



EGÖD-Konferenz über Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog

**Brüssel, 30. November – 1. Dezember 2006
Mit Unterstützung der Europäischen Kommission**

Junge ArbeitnehmerInnen, Kollektivverhandlungen und öffentliche Dienste Entwurf einer Grundsatzposition

Hintergrund

Die auf dem Kongress 2004 verabschiedete Resolution über Kollektivverhandlungen verpflichtete den EGÖD zur Formulierung von Grundsätzen für Kollektivverhandlungen in einer Reihe von Schlüsselbereichen. Die Rekrutierung und langfristige Bindung junger ArbeitnehmerInnen war eines dieser Themen und wurde zum ersten Mal auf der EGÖD-Kollektivverhandlungskonferenz 2005 erörtert. Auf dieser Konferenz wurde die damit verbundene Problematik herausgearbeitet mit dem Ergebnis, dass laut Konferenzbeschluss weitere Arbeiten ausgeführt werden sollen und dass für die Konferenz 2006 detailliertere Unterlagen zur Verfügung stehen sollen.

Die EGÖD-Kollektivverhandlungskonferenz übernimmt innerhalb des Gewerkschaftsverbandes eine beratende Funktion. Sie bietet GewerkschaftsfunktionärInnen und WissenschaftlerInnen, die im Bereich Kollektivverhandlungen tätig sind, die Gelegenheit, sich zu treffen, über Themen zu diskutieren und das Potenzial für die Koordinierung grundsätzlicher Verhandlungspositionen zu erörtern. Die Konferenz übernimmt auch eine Leitfunktion für das Sekretariat bei der Erarbeitung von Grundsatzpositionen, die dem Exekutivausschuss vorgelegt werden. Das Ziel des vorliegenden Textes ist die Darstellung des Hintergrundes und eine Beschreibung der wichtigsten Elemente, die bei der Erarbeitung einer EGÖD-Grundsatzposition zu Kollektivverhandlungen und junge ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen sind. Unter Einbeziehung der auf der Konferenz vertretenen Standpunkte wird das Sekretariat sodann eine überarbeitete Grundsatzposition erstellen und sie dem Exekutivausschuss in der ersten Hälfte 2007 zur Annahme vorlegen.

Der vorliegende Text beschreibt zunächst die Probleme, mit denen junge ArbeitnehmerInnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Dazu gehören z. B. die grundsätzlich höhere Arbeitslosigkeit bei jüngeren ArbeitnehmerInnen, eine generell prekäre Beschäftigungssituation und eine Reihe weiterer Probleme am Arbeitsplatz. Danach werden Rekrutierung und langfristige Bindung von jungen ArbeitnehmerInnen aus der Sicht der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und aus der Sicht der Gewerkschaften beleuchtet. Der Bericht nennt die übergeordneten Elemente für eine speziell auf junge ArbeitnehmerInnen ausgerichtete Kollektivverhandlungspolitik und beschreibt beispielhaft, wo Gewerkschaften bessere Löhne und Arbeitsbedingungen speziell für jüngere ArbeitnehmerInnen ausgehandelt haben. In den Schlussfolgerungen werden die wichtigsten Punkte des Entwurfs eines Grundsatzpapiers beschrieben, das dem Exekutivausschuss vorgelegt werden soll.

Definition

Es gibt – je nach Quelle – unterschiedliche Definitionen für den Begriff „junge ArbeitnehmerInnen“. Einzelne Gewerkschaften mit Jugendorganisationen und Jugendnetzwerken haben unterschiedliche Kriterien für die Einstufung ihrer Mitglieder als

„jung“. Für den vorliegenden Bericht haben wir uns auf die Altersgruppe bis 25 geeinigt, die wir als „junge ArbeitnehmerInnen“ bezeichnen. Dies entspricht auch der Definition von Eurostat, dem statistischen Informationsdienst der Europäischen Union.

