

6. Tarifpolitische Konferenz des EMB „Arbeitsplätze, Rechte und Tarifverhandlungen“ Madrid, 17. & 18. November 2009

TENDENZEN BEI DEN TARIFVERHANDLUNGEN 2005 - 2009

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen

Wirtschaftswachstum, steigende Inflation und Beschäftigung bis 2008

Nach einer ziemlich schwachen Entwicklung 2002 und 2003 erfolgte 2004 ein wirtschaftlicher Aufschwung, der nach einer kurzfristigen Verschlechterung 2005 (das Wachstum des BIP in Deutschland erreichte 0,9% im Vergleich zum Vorjahr mit 1,6%) ab 2006 bis in die erste Hälfte des Jahres 2008 zu einer positiven Wirtschaftslage führte. Die dynamischste Entwicklung war in den neuen Mitgliedstaaten (NMS) der EU (mit Ausnahme von Ungarn) mit Wachstumsraten von 6 – 7% im Jahr 2007 zu verzeichnen. Die günstige wirtschaftliche Situation, die von steigenden Wachstumsraten, einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen und einer markanten Inflationsrate geprägt war, ließ für uns die Erwartung zu einem Aufwärtstrend und zu höheren Lohnsteigerungen zu. Doch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in einigen europäischen Ländern und eine Ausweitung der prekären Beschäftigungsverhältnisse wirkten sich nachteilig auf die Verhandlungspositionen aus.

Wirtschaftswachstum (Veränderung des realen BIP in %)

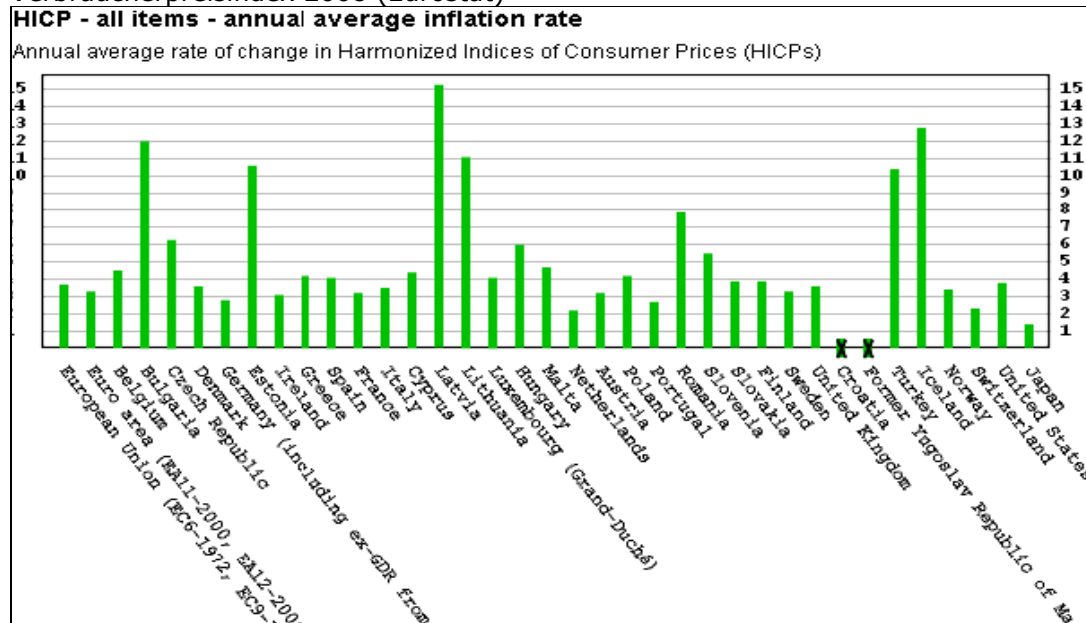
Land	Durchschnitt 1990-1995	Durchschnitt 1995-2000	Durchschnitt 2000-2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
Belgien	1,6	2,7	1,6	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,8	3,0	2,8	1,2	- 3,5	- 0,2
Deutschland	2,2	2,0	0,6	3,2	1,2	0,0	- 0,2	1,2	0,8	3,0	2,5	1,3	- 5,4	0,3
Finnland	- 0,7	4,8	2,5	5,1	2,7	1,6	1,8	3,7	2,8	4,9	4,2	0,9	- 4,7	0,2
Frankreich	1,2	2,8	1,7	3,9	1,8	1,0	1,1	2,5	1,9	2,2	2,2	0,7	- 3,0	- 0,2
Griechenland	1,2	3,5	4,2	4,5	4,2	3,4	5,6	4,9	2,9	4,5	4,0	2,9	- 0,9	0,1
Irland	4,7	9,8	5,6	9,2	5,8	6,4	4,5	4,7	6,4	5,7	6,0	- 2,3	- 9,0	- 2,6
Italien	1,3	1,9	0,9	3,7	1,8	0,5	0,0	1,5	0,7	2,0	1,6	- 1,0	- 4,4	0,1
Luxemburg	3,9	6,1	3,6	8,4	2,5	4,1	1,5	4,5	5,2	6,4	5,2	- 0,9	- 3,0	0,1
Niederlande	2,3	4,0	1,3	3,9	1,9	0,1	0,3	2,2	2,0	3,4	3,5	2,1	- 3,5	- 0,4
Österreich	2,1	3,0	1,7	3,7	0,5	1,6	0,8	2,5	2,9	3,4	3,1	1,8	- 4,0	- 0,1
Portugal	1,7	4,1	0,9	3,9	2,0	0,8	- 0,8	1,5	0,9	1,4	1,9	0,0	- 3,7	- 0,8
Spanien	1,5	4,1	3,3	5,0	3,6	2,7	3,1	3,3	3,6	3,9	3,7	1,2	- 3,2	- 1,0
Eurozone (12)	1,6	2,7	1,5	3,9	1,9	0,9	0,8	2,1	1,7	2,9	2,6	0,7	- 4,1	- 0,2
Malta	.	4,6	1,1	6,4	- 1,6	2,6	- 0,3	1,3	3,7	3,2	3,6	1,6	- 0,9	0,2
Slowakei	.	3,4	4,9	1,4	3,4	4,8	4,7	5,2	6,5	8,5	10,4	6,4	- 2,6	0,7
Slowenien	.	4,4	3,6	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,3	5,9	6,8	3,5	- 3,4	0,7
Zypern	.	3,8	3,2	5,0	4,0	2,1	1,9	4,2	3,9	4,1	4,4	3,7	0,3	0,7
Eurozone (16)	.	2,8	1,5	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,8	- 4,0	- 0,1
Bulgarien	.	- 0,8	5,3	5,4	4,1	4,5	5,0	6,6	6,2	6,3	6,2	6,0	- 1,6	- 0,1
Dänemark	2,3	2,9	1,3	3,5	0,7	0,5	0,4	2,3	2,4	3,3	1,6	- 1,1	- 3,3	0,3
Estland	.	6,1	7,9	9,6	7,7	7,8	7,1	7,5	9,2	10,4	6,3	- 3,6	-10,3	- 0,8
Großbritannien	1,6	3,4	2,5	3,9	2,5	2,1	2,8	2,8	2,1	2,8	3,0	0,7	- 3,8	0,1
Lettland	.	5,4	8,2	6,9	8,0	6,5	7,2	8,7	10,6	12,2	10,0	- 4,6	-13,1	- 3,2
Litauen	.	4,7	7,8	4,2	6,7	6,9	10,2	7,4	7,8	7,8	8,9	3,0	-11,0	- 4,7
Polen	.	5,4	3,1	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,6	4,8	- 1,4	0,8
Rumänien	.	- 1,3	5,7	2,1	5,7	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,2	7,1	- 4,0	0,0
Schweden	0,7	3,4	2,6	4,4	1,1	2,4	1,9	4,1	3,3	4,2	2,6	- 0,2	- 4,0	0,8
Tschechien	.	1,5	3,7	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,0	3,2	- 2,7	0,3
Ungarn	.	4,0	4,2	5,2	4,1	4,1	4,2	4,8	4,0	4,1	1,1	0,5	- 6,3	- 0,3
EU (15)	1,6	2,9	1,7	3,9	1,9	1,2	1,2	2,3	1,8	2,9	2,7	0,7	- 4,0	- 0,1
EU (27)	.	2,9	1,8	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	2,0	3,1	2,9	0,9	- 4,0	- 0,1

