifverhandlungen auf Sektor- oder Branchenebene weit verbreitet und stabil sind. Ein neues Arbeitsgesetzbuch im April 2002 schaffte frühere Einschränkungen hinsichtlich des Umfangs der Verhandlungen im öffentlichen Sektor ab. Der Nationale Aktionsplan zur Beschäftigung 2002–2003 übernahm vier neue beschäftigungspolitische Zielsetzungen in Bezug auf Anpassungsfähigkeit; hierzu gehörte die Implementierung moderner

Formen der Arbeitsorganisation sowie flexible Arbeitszeiten, die den Bedürfnissen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer angepasst waren. Nur etwa 2,5–3 % der Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt und von etwa 35 % wurde erwartet, dass sie 2002 flexiblere Arbeitsstrukturen beantragen würden.

Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene dominierten weiterhin die Tarifverhandlungen in der **Tschechischen Republik** im Anschluss an den allmählichen Rückzug von Regierung und Arbeitgebervertretern seit Anfang 1990. Die meisten Abschlüsse enthielten Bestimmungen in Bezug auf Flexiarbeit, denen sich die Gewerkschaften nicht widersetzen. Mitglieder tendieren dazu, höherem Lohn den Vorrang vor kürzeren Arbeitszeiten zu geben.

In **Polen** dominieren Verhandlungen auf lokaler und nationaler Ebene, mit nur geringer Aktivität auf Sektorebene. Im Privatsektor ist der Mangel an Tarifverhandlungen auf die Abwesenheit von Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeber-Vertretungsgremien zurückzuführen. Änderungen im Arbeitsrecht unterminierten Krankengeldleistungen, erhöhten Überstunden, vereinfachten Entlassungsverfahren und verringerten den Schutz für Gewerkschaftsvertreter. Anstrengungen zur Errichtung von Vertretungsstrukturen für Arbeitnehmer außerhalb der Gewerkschaften und ohne rechtlichen Schutz könnten die Errichtung eines Tarifverhandlungssystems der Art, die in den meisten Ländern Europas besteht, unterminieren.

Das neue Arbeitsgesetzbuch in **Litauen** ermöglicht es Beschäftigten in nicht-gewerkschaftlich organisierten Unternehmen, zu ihrer Vertretung ihren eigenen Betriebsrat zu wählen. Es zielt jedoch auch darauf ab, einen positiveren Tarifverhandlungsrahmen zu entwickeln, der den Sozialpartnern Schulung im Verhandeln anbietet, sowie verbesserte Information und Konsultation der Beschäftigten. Das Arbeitsgesetzbuch erlaubt auch eine größere Vielfalt von Arbeitsverträgen, erklärt jedoch, dass befristete Verträge nicht für Dauerbeschäftigung verwendet werden sollten. Änderungen des Gesetzes über den Rechtsstatus von Ausländern im Januar 2002 bedeuten, dass EU-Staatsangehörige nun frei im Land arbeiten können.

Rumäniens Tarifabkommen auf nationaler und auf Branchenebene legte den Kontext für Verhandlungen auf Unternehmensebene fest, die Struktur brach jedoch ein, als staatliche Verhandlungen so lange dauerten, dass in der Zwischenzeit lokale Abschlüsse erfolgten.

In **Sloweniens** zentralisiertem Tarifverhandlungssystem kam es zwar 2002 nicht zu Veränderungen, doch im Kontext des EU-Beitritts sind 2003 Bewegungen wahrscheinlich, die dazu tendieren, sektoralen und branchenweiten Tarifverhandlungen stärkeres Gewicht zu verleihen. Untersuchungen deuten darauf hin, dass Slowenien im Verlauf des letzten Jahrzehnts stetiges Wirtschaftswachstum erreichte, mit einem BIP, das demjenigen einiger EU-Mitgliedstaaten nahe kam, da die Beschäftigten bereit waren, die Produktivität zu erhöhen.

6.4 Ältere Beschäftigte und Rentensysteme

In einer Reihe von Ländern kam es zu Veränderungen der Ruhestands- und Rentenregelungen. **Finnland** setzte sich das ehrgeizige Ziel, bis 2010 eine Gesamtbeschäftigungsrate von 75 % zu erreichen; die Erreichung dieses Ziels kann bedeuten, dass die Menschen früher zu arbeiten beginnen und später aufhören. Bemühungen zur Verlängerung des Arbeitslebens und Entlastung des zukünftigen Drucks auf Sozialhilferessourcen durch eine wachsende Bevölkerung von Rentnern führten zu bedeutenden Gesetzen zur Reform des Rentensystems. Veränderungen treten 2005 in Kraft.

In den **Niederlanden** hatten 2002 15 % der 60- bis 64jährigen Arbeit, verglichen mit 11 % Mitte der 90er Jahre, wobei die Zahl der arbeitenden Frauen schneller zunahm als diejenigen für Männer.

In **Österreich** kam es 2002 zur Einführung – durch Tarifabkommen – neuer Teilzeitarbeitsvereinbarungen für ältere Menschen in Sektoren wie etwa Öl und Chemie, Holzverarbeitung, Tabak, Textilien und Elektronik. Bis Dezember 2002 waren 22.750 Menschen auf diese Weise beschäftigt und kosteten die Regierung 230 Millionen Euro.