Einleitung

Öffentliche Dienste und Gewerkschaften in den meisten europäischen Ländern sind mit dem gleichen Problem konfrontiert – der Altersdurchschnitt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Gewerkschaftsmitglieder hat in den letzten 20 Jahren beträchtlich zugenommen. Arbeitgeber im öffentlichen Dienst einiger Länder haben das Problem, dass in den kommenden Jahren immer mehr ihrer MitarbeiterInnen in Rente gehen, und auch die Gewerkschaften müssen sich verstärkt auf ältere Mitglieder verlassen, um ihre Aktivitäten und ihre Organisation am Laufen zu halten. Deshalb ist es sowohl für die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst als auch für die Gewerkschaften wichtig zu überlegen, wie sie junge ArbeitnehmerInnen für eine Karriere im öffentlichen Dienst bzw. bei den Gewerkschaften interessieren und sie dann auch langfristig an sich binden können.

Kollektivverhandlungen können hier zu einem entscheidenden Kriterium werden. Effektive Kollektivverhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen aller ArbeitnehmerInnen sind das wichtigste „Verkaufsargument“ für die Gewerkschaften, wenn es um die Rekrutierung neuer Mitglieder geht. Wenn sie dazu noch Positionen durchsetzen können, von denen junge ArbeitnehmerInnen in spezifischer Weise profitieren, dann sollte dies den Rekrutierungsprozess durchaus beflügeln. Wenn das Ergebnis von Kollektivverhandlungen darin besteht, dass der öffentliche Dienst sein Image als Arbeitgeber mit einem Angebot guter Löhne und Arbeitsbedingungen bewahrt und sogar verbessert, dann wird dies die Initiativen unterstützen, mehr junge BerufsanfängerInnen für eine Karriere im öffentlichen Sektor zu begeistern.

Abgesehen von der schwierigen Rekrutierungsaufgabe müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften im öffentlichen Dienst auch sicherstellen, dass ihre MitarbeiterInnen und Mitglieder nicht aufgrund ihres Alters diskriminiert werden. Die EU-Richtlinien von 2000, die eine Diskriminierung aufgrund des Alters verbieten, sind in zahlreichen Ländern während der letzten drei Jahre umgesetzt worden. Auf diese Weise können Einzelpersonen nicht nur ihr Recht auf Beschäftigung wahrnehmen, sondern Gewerkschaften und Arbeitgeber können – und dies ist noch wichtiger – diese Gelegenheit nutzen, ihre Vergütungssysteme und Beschäftigungsbedingungen auf den Prüfstand stellen und Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten im Rahmen von Kollektivverhandlungen abschaffen anstatt zu versuchen, diese Probleme auf rechtlichem Wege zu lösen.

Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst steigt

Aktuelle Studien in diversen Ländern zeigen, dass das durchschnittliche Alter der ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst steigt. In allen EU-Ländern lässt sich nachweisen, dass in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen der Anteil junger ArbeitnehmerInnen an den Belegschaften im Vergleich zu anderen wichtigen Wirtschaftszweigen am geringsten ist. Eurostat-Zahlen belegen, dass im Jahre 2004 nur 9,5% der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung jünger als 25 Jahre alt waren. Das ist abgesehen von der Landwirtschaft der absolute Tiefpunkt. Selbst das Gesundheitswesen beschäftigt im Verhältnis gesehen weniger junge ArbeitnehmerInnen als die Wirtschaft insgesamt.

Anteil junger ArbeitnehmerInnen in den 25 Ländern der EU			
Sektor	15-19-jährige	20-24-jährige	25-29-jährige
Alle Sektoren	2,7	7,8	11,5
Öffentliche Verwaltung	0,8	5,5	9,5
Gesundheitsdienste	1,6	6,4	10,2