Quellen: EU-Kommission, Eurostat, OECD, Juli 2009

Preise und Produktivität

Zu Beginn des erfassten Zeitraums war die Inflationsrate (HVPI) in den meisten europäischen Ländern relativ niedrig (2005 und 2006: 2,1 - 2,2% in den EU-15) und lag damit im Rahmen des (inoffiziellen) Inflationsziels der EZB. Die ungewöhnlich hohen Inflationsraten in den NMS erreichten allmählich die niedrigeren Inflationsraten der „alten“ EU-Mitgliedstaaten. Die Entwicklung der Inflationsrate 2008 geriet jedoch unter den Einfluss der fluktuierenden Situation auf den internationalen Rohstoffmärkten. Aufgrund eines starken Anstiegs der Energie- und Lebensmittelpreise erreichte die Inflationsrate in der Eurozone im Juni/Juli 2008 einen Spitzenwert von 4%. Der Preisanstieg ging in den nachfolgenden Monaten zurück und die Inflationsrate fiel im Dezember 2008 schließlich auf 1,6%. Die durchschnittliche Inflationsrate betrug 2008 3,3% (3,7% in den EU-27). Der markante Rückgang der Inflation setzte sich 2009 fort. Die EZB reagierte auf die wachsenden Inflationsraten im ersten Halbjahr 2008 mit einer Anhebung des Leitzinssatzes bis Oktober 2008. Angesichts der Finanzkrise und der darauf folgenden Rezession senkte die EZB sodann Ende des Jahres den Leitzinssatz von 4,25% auf 2,5%. Der Trend war in den ersten Monaten 2009 rückläufig, und der Eckzinssatz ist seit April auf 1,25% gefallen.

Verbraucherpreisindex 2008 (Eurostat)



Der Anstieg der Arbeitsproduktivität schwankte jedoch bis zum Ausbruch der Krise zwischen 1,1% und 1,6%, an sich bereits ein Hinweis dafür, dass die Spitze des Wirtschaftsbooms vorbei war. Die höchsten Produktivitätsraten erzielten die NMS (3 - 8%).

Auf Basis der Preis- und Produktivitätsentwicklung konnte eine Vertriebsspanne im Bereich von 2,9% (2005), 3,5% (2006, 2007) und 4% (bis Sommer 2008) vorhergesagt werden.

Ergebnisse von Tarifverhandlungen, die den Wirtschaftsboom widerspiegeln
Vor dem positiven Hintergrund der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung in der deutschen Stahlindustrie hat es sich als möglich erwiesen, Verhandlungsergebnisse zu erzielen, die sich eindeutig von den anderen unterscheiden. Die frühere Vereinbarung vom September 2006 resultierte in einer Pauschalzahlung von 500 €, einer Lohnerhöhung von 3,8% und einer zusätzlichen Einmalzahlung von 750 €. Diese Vereinbarung lief Ende Januar 2008 aus. Angesichts des anhaltenden Booms auf dem Stahlsektor stellte IG Metall 2007 Forderungen für die Verhandlungsrunde in der

Stahlindustrie von Niedersachsen und Bremen, Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland, zu der eine 8%ige Erhöhung der tarifvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter ab Februar 2008 für einen Zeitraum von 12 Monaten gehörten, eine Anhebung der Lehrlingsgehälter um 100 € und die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstags pro Jahr für ältere Arbeitnehmer (über 50 Jahre).

Nach Warnstreiks, an denen sich mehr als 40.000 Arbeitnehmer beteiligt hatten, wurde rasch ein Vertrag erzielt, der eine Pauschalzahlung von 200 € für Februar 2008, eine Erhöhung der Tariflöhne von 5,2% ab 1. 3. 2008 und eine Erhöhung der Lehrlingsgehälter von 70 € für 14 Monate – bis 31. 3. 2009, vorsah.

Die Kampagne der Tarifverhandlungen in der deutschen **Metall- und Elektroindustrie** begann nach der Sommerpause 2008. Damals wussten die meisten Beschäftigten noch vom hohen Anstieg des Gewinns während des Booms und von der Tatsache, dass es für sie keinen Anteil am Boom gab. Auf der anderen Seite litten sie unter den explodierenden Preisen, vor allem bei den täglichen Gebrauchsgütern (z. B. Lebensmittel oder Energie). Die Arbeitnehmer hatten daher hohe Erwartungen, die durch die Vereinbarungen über hohe Löhne im ersten Halbjahr (Stahlindustrie, öffentlicher Dienst und Chemie) noch verstärkt wurden. Das erklärt die hohe Lohnforderung von 8%.