Unter **Griechenlands** allgemeinem Tarifabkommen erhielten ältere Arbeitnehmer den Vorrang bei allen innerbetrieblichen Schulungs- und Umschulungsprogrammen, mit Anreizen, ältere Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit einzubeziehen und Maßnahmen zur Bekämpfung langfristiger Arbeitslosigkeit.

In einer Reihe von Ländern reflektieren die Forderungen der Gewerkschaften die Sorge, ob Rentensysteme in der Lage sein werden, ihre Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten, die in den Ruhestand treten, zu erfüllen. In **Norwegen** gelang es den Gewerkschaften nicht, ein zentral vereinbartes, betriebliches Altersversorgungssystem für den Privatsektor zu erreichen, die Sozialpartner einigten sich jedoch auf Leitlinien für Gespräche auf Unternehmensebene.

Seit Februar stehen Gewerkschaften und Regierung in **Frankreich** in Bezug auf zwei Fragen im Konflikt: die Dauer der Rentenbeiträge und die Finanzierung von Pensionsplänen. Die Gewerkschaften zielen darauf ab, ein umlagefinanziertes Rentensystem beizubehalten.

Diese Frage stellte sich auch in den Beitrittsländern. In **Bulgarien** begann der Einzug von Beiträgen für den Universal-Pensionsfonds, der dazu gedacht ist, für versicherte, nach Dezember 1959 geborene Personen ein Zusatzeinkommen zu bieten. In Litauen läuft die Rentenreformdebatte schon seit fast 10 Jahren, nur wenige feste Maßnahmen wurden getroffen und sie wird mit großer Wahrscheinlichkeit in den Wahlen von 2004 zum Thema werden.

Kapitel 7 **Schlussfolgerungen und Aussichten für 2003**

Die europäischen Prognosen für das Jahr 2003 gaben wenig Grund zur Hoffnung auf eine rasche wirtschaftliche Erholung. Das Verbrauchervertrauen am Anfang des Jahres erreichte seinen niedrigsten Stand seit 1992, als die EU in eine Phase der Rezession eintrat. Die Europäische Kommission ist der Ansicht, dass eine Rezession diesmal vermieden werden kann und sagt über das ganze Jahr hin ein Wachstum von 1 % in der Eurozone voraus, das langsam beginnt und sich allmählich steigert, mit einer Verbesserung von 2,3 % im Jahr 2004.

Beobachter hoffen, dass die geopolitischen Spannungen im Gefolge des Irakkriegs nachlassen werden, die internationale Lage bleibt jedoch angespannt und unbeständig. Speziell in Deutschland – oft der Schlüssel für die gesamte Wirtschaftslage im Eurobereich – wird erwartet, dass die Situation für den Großteil des Jahres weiterhin düster sein wird. Eine Reihe deutscher Gewerkschaften, beispielsweise in den Sektoren Metallverarbeitung, Bau- und Bankwesen, werden im Nachhinein wohl sehr erfreut sein, zweijährige Tarifabschlüsse unterzeichnet zu haben, die Lohnerhöhungen im Jahr 2003 garantieren.

Viele Gewerkschaften werden sich weiterhin auf eine Erhöhung des Arbeitsanteils am BIP und die Verstärkung der Kaufkraft der Beschäftigten konzentrieren. Der Kampf um Tarifverhandlungsstrukturen wird sich wohl auch fortsetzen, wobei die Gefahr besteht, dass die Gewerkschaftsorganisationen voneinander abweichende Ansätze vertreten werden. In Italien stehen beispielsweise die CISL und die UIL den Bewegungen auf Dezentralisierung hin positiver gegenüber als die CGIL, die nationale Tarifverhandlungen als Priorität sieht.

In Ländern, in denen das Tarifverhandlungssystem selbst bedroht wird, wie etwa in Portugal, könnte es im schlimmsten Fall zum Zusammenbruch der bestehenden Systeme oder – was kaum besser ist – zur Aufgabe weitreichenderer Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kommen. Und mit dem Herannahen des Jahres 2004 wird die Gefahr des Lohndumpings in den neuen Mitgliedstaaten zu wachsender Besorgnis führen.

Angesichts all dieser Herausforderungen ist der Aufbau von Koordinierung und gegenseitiger Unterstützung bei Tarifverhandlungen in den bestehenden und zukünftigen EU-Mitgliedstaaten von größerer Bedeutung denn je.

Quellen:

Ausführliche Berichte über die Entwicklungen der Tarifverhandlungen im Jahr 2002 in den hier behandelten Ländern sind der EGI-Website zu entnehmen: <http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>

Third annual report on the coordination of collective bargaining in Europe, EGB:

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/EurActiv/CBCEN02.pdf>

Sonstige Quellen:

Employment in Europe 2002, Europäische Kommission, 2002

Industrial Relations in the EU, Japan and USA, Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen, 2002

Industrial Relations in Europe 2002, Europäische Kommission 2002

Spring 2003 Economic Forecasts, Europäische Kommission 2003