Quelle: Eurostat

Der jüngste *Facts and Figures*- Bericht des französischen Ministeriums für den öffentlichen Dienst stellt fest, dass die Anzahl der über 50-jährigen in der staatlichen Verwaltung höher ist als in den beiden anderen Bereichen des öffentlichen Sektors (Gesundheitswesen und Kommunalverwaltung) und auch höher ist als in der Privatwirtschaft (Bericht des Ministeriums für den öffentlichen Dienst, 2006). Das Niederländische Zentralbüro für Statistik CBS hat im vergangenen Jahr berichtet, „dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen von 43,3 Jahre 2003 auf 44 Jahre im Jahr 2004 gestiegen ist. Diese Anhebung des mittleren Alters ist besonders deutlich bei den Beschäftigten in der Wasserwirtschaft, innerhalb von vier Jahren ist hier das Durchschnittsalter um ein Jahr gestiegen. Mit 45 Jahren erreichen die Beschäftigten in den Provinzverwaltungen das höchste Durchschnittsalter, während dies insgesamt bei allen Erwerbstätigen in den Niederlanden nur bei 38,1 Jahren liegt.“ (CBS, 2005). Im VK hat die Beobachtungsstelle für den öffentlichen Dienst, die Audit Commission, festgestellt, dass 2002 nur 16% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst 29 Jahre und jünger waren, während dies auf 31% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft zutrifft (Audit Commission, 2004).

In gewisser Weise ist es keine Überraschung, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst steigt, denn dies trifft schließlich auf die gesamte Bevölkerung in Europa zu. Aus den Zahlen lässt sich allerdings die eindeutige Erkenntnis gewinnen, dass die Beschäftigten im öffentlichen Sektor im Schnitt älter sind als die arbeitende Bevölkerung insgesamt und auch älter sind als die Beschäftigten im Privatsektor.

Die Gewerkschaftsbewegung wird grau

Die Gewerkschaften wissen schon seit geraumer Zeit, dass eine ihrer vorrangigsten Aufgaben in der Rekrutierung von mehr jungen ArbeitnehmerInnen für ihre Organisationen besteht. Der EGB hat 2000 einen Bericht veröffentlicht und darin einige wichtige Trends beschrieben. Darin heißt es: „Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei jungen ArbeitnehmerInnen ist in fast allen Ländern der Europäischen Union zurückgegangen, und die Anzahl der jungen GewerkschafterInnen, die als GewerkschaftsvertreterInnen arbeiten, ist sogar dramatisch gesunken“ (EGB, 2000). Der Bericht gesteht ein, dass rückläufige Mitgliederzahlen ein Problem in allen Altersgruppen sind, weist aber darauf hin, dass „der Organisationsgrad bei jungen ArbeitnehmerInnen stärker rückläufig ist als bei älteren ArbeitnehmerInnen.“

Jüngste Daten über die Gewerkschaftsmitgliedschaft junger ArbeitnehmerInnen scheinen zu bestätigen, dass die vom EGB 2005 erkannten Trends keine signifikante Änderung erfahren haben. Es ist schwierig, durchgängig konsistentes Datenmaterial in Europa zu bekommen, aber Beispiele aus einigen spezifischen Ländern können Hinweise auf aktuellere Entwicklungen geben. Selbst Länder mit einem sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad müssen erleben, dass sich immer weniger junge ArbeitnehmerInnen gewerkschaftlich engagieren. In einem Artikel im *Agitator*, der Zeitschrift des dänischen Gewerkschaftsbundes LO, heißt es, dass die Mitgliedszahl junger ArbeitnehmerInnen (unter 30) in den Gewerkschaften seit 1983 um 40% zurückgegangen ist. Das ist zwar teilweise auf den generellen Rückgang des Bevölkerungsanteils in dieser Altersgruppe zurückzuführen, ansonsten aber darauf, dass es LO nicht gelungen ist, ca. 79.000 junge Leute für eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft zu gewinnen (EIRO, Dänemark, 2005). Im Jahr 2005 betrug die Gewerkschaftsdichte in Irland 35%, in der Altersgruppe 15-19 aber nur 8,1%, in der Gruppe 20-24 nur 21,7%, und in der Gruppe 25-34 waren es 29,5%. 1994 erreichten diese Zahlen in den jeweiligen Alterskonvois noch 20%, 32,8% und 46,8% (EIRO, Irland, 2005). Die aktuellen Zahlen für das VK geben die Gewerkschaftsdichte für die unter 25-jährigen mit 9,9% an, das ist nur wenig mehr als ein Drittel der gewerkschaftlichen Organisationsdichte der arbeitenden Bevölkerung insgesamt von 28,8% (Grainger, 2006).