Während der Tarifverhandlungskampagne trat jedoch eine deutliche Veränderung der ökonomischen Bedingungen ein. Ein Sektor nach dem anderen wurde plötzlich von der Krise getroffen. Vor diesem überaus schwierigen Hintergrund erzielte IG Metall einen akzeptablen Kompromiss und erreichte eine nachhaltige Verbesserung bei den Löhnen, nämlich:

- Eine Einmalzahlung von 510€.
- Eine Lohnerhöhung von 4,2%, die sich wie folgt in der Lohnskala niederschlägt: 2,1% für den Zeitraum von 1. Februar bis 30. April 2009 und eine weitere Erhöhung von 2,1% für den Zeitraum vom 1. Mai 2009 bis 30. April 2010. (Die beiden Zeiträume zusammen ergeben gegenüber dem Bezugszeitraum von Oktober 2008 eine Steigerung von 4,2%.) Es gibt eine Option: Auf Unternehmensebene kann der Beginn des zweiten Zeitraums der Lohnerhöhung (Mai 2009 bis April 2010) auf 30. November verschoben werden, d. h. je nach der wirtschaftlichen Situation eines Unternehmens. Die Unternehmensleitung und die Betriebsräte müssen diesbezüglich einen Werkvertrag aushandeln und abschließen.
- Eine zusätzliche Pauschalzahlung von 122 € (die nicht in die Lohnskala aufgenommen wird) im September 2009.

Die gesamte Vereinbarung ist 18 Monate gültig und endet am 30. April 2010.

Ergebnisse von Tarifverhandlungen in den skandinavischen Ländern

Die Wirtschaftslage in den nordischen Ländern lässt sich in zwei separate Phasen unterteilen.

Vor dem Zusammenbruch der Finanzmärkte war die Situation der nordischen Länder gut und die Arbeitslosigkeit gering. Die Hauptsorge galt der steigenden Inflation Mitte 2008. Doch die weltweite Wirtschaftskrise hat die nordischen Länder ebenso getroffen wie die restliche Welt. Die globale Krise hat sich nämlich auf die Aussichten für die Beschäftigung und das Wachstum in den skandinavischen Ländern ausgewirkt, und das wird auch noch lange so bleiben. Die Verhandlungsbedingungen werden ebenfalls beeinflusst sein.

Ein interessanter Aspekt der Krise liegt im Unterschied zwischen den Maßnahmen, die die Regierungen der nordischen Staaten ergriffen haben. Die konservative und die liberale Regierung in Schweden, Dänemark und Finnland haben sich auf Steuersenkungen und unterstützende Maßnahmen für den angeschlagenen Finanzsektor

konzentriert. Norwegen hingegen hat in industriepolitische Initiativen investiert, um vor allem das Bauwesen zu stärken, das in allen Ländern stark unter der Kreditklemme zu leiden hat.

Die Regierungen Schwedens, Finnlands und Dänemarks wurden von den Gewerkschaften kritisiert, weil sie politische Maßnahmen setzten, deren Wirkung, falls sie überhaupt funktionieren, viel zu langsam greifen wird. Die Maßnahmenpakete zur Unterstützung des Finanzsektors haben nicht zu einer ausreichend besseren Kreditsituation, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen geführt. Für die vom Staat für diese Unternehmen zur Verfügung gestellten Kredite gab es beispielsweise in Schweden so strenge Auflagen, dass sie tatsächlich nutzlos waren. Die Autohersteller und ihre Zulieferanten haben durch diese mangelnde Unterstützung des Staates stark gelitten.

Dänemark

Die letzte Tarifvereinbarung für die Fertigungsindustrie wurde 2007 unterzeichnet, die nächste Tarifverhandlungsrunde wird im Dezember 2009 beginnen, weil die Vereinbarung im März 2010 ausläuft. Das dänische System für die Festsetzung der Löhne ist ein zweifaches System, das aus einer zentralen Vereinbarung, die hauptsächlich qualitative Elemente betrifft, besteht, ergänzt durch lokale Vereinbarungen, die sich hauptsächlich mit Lohnerhöhungen befassen.

Die letzte Vereinbarung ergab eine 1,2%ige Erhöhung auf zentraler Ebene für Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Pensionen und Geschlechtergleichstellung. Es wurde ein Industriefonds geschaffen, der zu zwei Wochen Aus- und Weiterbildungsurlaub pro Jahr, nach Wunsch des Arbeitnehmers, berechtigt. Die Ergebnisse auf lokaler Ebene für 2007 und 2008 lagen bei 4,7% bzw. 4,2%, für 2009 werden sie erwartungsgemäß um die 2% liegen.

Schweden

Die letzte Vereinbarung der Gewerkschaften in der Fertigungsindustrie wurde im März 2007 unterzeichnet und läuft am 1. April 2010 aus. Sie sieht eine Erhöhung von 10,2% über drei Jahre vor: 3,4% 2007, 3,8% 2008 und 4,2% 2009, d. h. etwa 3,4% pro Jahr (wobei 0,6% für die Ansparung von Zusatzpensionen bestimmt sind). Die Erhöhung für das dritte Jahr hätte verhandelt werden können, was jedoch nicht der Fall war.

Norwegen

Fellesforbundet unterzeichnete im März 2007 eine Vereinbarung, wobei die gesamte Vereinbarung jedes zweite Jahr neu verhandelt wird und die Lohnhöhe in den Jahren zwischen den Neuverhandlungen vereinbart wird. 2007 betrug die Lohnerhöhung 4,5% mit Sonderregelungen für gleichen Lohn und gering entlohnte Gruppen. Die Lohnerhöhung 2008 lag bei 5,4%, für 2009 wird die verhandelte Lohnerhöhung den Erwartungen nach 3,6% betragen.

Finnland

Im Juli 2007 wurde eine Vereinbarung geschlossen, die eine Einmalzahlung von 350 € im August 2007 und eine allgemeine Erhöhung von mindestens 3,4% vorsieht. Lokal sollten 0,7 – 1,0% verhandelt werden. 2008 betrug die Erhöhung 2,5%, wobei 1,0 – 1,6% im Oktober 2008 auf lokaler Ebene verhandelt werden sollten. Die Erhöhungen für 2009 hätten im April/Mai 2009 verhandelt werden sollen, aber es kam zu keiner Einigung und die Vereinbarung lief am 30. September 2009 aus.

Eine neue Vereinbarung mit einer 0,5%igen Erhöhung für 2009 und einer eventuellen Ausnahmeregelung für lokale Verhandlungen wurde im August 2009 unterzeichnet. Im April jedes Jahres werden die Lohnerhöhungen verhandelt. Diese Vereinbarung läuft im September 2012 aus.

Italien

Im Januar 2008 unterzeichneten die Sozialpartner im Metallsektor nach sieben Verhandlungsmonaten und einem 40-stündigen Streik den Vertragsentwurf für die Verlängerung des nationalen industrieweiten Tarifvertrags. Die signifikanten und innovativen Regelungen sehen unter anderem die Ausweitung der Vertragslaufzeit (im Gegenzug zu einer über dem offiziellen Index liegenden Lohnerhöhung), eine Anhebung des Bruttolohns um 127 €, eine Pauschale von 300 €, 260 € für Arbeitnehmer mit Betriebsvereinbarungen und ein Anpassungssystem für Arbeiter und Angestellte sowohl

in Bezug auf den Lohn als auch den normativen Aspekt der Vereinbarung vor (Harmonisierung der Vertragsbedingungen von Arbeitern und Angestellten).

Ergebnisse der Tarifverhandlungen (Eucob@n 2005 - 2008)

Es ist ziemlich schwierig, die unter den Bedingungen der verschiedenen Verhandlungsstrukturen und auf verschiedenen Ebenen (national, sektoral und auf Betriebsebene) erzielten Ergebnisse von Tarifverhandlungen zu bewerten. Die beste Bewertungsmethode ist, die Ergebnisse mit den Kriterien der Lohnkoordinierungsregel des EMB zu vergleichen. Obwohl eine solche Wirtschaftsanalyse auf den empirischen Wert der Vereinbarung (Vowa – Value of the whole Agreement) fokussiert ist und weder den Verhandlungsprozess selbst noch die Rolle der EMB-Koordinierungsregel berücksichtigt, war stets klar, dass sie nicht nur eine bloße mathematische Formel ist, sondern eine politische Herangehensweise und Teil der gesamten EMB-Koordinierungsstrategie für die Europäisierung von Tarifverhandlungen.

Bewertung – Inflationsausgleich (IA) und ausgewogene Beteiligung am Produktivitätswachstum (ABPW) im Licht der EMB-Koordinierungsregel

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte für die Bewertungsergebnisse die Erhaltung der Kaufkraft und eine ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs sein müssen. Was den ersten Bezugspunkt für die Bewertung des Inflationsausgleichs betrifft (Vowa im Vergleich zur Inflationsrate), wird klar, dass die EMB-Mitgliedsorganisationen in der Lage waren, die Steigerung der Produktion und der Nachfrage nach Arbeitskräften 2006 und 2007 zu nutzen und so gute Ergebnisse erzielen konnten. Aufgrund des dramatischen Preisanstiegs 2007 und 2008 nahm der gesamte Wert der Vereinbarungen allerdings ab, was zu einer wesentlich verringerten Kaufkraft führte. In einigen Ländern war der Inflationsausgleich sogar negativ und führte zu einem Rückgang der Kaufkraft (Ungarn – 2007, Kroatien, Schweiz und Finnland – 2008). Bei den Ergebnissen oberhalb der Inflationsrate und der Beteiligung an Produktivitätssteigerungen waren 2006 und 2007 positive Resultate zu verzeichnen, das heißt, der Verteilungsumfang wurde voll genutzt. Das änderte sich jedoch 2008, was zu einem negativen ABPW-Wert von -1,18 führte, und der Verteilungsumfang wurde trotz Lohnerhöhungen nicht voll ausgenützt.

	OIR = Offset Inflation Rate (VOWA minus HICP)				BPPG = Balanced participation productivity growth (OIR minus productivity)				
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	
Austria	n.d.	+0,9 : +1,6	+0,4 : +0,92	+0,1 : +1,41	n.d.	-0,9 : -0,2	-1,2 : -0,7	-1,1 : +0,21	
Belgium	0,0	0,1	0,65	0,35	0,46	-1,9	-0,3	-0,44	
Bosnia Hercegovina	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Bulgaria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6,3	
Croatia	3,2	+1,8 : +6,8	1,1	-2,5	-1,1	-0,1 : +4,9	n.d.	n.d.	
Cyprus	n.d.	0,1	0,5	n.d.	n.d.	-2,2	-1,9	n.d.	
Czech Republic	-1,5 : 3,8	+0,35 : +3,0	-0,45 : +0,05	-2,5 : -0,5	-8,3 -- -3,0	-4,25 : -1,6	-5,11 : -4,61	-6,1 : -4,1	
Denmark	1,6	2,6	4,1	n.d.	-0,15	1,4	2,73	n.d.	
Finland	0,8	1,3	+2,62 : +2,82	-0,1 : -0,4	-0,4	-0,1	-0,46 : -0,26	-3,48 : -3,18	
France	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Germany	0,7	1,3	1,0	0,1	-0,6	-0,8	0,2	-0,6	
Greece	n.d.	0,6	0,0	n.d.	n.d.	-1,6	-1,6	n.d.	
Hungary	3,0	+2,0 : +3,0	-2,2 : +0,3	n.d.	-0,7	-1,4 : -0,4	-4,6 : -2,1	n.d.	
Iceland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Ireland	n.d.	2,3	2,2	n.d.	n.d.	0,5	0,7	n.d.	
Italy	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	n.d.	0,7	n.d.	n.d.	
Macedonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Malta	n.d.	-2,2	n.d.	n.d.	n.d.	-3,6	n.d.	n.d.	
Montenegro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Netherlands	0,3	0,1	0,4	1,5	n.d.	-1,75	-0,7	0,16	
Norway	n.d.	+1,3 : +3,7	+4,68 : +5,28	+1,8 : +2,2	n.d.	+0,5 : +2,9	+5,28 : +5,88	n.d.	
Poland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Portugal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Slovak Rep.	-2,5 : +7,5	-0,9 : +1,8	+4,81 : +5,21	+1,0 : +1,4	-6,3 -- +3,7	-3,0 -- -5,7	-1,58 : -1,18	-3,33 : -2,93	
Slovenia	n.d.	0,5	+4,44 : +6,39	+1,45 : +4,05	n.d.	-2,5	+1,18 : +3,13	-1,6	
Spain	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Sweden	1,5	1,3	+1,82 : +2,32	+0,2 : +4,5	-0,5	-1,4	+2,37 : +2,87	-1,38 : -0,57	
Switzerland	1,1	0,7	+1,5 : +1,92	-0,6	-0,6	-1,0	0,58	n.d.	
Turkey	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	n.d.	-3,1	n.d.	n.d.	
UK	n.d.	0,7	+0,8 : +1,6	-1,0	n.d.	-1,9	-1,8 : -1,0	-3,4	
Mean / Average		1,71	1,27	2,23	0,47	-1,05	-1,14	-0,13	-1,18

Italien 2005				2008		2005		2008
1,9	2,1	1,8	3,3		2,2	2,3	- 2,4	-0,4
Siehe Fußnote¹								