Junge ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Analyse von Arbeitsmarktdaten. Hier lassen sich keine Hinweise darauf finden, dass sich die Situation für junge Beschäftigte in den letzten Jahren signifikant verbessert hätte. In den Jahren 2000-2004 haben nur sechs der 25 EU-Mitgliedstaaten einen Anstieg der Beschäftigungsquoten für junge ArbeitnehmerInnen gemeldet (GD Beschäftigung, 2005). In Frankreich, Italien, Slowenien, Lettland und Zypern ist die Beschäftigungsquote bei den 15-24-jährigen um weniger als 2% gestiegen, während Spanien den größten Zuwachs mit mehr als 2,5% verzeichnen konnte. Zwar sind das positive Nachrichten, aber in Frankreich und Italien gibt es immer noch die höchste Jugendarbeitslosigkeit in der EU mit 21,1% bzw. 23,4% nach der Slowakei (26%) und Polen (30,9%). Generell zeigen die jüngsten Zahlen, dass die Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern dauerhaft hoch bleibt und oft doppelt so hoch ist wie in der Gruppe der über 25-jährigen (Eurostat 2006a, Zahlen für alle 25 EU-Länder siehe Anhang).

Prekäre Beschäftigungslage

Selbst wenn junge Leute eine Stelle finden, ist das für sie oft gleichbedeutend mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen und niedrigen Löhnen. Tatsächlich gelten für sie meistens Beschäftigungsbedingungen, für die es heute den Begriff „prekäre Arbeitsbedingungen“ gibt. Der EGB hat prekäre Arbeitsbedingungen als eine zunehmende Herausforderung für die Gewerkschaften in Europa bezeichnet. Charakterisiert durch einen unsicheren Arbeitsplatz, niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen, sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse ein typisches Problem jüngerer ArbeitnehmerInnen. In der EGB-Entscheidung über Kollektivverhandlungen (angenommen auf der Exekutivausschusssitzung im Dezember 2005) heißt es: „Die Anzahl der ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungen in Europa wird besorgniserregend hoch. Dies wird belegt durch den konstant zunehmenden Anteil von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen (13%) und von ArbeitnehmerInnen im Niedriglohnsektor (15%)“.

In der Entscheidung wird auch darauf verwiesen, dass „diese Minimaljobs oftmals als ein Schritt in den Arbeitsmarkt mit einer Perspektive auf besser bezahlte Tätigkeiten dargestellt werden. Nichts ist weiter von der Wahrheit entfernt als diese Behauptung. Im Gegenteil – wer einmal diesen Status hat, schafft es kaum, aus diesen prekären Beschäftigungssituationen wieder herauszukommen... Selbst nach sieben Jahren findet sich der größte Teil der NiedriglohnbezieherInnen (56%) nach wie vor in einem schlecht bezahlten Arbeitsverhältnis oder arbeitet überhaupt nicht mehr. Wichtig ist auch die Erkenntnis, dass Frauen und jüngere Menschen am stärksten von diesen prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind.“

Die jüngsten Zahlen der Erhebung über Arbeitskräfte des Statistischen Amtes der Europäischen Union zeigen, dass 41,3% der Arbeitskräfte in der Altersgruppe 15-24 lediglich zeitlich befristete Arbeitsverträge haben, während dies in der Altersgruppe 25-54 nur 11,7% sind. Bei den über 55-jährigen sind es 77% (Eurostat 2006b).

Im Jahre 2004 haben die beiden großen spanischen Gewerkschaftsdachverbände CCOO und UGT Berichte über den hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse bei jungen ArbeitnehmerInnen veröffentlicht und darin beschrieben, dass der Anteil zeitlich befristeter Arbeitsverträge bei jüngeren Beschäftigten zweimal so hoch ist wie bei den ArbeitnehmerInnen generell. Der CCOO hat dazu eine Kampagne durchgeführt und eine Reihe von Problemen beschrieben, die mit den prekären Beschäftigungsverhältnissen junger ArbeitnehmerInnen in Verbindung stehen oder ursächlich damit zusammenhängen:

- instabile Beschäftigung;
- unsichere Zukunft;
- unregelmäßiges Einkommen;
- keine Möglichkeit für individuelle Lebensplanung;
- hohe Arbeitsunfallquoten;

- gelegentliche Armut;
- unzureichende Rentenansprüche;
- finanzielle Abhängigkeit von den Eltern (Wohnen, Lebensunterhalt); und
- kontinuierlicher Verlust von Rechten.