Quelle: ENTWURF EUCOB@N-BERICHT 2005 - 2008

Umsetzung der ersten gemeinsamen Forderung nach einem persönlichen tarifvertraglichen Recht auf Ausbildung

Obwohl die Ausbildung allein nicht alle Probleme lösen kann, ist doch klar, dass die europäische Industrie ohne hochqualifiziertes Personal nicht wettbewerbsfähig bleiben kann. Die Regierungen, die Unternehmen, die Arbeitnehmer und die Menschen ganz allgemein wissen und sind sich darüber einig, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Sie sind sich auch über die Tatsache einig, dass die Kompetenzen der heutigen Arbeitskräfte nicht alle erforderlichen Ansprüche erfüllen. Das ist auch insofern ein grundlegender Bestandteil der Lissabon-Strategie, als lebenslanges Lernen als einer der wichtigsten Faktoren betrachtet wird.²

Nach der Diskussion und Annahme der ersten gemeinsamen Forderung des EMB nach einem persönlichen tarifvertraglich garantierten Recht auf Ausbildung und nach Beginn der Kampagne 2005 wurden die EMB-Ziele hinsichtlich der Ausbildung in die nationalen Tarifverhandlungsrunden aufgenommen. Die Mitgliedsorganisationen übermittelten dem EMB-Sekretariat bis Ende 2006 konkrete Pläne oder „Roadmaps“ mit Hinweisen darüber, wie sie die Forderung umzusetzen gedachten. 2006, 2007 und 2008 gab der EMB-Exekutivausschuss kurze Bewertungen ab.

Die erste gemeinsame Forderung wurde in den verschiedenen Ländern in Einklang mit den nationalen Tarifverhandlungsmethoden und -traditionen umgesetzt.

Konkrete Beispiele für Forderungen:

- Ausmaß der Ausbildung (z. B. in Tagen pro Jahr pro Beschäftigten)
- Beiträge für die Ausbildung spezieller Gruppen (Langzeitarbeitslose, ungelernte Arbeiter, Migranten, jugendliche Arbeitnehmer)
- Beteiligung an den jährlichen Ausbildungsplänen für ein Unternehmen
- Besondere Aufmerksamkeit auf Ausbildung im Fall von Kündigung
- Zertifizierung der Ausbildung.

Laut der Bewertung wurde bei den Ergebnissen zu den Forderungen nach Ausbildung eine signifikante Verlängerung des Untersuchungszeitraums festgestellt (von 22% im Jahre 2005 auf 46% 2008).³ Zusätzlich zu bezahltem Bildungsurlaub (5 bezahlte Tage) erreichten die Mitgliedsorganisationen die aktive Beteiligung der Gewerkschaften bei den Ausbildungsplänen auf Unternehmensebene, die Anerkennung der Ausbildung durch die Arbeitgeber und die Zertifizierung oder die Einrichtung spezieller Ausbildungsfonds für Leiharbeiter (Österreich -GMTN; Dänemark).

Angriffe auf die Tarifverhandlungsrechte vonseiten des Gesetzes und vonseiten der Arbeitgeber

Urteile des Europäischen Gerichtshof (EuGH), die die Rechte der Arbeitnehmer unterminieren: Im Untersuchungszeitraum wurden grundlegende Arbeitnehmerrechte wie das Recht auf Tarifverhandlung und das Streikrecht durch Entscheidungen des EuGH angegriffen. Für die Gewerkschaften bedeuteten diese Entscheidungen eine Herausforderung und die stärkere Befürchtung, dass Lohn- und Sozialdumping Tür und Tor geöffnet werden würden. 2008 annullierte das „Rüffert“-Urteil praktisch die „Tariftreuerregelungen“ in den Ländern Deutschlands. Diese „Tariftreuerregelungen“ sind Bestimmungen des Gesetzes für die öffentliche Auftragsvergabe, wonach öffentliche Aufträge nur Unternehmen erteilt werden können, die Standardlöhne bezahlen. Der

¹ Im Jahr 2005 lag der IA in Österreich bei 0,8% und der ABPW bei -0,4%.

Die IA-Werte für Italien lagen bei 1.9, 2.1, 1.8 und 3.3. Die ABPW-Zahlen lagen bei 2.2, 2.3, -2.4 und -0.4.

² Broschüre Gemeinsame Forderung, S. 4

³ Draft Eucob@n report0408

EuGH entschied, dass öffentliche Ausschreibungen nur Bedingungen vorschreiben durften, die durch gesetzliche Mindestlöhne oder allgemein anwendbare Tarifverträge zustande gekommen waren. In Deutschland hat dies bedeutet, dass entsendete Arbeitnehmer weniger Schutz genießen. Das Ruffert-Urteil ist eines von vielen Rechtsentscheidungen (wie auch Viking, Laval und die Kommission gegen Luxemburg), die die „Entsenderichtlinie“ so auslegen, dass nur maximale Bedingungen gelten, die keinen höheren Schutzgrad zulassen, als in der Richtlinie festgelegt, während der wirtschaftlichen Freiheit von Unternehmen Vorrang über die Arbeitnehmerrechte eingeräumt wurde.

Diese legislativen Angriffe gingen Hand in Hand mit Angriffen der Arbeitgeber auf die Arbeitsbedingungen mit Forderungen in Verbindung mit längeren Arbeitszeiten, Lohnsenkungen, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Einschränkungen des Geltungsbereichs der Tarifverträge und Abweichungen von nationalen Vereinbarungen.

Prekäre Arbeitsverhältnisse

In den vergangenen Jahrzehnten sind prekäre Arbeitsverhältnisse in allen Ländern Europas und genau genommen überall auf der Welt dramatisch angestiegen. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind das Ergebnis von Beschäftigungspraktiken der Arbeitgeber, die darauf abzielen, die Zahl ihrer ständigen Mitarbeiter zu beschränken oder auf ein Mindestmaß zu reduzieren, ihre Flexibilität zu maximieren und die Risiken auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, um ein Maximum an Gewinn zu erzielen. Die daraus entstehenden Arbeitsplätze sind üblicherweise nicht permanent, befristet, unverbindlich, unsicher und abhängig. Arbeitnehmer, die unter solchen Verhältnissen arbeiten, sind oft nicht durch das Arbeitsrecht gedeckt und genießen keinen sozialen Schutz. Viele nationalen Regierungen und Finanzinstitutionen der Welt haben durch ihre Politik, die die Arbeitnehmer schwächen, anstatt sie zu stärken, zur Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. In Europa wurde die Erosion der typischen Beschäftigung durch die Arbeitsmarktreformen vorangetrieben, die mehr Flexibilität für Standardverträge und die Beseitigung von Hindernissen für die Leiharbeit zum Ziel hatten.

Laut einer vom IMB 2006 durchgeführten Erhebung über sich verändernde Beschäftigungspraktiken und prekäre Arbeit⁴ antworteten neun von zehn Mitgliedsgewerkschaften, dass der Anteil der Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen im Metallsektor in den letzten fünf Jahren gestiegen sei, wobei die Elektro- und die Elektronikindustrie zu den am stärksten betroffenen Sektoren gehörten. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen weiter, dass die prekären Bedingungen unverhältnismäßig starke Auswirkungen auf die schwächste Arbeitnehmergruppe wie jugendliche und weibliche Arbeitskräfte, Beschäftigte mit geringen oder keinen Qualifikationen und Migranten haben.

Die Verabschiedung der Richtlinie über Leiharbeit im Jahre 2008 schuf endlich europaweite Rahmenbedingungen für Leiharbeit und stellt die Gleichbehandlung von Leiharbeitern hinsichtlich gleicher Entlohnung und gleicher Arbeitsbedingungen vom ersten Arbeitstag sicher.

Leiharbeiter zählen zu den ersten Opfern in Krisenzeiten, und es besteht die reale Gefahr, dass Arbeitgeber die ersten Anzeichen eines Aufschwungs nutzen werden, um permanente Arbeitsplätze durch prekäre zu ersetzen. Die Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise auf die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen war Thema der von IMB-EMB organisierten weltweiten Woche für menschenwürdige Arbeit, die am 3. Oktober 2009 begann. Die Ausarbeitung der zweiten gemeinsamen EMB-Forderung gegen prekäre Arbeit in ganz Europa ist eine der geplanten Maßnahmen.

Sozialdialog und Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene der verschiedenen Mitgliedstaaten⁵

⁴ IMB-Erhebung über sich verändernde Beschäftigungspraktiken und prekäre Arbeit/Publikation

⁵ Vergleichende Studie von EIRO Online, Temporary agency work and collective bargaining in the EU (Leiharbeit und Tarifverhandlungen in der EU), Veröffentlichung Mai 2009

Die meisten Länder haben Fachverbände für Leiharbeitsagenturen, die die Leiharbeit fördern und regulieren sollen, oder Arbeitgeberorganisationen, die neben diesen Aktivitäten auch an Tarifverhandlungen teilnehmen. Die Vertreter von Fachverbänden können auch eine Lobbying-Rolle bei der Erarbeitung des Gesetzes innehaben. In einigen Fällen (Bulgarien, Irland und Litauen) beteiligen sie sich formell an Dreiparteiengesprächen zur gesetzlichen Regelung von Leiharbeit. Nur vier Länder haben kein kollektives Arbeitgebergremium: Zypern, Lettland, Malta und Rumänien. Im Gegensatz dazu ist die Gewerkschaftsorganisation relativ unterentwickelt, obwohl Tarifverträge sehr wohl ein wichtiges Regulierungsinstrument in vielen Ländern darstellen. Wie Mitglieder angeworben und die Arbeitnehmer vertreten werden, bleibt für die Gewerkschaften eine wichtige Frage. Es ist offensichtlich, dass bei der Regelung der Leiharbeit in den NMS kein Platz für Tarifverhandlungen ist. Andererseits haben 10 der EU-15 Verhandlungen auf Sektorebene, die in den meisten Fällen durch Tarifverträge auf niedrigeren Ebenen ergänzt werden. Einige Länder haben auch eine Rolle für den Sozialdialog auf sektorenübergreifender Ebene.

Tieferstehend einige wichtige Beispiele von Tarifverträgen auf verschiedenen Ebenen: Sie betreffen Themen wie:

- die Dauer der Beschäftigung (Belgien, Italien)
- Anteil der erlaubten Leiharbeiter (Österreich, Deutschland, Irland, Spanien, Schweden)
- Verwendung von Leiharbeit bei Streiks (Dänemark, Litauen, Norwegen, Schweden)
- Arbeitsvertrag (Niederlande, Schweden)
- Sozialversicherung und Leistungen (Belgien, Frankreich, Niederlande)

Im wichtigen Bereich der Gleichbehandlung leisten Tarifverhandlungen einen Beitrag zu einer Reihe wichtiger Themen:

- Die Regelung für gleiche Entlohnung (Österreich, Dänemark, Deutschland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Schweden)
- Ausbildung (Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Spanien); Vertretung (Belgien, Dänemark, Italien)
- Andere Arbeitsbedingungen (Niederlande, Italien).

Dezentralisierung/Einschränkung des Geltungsbereichs

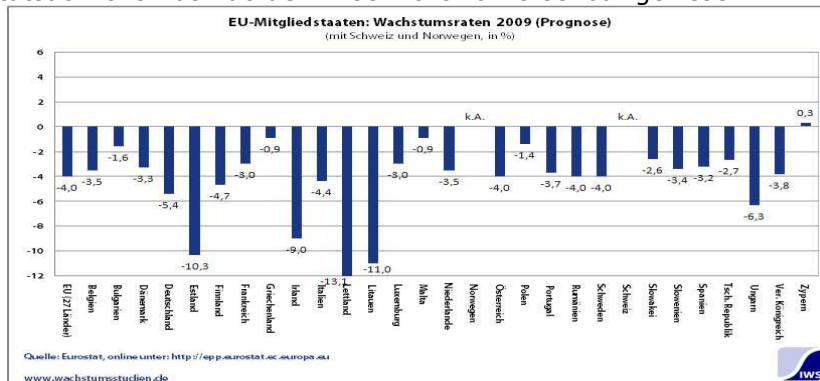
Im Zusammenhang mit der sektoralen Vereinbarung der elektrotechnischen Industrie brachte OS KOVO (Tschechische Republik) bei einzelnen Arbeitgebern die Forderung nach einer durchschnittlichen Lohnerhöhung um 5% vor. Die Verhandlungen waren extrem schwierig und die Parteien konnten keine Einigung erzielen. Nach dem tschechischem Gesetz für die Lösung von Problemen beim Abschluss von Tarifverträgen wurde das Mediations- und Schlichtungsinstitut angerufen. Das Endergebnis war eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 4%. Hinzuzufügen wäre noch, dass diese sektorale Vereinbarung nicht den gesamten Sektor abdeckt, sondern ein relativ kleines Segment der Arbeitgeber, daher setzt sich der Trend bei der Aushöhlung von sektoralen Vereinbarungen in der Tschechischen Republik fort. Der wichtigste Grund dafür liegt in sinkenden Mitgliederzahlen und dem Rückzug der Arbeitgeber von dieser Verhandlungsebene (der Deckungsbereich der Vereinbarungen auf Sektorebene liegt bei 24% gegenüber 9% in der metallverarbeitenden Industrie).