Sowohl der CCOO- als auch der UGT-Bericht warnen vor der Gefahr, dass immer mehr junge ArbeitnehmerInnen zu der Erkenntnis kommen könnten, dass sie für immer längere Zeiträume in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen feststecken werden und dass dies vermutlich eine Erfahrung sein wird, die sie während ihres gesamten Berufslebens begleiten wird und dass dies nicht lediglich auf die ersten Jahre im Arbeitsmarkt beschränkt sein dürfte.

Giving young workers a voice in trade unions ist ein Text, der vom Jugendausschuss der internationalen EGÖD-Schwesterorganisation IÖD erarbeitet wurde. Er beschreibt, wie wichtig die Bereitstellung direkter Beschäftigungsmöglichkeiten für jüngere ArbeitnehmerInnen durch Arbeitgeber im öffentlichen Dienst anstelle der prekären Beschäftigungsverhältnisse in anderen Sektoren ist. Der Bericht warnt ebenfalls davor, Sparziele öffentlicher Haushalte durch die Senkung von Personalkosten zu erreichen - Einstellungsstopps sind für Arbeitgeber im öffentlichen Dienst oft die erste Option und beinhalten die Gefahr, dass sich diese Maßnahme auf junge ArbeitnehmerInnen stärker auswirkt als auf andere Beschäftigtengruppen. Dies war auch das Argument der französischen Gewerkschaften im öffentlichen Dienst am Anfang des Jahres, als die französische Regierung ihren Haushalt für 2007 und die Streichung von 15.000 Arbeitsplätzen bekannt gab.

Der IÖD-Text und auch die Berichte der spanischen Gewerkschaften zeigen die Gefahr auf, dass die ersten Erfahrungen junger Menschen im Arbeitsmarkt durch niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen, mangelhaften Kündigungsschutz und fehlende gewerkschaftliche Organisation geprägt werden. Wenn dies die Erwartungen sind, die mit einem neuen Arbeitsplatz verbunden werden, dann dürfte eine spätere gewerkschaftliche Rekrutierung auch dann schwierig werden, wenn diese Beschäftigten Arbeitsplätze in gewerkschaftlich besser organisierten Sektoren der Volkswirtschaft finden.

Eine weitere erste Erfahrung von Jugendlichen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt besteht darin, dass sie nur zeitlich befristete Arbeitsverträge entweder direkt vom Arbeitgeber oder über die Vermittlung von Leiharbeitsfirmen erhalten. Für die Gewerkschaften könnte es deshalb ein wichtiger Aspekt sein, ihre Kollektivverhandlungspolitik zu überdenken und sich für die Verbesserung der Rechte von Beschäftigten mit befristeten Verträgen einzusetzen – der erste Kontakt zwischen jungen ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaftsbewegung könnte entscheidend dafür sein, ob diese dauerhaft und für den Rest ihres Berufslebens als Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden können.

Ein Bericht des DARES-Forschungsinstituts des französischen Arbeitsministeriums hält fest, dass zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor um 5% zugenommen haben. Das ist ein stärkerer Anstieg als die 3%, die in der Privatwirtschaft für die Jahre 1990-2002 ermittelt wurden. Damit ist der Anteil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten mit Zeitarbeitsverträgen unterschiedlicher Ausgestaltung auf 16% gestiegen im Vergleich zu 12% im privaten Sektor (UNSA, 2006)

Der EGB hat prekäre Beschäftigungsverhältnisse als eine der wichtigsten Herausforderungen der Gewerkschaften beschrieben: „Junge ArbeitnehmerInnen in prekären Arbeitsverhältnissen mit hoher Fluktuation schließen sich keiner Gewerkschaft an, weil sie nicht davon ausgehen, dass Gewerkschaften irgend etwas an ihrem Arbeitsplatz erreichen können. Wenn sie ein Problem im Betrieb haben, dann wenden sie sich eher an ihren Vorgesetzten oder suchen sich eine andere, ebenfalls prekäre Stelle. Dass zahlreiche dieser jungen ArbeitnehmerInnen Probleme am Arbeitsplatz haben, kann wohl kaum bezweifelt werden. Niedriglöhne, schlechte Behandlung von Vorgesetzten und hohe