In Deutschland sind ungefähr 60% der Beschäftigten durch Kollektivverträge gedeckt. Luxemburg und das Vereinigte Königreich geben an, dass sogar noch weniger Arbeitnehmer durch Tarifverträge gedeckt sind, aber in anderen älteren EU-Mitgliedstaaten ist die Deckung nicht nur höher, sondern auch stabiler. Die Deckungsraten schwanken von 70% in Portugal bis 99% in Österreich und sogar 100% in Italien. Die nahezu vollständige Erfassung in Kollektivverträgen in Österreich lässt sich durch die verpflichtende Mitgliedschaft aller Arbeitgeber in „Kammern“ erklären. Einer der Hauptfaktoren ist die allgemeine Ausweitung des Tarifvertrags auf die

Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) – ein Instrument, das in Deutschland besteht, dessen Anwendung in jüngster Zeit jedoch zurückgegangen ist. Lediglich 1,5% aller abgeschlossenen Tarifverträge wurden in Deutschland 2008 für verbindlich erklärt.⁶ Die Experten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI – Hans-Böckler-Stiftung) fordern eine Gesetzesreform, um die institutionelle Bedeutung der Ausweitung von Tarifverträgen zu stärken.

Tarifverhandlungen in der Wirtschaftskrise

Während im letzten Quartal 2008 die Auswirkungen der Finanzkrise spürbar waren, breitete sich im ersten Halbjahr 2009 die Krise auf die Realwirtschaft aus. Der weltweite wirtschaftliche Abschwung überstieg die schlimmsten Erwartungen, war ursprünglich für 2009 und 2010 nämlich nur ein vorübergehender Einbruch vorhergesagt wurden und das tatsächliche Ausmaß der Krise nicht vorhersehbar gewesen.



Laut der oben angeführten Prognose von Eurostat wird das BIP in den EU-27 im Jahr 2009 (im Vorjahresvergleich) um 4,0% sinken. Die wirtschaftliche Aktivität ist in der Euro-Zone um 4,6% gesunken. Die industrielle Produktion hatte in Europa einen noch nie da gewesenen Rückgang zu verzeichnen. Im Mai 2009 fiel die Industrieproduktion in der Euro-Zone um 17,0% und in den EU-27 im Vergleich zu Mai 2008 um 15,9%.⁷

Frühjahrsverhandlungsrunde 2009 - Arbeitnehmerschutz

Obwohl die Wirtschaft bis zur Mitte des Jahres 2009 auf eine Krise zusteuerte, war die Tarifpolitik augenscheinlich nicht im selben Tempo in den Abwärtsstrudel gezogen worden. Der Arbeitnehmerschutz stand offensichtlich ganz oben auf der Tagesordnung. Einige Debatten infolge der Krise, die die schwedische IF Metall mit drei Arbeitgeberverbänden aus den Sektoren Metall, Maschinenbau, Chemie, Textil und anderen geführt hatte, fanden im Bemühen statt, einen massiven Jobabbau in der Fertigungsindustrie zu verhindern. Die ein Jahr geltende Abmachung gestattet es den Arbeitgebern und den Gewerkschaften in den Niederlassungen, besondere Verträge auszuhandeln wie Kurzarbeit oder Bildungsurlaub, um Entlassungen zu vermeiden. Nach diesem Plan können die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten und beziehen aufgrund der zusätzlichen Entschädigung, die von den Arbeitgebern neben dem offiziellen Arbeitslosengeld bezahlt werden, 80% ihres regulären Gehalts. Diese Vereinbarung wurde auf nationaler Ebene getroffen, doch die Einzelheiten müssen auf lokaler Ebene verhandelt werden. Der Abschluss dieser Abmachung war wegen der mangelnden Maßnahmen zur Krisenbewältigung vonseiten der schwedischen Regierung notwendig geworden, um Massenarbeitslosigkeit (d. h. Kurzarbeit) zu verhindern. In anderen europäischen Ländern, d. h. Deutschland oder Österreich, stellte sich heraus, dass durch die Anwendung von Arbeitszeitkonten und den breiten Einsatz von Kurzarbeit und ähnlicher Regelungen ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosenzahlen verhindert werden

⁶ Vgl. Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten: Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, WSI-Mitteilungen 4/2009

⁷ Eurostat-Pressemitteilung vom 14. Juli 2009

konnte. Diese Maßnahmen gegen die Krise konnten einen Beschäftigungsrückgang, vergleichbar mit dem wirtschaftlichen Abschwung, bisher hintanhaltend.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Tarifverhandlungen waren bis Mitte 2009 nur teilweise spürbar.⁸ Die Auswirkungen der Krise lassen sich jedoch in den Tarifverträgen feststellen (Öffnungsklauseln, Pauschalzahlungen anstelle von nachhaltigen Lohnerhöhungen mit dauerhafter Auswirkung auf künftige Löhne, („Nullmonate ohne Lohn“), was beweist, dass die Arbeitgeber die Krise nutzen, um Lohnerhöhungen zu beschränken.

Die deutsche Stahlindustrie

Nach einem starken Auftragsrückgang von 40% im November 2008 veränderte sich die Situation in der deutschen Stahlindustrie dramatisch und wirkte sich auch auf die Verhandlungspositionen aus.

Am 1. April 2009 einigten sich die deutsche Metallarbeitergewerkschaft IG Metall und der Arbeitgeberverband Stahl (Arbeitgeberverband Stahl) über ein neues Tarifpaket „collective agreements“ (Tarifverträge), von dem etwa 91.000 Beschäftigte in der nordwestdeutschen Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen betroffen waren. Die Vereinbarungen sehen eine Einmalzahlung von 350 € für den Zeitraum von April bis Dezember 2009 und eine allgemeine Lohnerhöhung von 2% vor, die am 1. Januar 2010 in Kraft treten wird.

Nach Einschätzung von IG Metall lag die rasche Einigung bereits nahe der Schmerzgrenze, half aber, eine Verlängerung der Vereinbarung über den Arbeitnehmerschutz bis 2011 zu erreichen. Die Arbeitszeit kann von 35 auf 28 Wochenstunden verkürzt werden, um Kündigungen zu vermeiden. Als Entschädigung muss eine progressive Zusatzzahlung (bis zu 1,75%) geleistet werden.

Spanien – Sozialdialog wegen Krise auf Eis gelegt/Ruf nach einer neuen Tarifpolitik

In Spanien wurden der Sozialdialog und die Tarifverhandlungen von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise überschattet. Insbesondere die Verhandlungen über die Erneuerung des „Multisektorabkommens für die Tarifverhandlungen 2009“ – das Rahmenabkommen, das Lohnerhöhungen aufgrund von Prognosen über die Inflation, die Beteiligung an der Produktivität und Lohnanpassungsklauseln festlegt – kamen aufgrund von Meinungsverschiedenheiten der Sozialpartner zum Erliegen. Die Gewerkschaften behaupten, dass die Bestimmungen der langfristigen Tarifverträge in vielen Unternehmen und Sektoren nicht eingehalten würden. Es gibt Lohnerhöhungen von weniger als 2% – gemäß den Inflationsvorhersagen der Regierung für 2009 – mit der Begründung, dass die Inflationsrate im Dezember nur 1,4% betrug und Experten für dieses Jahr einen Anstieg von 0,1% prognostizierten.⁹ Die Beschäftigungslage hat sich in Spanien dramatisch verschlechtert: 11,1% der Beschäftigten waren 2005 Arbeitnehmer in den Industriesektoren, wogegen sie 2009 nur 8,4% stellten.¹⁰ Angesichts der aktuellen Situation glauben die Gewerkschaften, dass es wesentlich sei, die Kaufkraft zu wahren, um die Inlandsnachfrage anzukurbeln. Sie sprechen sich daher gegen die „invertierten Lohnklauseln“ aus, die von den Arbeitgebern in der Metallverarbeitung und im Bankensektor gefordert wurden. Diese Klauseln besagen, wenn die reale Inflation im Dezember – der Monat, in dem die meisten Vereinbarungen erneuert werden – niedriger ist als von der Regierung prognostiziert, die Differenz im darauf folgenden Jahr vom Lohn abgezogen werden sollte.

⁸ Im Juni 2009 präsentierte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut seinen Zwischenbericht über die Tarifverhandlungsrunde 2009 in Deutschland. Die Studie bewertete die in der ersten Hälfte 2009 geschlossenen Tarifverträge, die etwa 25% aller in den Geltungsbereich solcher Vereinbarungen fallenden Beschäftigten betrafen. Der durchschnittliche Anstieg der Löhne und Gehälter, gerechnet auf jährlicher Basis, wird 2009 etwa 3% betragen und liegt damit geringfügig über der durchschnittlichen Lohnerhöhung von 2,9% im Vorjahr.

⁹ *Spanien: Sozialdialog*

¹⁰ Angaben laut Alvaro Garrido, Industria CC.OO

Den Gewerkschaften im Metallsektor gelang es, eine Vereinbarung zu treffen, die sich mit Ausbildung, Einteilung in Berufsgruppen sowie Gesundheit und Sicherheit befasste. Die Arbeitgeber blockieren die Verhandlungen, um dies in eine nationale Vereinbarung, die Mindestlöhne vorsieht, umzuwandeln.

Österreich - Elektro- und Elektronik-industrie

Die Wirtschaftskrise hat in Österreich den Verhandlungsprozess im Frühjahr 2009 negativ beeinflusst und zu einem Stillstand der Verhandlungen in mehreren Wirtschaftsbranchen geführt. Ziel der GMTN für die Frühjahrsverhandlungsrunde in diesem Sektor war es, annehmbare Realloohnerhöhungen für die etwa 50.000 Beschäftigten in der Elektro- und Elektronikindustrie zu erzielen. Nach einer Reihe gescheiterter Verhandlungsrunden nicht nur in der Elektroindustrie, sondern auch in einigen anderen Wirtschaftssektoren im April und Mai 2009 zeichnete sich eine konzertierte Strategie der Arbeitgeber ab, die Lohnverhandlungen in der Frühjahrsrunde zu blockieren. Bis Mitte Mai waren die Gespräche in etwa 10 Sektoren mit ca. 400.000 Arbeitnehmern ins Stocken geraten. Am 13. Mai veranstalteten fünf der stärksten Gewerkschaften eine Demonstration, an der sich an die 25.000 Personen beteiligten. Die Kundgebung sollte die Arbeitgeberseite zwingen, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Nach vier Sitzungen kam es schließlich am 5. Juni 2009 zu einer Einigung auf dem Elektro- und Elektroniksektor mit Lohnerhöhungen von 2,2% und 1,4% für Unternehmen, die im ersten Quartal 2009 mindestens 15% Umsatzeinbußen erlitten hatten. Ab 1. Mai 2010 wird es bei den Löhnen, Gehältern und Lehrlingsgehältern eine Realerhöhung von 1,1% geben.

Italien – Verhandlungen über „Cassa Integrazione“

Die Krise macht der italienischen Metallindustrie schwer zu schaffen. Bis Mitte 2009 waren etwa 512.000 Metallarbeiter in die Cassa Integrazione, das System für vorübergehende Arbeitslosigkeit, aufgenommen worden. Die Cassa Integrazione bezahlt für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten ca. 60% des zuletzt bezogenen Gehalts. Das Arbeitslosengeld hatte 80% betragen, aber die erste Regierung Berlusconi reduzierte es auf 60% mit einem Höchstbetrag von 750 € pro Monat. Die Metallgewerkschaften gingen mit unterschiedlichen Tarifpolitiken in die nationalen Verhandlungsrunden. Dies hatte gesonderte Vereinbarungen mit FIM und UILM zur Folge, welche FIOM nicht unterzeichnete. FIOM-CGIL verfolgt seine Tarifpolitik dennoch weiter mit dem Ziel, Kündigungen, vor allem von Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen, einzudämmen, für die Arbeitnehmer eine Rotation bei der Inanspruchnahme der Cassa Integrazione, eine Ausweitung des Zeitraums in der Cassa Integrazione auf 24 Monate und eine Anhebung des Arbeitslosengelds auf 80% und die Erweiterung von Solidaritätsverträgen zu erreichen.

Die Lohnpolitik als Faktor für eine wirtschaftliche Stabilisierung

In Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs ist die Lohnpolitik ein wichtiger Faktor, um die Einkommen zu stabilisieren und eine Deflation zu vermeiden. In seinem Positionspapier über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Tarifpolitik sprach sich der EMB-Ausschuss „Tarifpolitik“ für eine aktive Lohnpolitik während der Rezession aus. Zusätzlich zum Beschäftigungsschutz kommt einer aktiven Lohnpolitik aus wirtschaftlichen Gründen mehr Gewicht zu, um den Binnenmarkt zu stimulieren.