Arbeitsbelastung werden immer wieder von jungen ArbeitnehmerInnen als dominierende Faktoren ihres Arbeitslebens genannt. Von dieser Situation können die Gewerkschaften profitieren. Dazu müssen die Gewerkschaften aber am Arbeitsplatz präsent sein und diese Chancen auch nutzen.“

Eine Kollektivverhandlungspolitik im Interesse junger ArbeitnehmerInnen

Die wichtigsten Elemente einer Kollektivverhandlungspolitik im Interesse junger ArbeitnehmerInnen ließen sich wie folgt beschreiben: Beschäftigung, Deckungsgrad von Kollektivverhandlungen, Löhne, Ausbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Altersversorgung und die Rolle junger ArbeitnehmerInnen im Prozess der Kollektivverhandlungen.

Beschäftigung

Angeht die dauerhaft hohen Jugendarbeitslosigkeit in den meisten europäischen Ländern sollten die Gewerkschaften jede Gelegenheit nutzen, mit Arbeitgebern über Beschäftigungsraten zu verhandeln und auf diese Weise die Gesamtzahl der verfügbaren Arbeitsplätze zu halten oder sogar zu erhöhen. Das gilt besonders für diejenigen Arbeitgeber, die geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten für jüngere ArbeitnehmerInnen anbieten. Im Jahre 2006 hat sich der niederländische Gewerkschaftsbund FNV bei den Arbeitgebern dafür stark gemacht, 10.000 Arbeitsplätze für junge Menschen zu schaffen. Im öffentlichen Dienst haben die Verhandlungen von Abvakabo mit Städten und Gemeinden sowie mit den Energieversorgern dazu geführt, dass jetzt 2.500 Arbeitsplätze für junge ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehen, dazu gehören auch Ausbildungsangebote (Abvakabo, 2006).

Deckungsgrad von Kollektivverhandlungen

Dies ist weniger ein Problem dort, wo der Deckungsgrad von Kollektivverhandlungen durch eindeutige Vereinbarungen auf Unternehmens- oder Branchenebene garantiert wird. Der in einigen Ländern zu beobachtende Trend zur Dezentralisierung bedeutet jedoch, dass Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht unbedingt vom Geltungsbereich kollektiver Vereinbarungen erfasst werden. Das kann zum Beispiel auf Call Center zutreffen, in denen meist zahlreiche junge ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden. Im VK hat die Gewerkschaft PCS (Public and Commercial Services Union) eine erfolgreiche Kampagne zur gewerkschaftlichen Organisation eines Betriebes durchgeführt, in dem fast nur Leiharbeitskräfte beschäftigt waren. Der British Cattle Movement Service BCMS (Viehumsatzdienst) ist eine im Nordwesten Englands ansässige Behörde mit 850 MitarbeiterInnen, davon sind 500 Leiharbeitskräfte, die von Adecco eingestellt wurden und vornehmlich zwischen 16 und 18 Jahre alt sind. Die von der Agentur bezahlten Arbeitskräfte erhalten meistens den staatlich festgesetzten Mindestlohn (damals £5.05 pro Stunde), und ihre Zusatzleistungen für Urlaub oder bei Krankheit waren weniger günstig als die Konditionen der Stammbeslegschaft. PCS hat deshalb dort eine Organisationskampagne durchgeführt und eine Zustimmung von 100% für ihre Anerkennung von den 65% Leiharbeitskräften erhalten, die an der Abstimmung teilgenommen haben (PCS, 2006). Das Ergebnis: PCS ist jetzt anerkannter Kollektivverhandlungspartner für Adecco.

Löhne

Der öffentliche Dienst war in der Vergangenheit bekannt für eine Lohnpolitik, die im Vergleich zur Privatwirtschaft in vieler Hinsicht als fairer wahrgenommen wurde. Das Gefälle zwischen den höchsten und den niedrigsten Vergütungen ist im öffentlichen Sektor weniger stark ausgeprägt, und auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist geringer (EGÖD, 2005). Das bedeutet allerdings nicht, dass es in bestimmten Bereichen nicht signifikante Probleme mit Niedriglöhnen gibt, wobei diese Probleme durch die Auswirkungen von Privatisierung und

Outsourcing oft noch verschärft werden. In der IÖD-Jugendcharta heißt es: Die Diskriminierung junger ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Löhne und Gehälter oder der Arbeitsbedingungen muss beseitigt werden. Junge ArbeitnehmerInnen sollten nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für Arbeit gleichen Werts“ bezahlt werden, wie er im IAO-Übereinkommen Nr. 100 niedergelegt ist („Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts“, 1951). Dies beinhaltet die Abschaffung altersabhängiger Lohn- und Gehaltssysteme; die Einführung von Lohn- und Gehaltssystemen, in denen die jeweiligen Fähigkeiten anerkannt werden, auch die von PraktikantInnen und Auszubildenden; und die Abschaffung aller geschlechtsabhängigen Lohn- und Gehaltsunterschiede. Allen jungen Menschen sollte ein Mindesteinkommen garantiert werden, mit dem sie ein unabhängiges Leben führen und eine akzeptable Lebensqualität erreichen können. Es kann gerechtfertigt sein, ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrem Alter während einer Einarbeitungszeit, in der sie auf Lehrgängen und Seminaren sind und noch nicht über die für ihre Tätigkeit erforderlichen Qualifizierungen verfügen, einen geringeren Lohn zu zahlen.

Ausbildung

Auf der einen Seite möchten junge ArbeitnehmerInnen Anerkennung für die Fähigkeiten und das Engagement, das sie an ihrem Arbeitsplatz zeigen. Wenn sie die gleichen Tätigkeiten verrichten wie ältere KollegInnen, dann sollten sie auch den gleichen Lohn erhalten. Auf der anderen Seite muss auch gesehen werden, dass jüngere ArbeitnehmerInnen am Anfang mehr Ausbildung und Anleitung brauchen als ältere ArbeitnehmerInnen, und angemessene bezahlte Freistellungszeiten für Weiterbildung sind für junge Arbeitskräfte wichtig, um neue Fähigkeiten zu lernen, sich in ihren Aufgabenbereich einzuarbeiten und ihre berufliche Laufbahn voranzubringen.

Gewerkschaften können auf dem Verhandlungsweg auch dafür sorgen, dass die Arbeitgeber jedes Jahr die Zahl der angebotenen Lehrstellen wenigstens auf dem gleichen Level halten, wenn nicht sogar erhöhen. Dies gilt auch für die Zahl der Arbeitsplätze mit befristeten oder unbefristeten Verträgen. Ein Beispiel dafür sind die Verhandlungen in der deutschen Energiewirtschaft – 2006 hat ver.di eine neue Zweijahresvereinbarung mit E.ON verhandelt, wonach das Unternehmen 2007 mindestens 160 junge Leuten mit erfolgreich abgeschlossener Lehre übernimmt und dieses Kontingent 2008 auf 180 Auszubildende erhöht. Im Vergleich zu den Zahlen der vergangenen Jahre (60 im Jahre 2004, 80 im Jahre 2005 und 120 im Jahre 2006) ist dies eine deutliche Verbesserung. Im Rahmen einer Vereinbarung mit AVE Hannover (2004-2006, mehrere Arbeitgeber) wurde dafür gesorgt, dass die Zahl der Ausbildungsplätze entsprechend der früheren Vereinbarung erhalten bleibt und dass alle Auszubildenden, die ihre Prüfung in diesen zwei Jahren ablegen, einen 12-Monats-Vertrag erhalten und – sofern es die Situation der Unternehmen im Einzelnen erlaubt – auch eine fester Stelle angeboten bekommen (WSI, 2006).

Der für 2,3 Millionen im deutschen öffentlichen Dienst Beschäftigte (Bund und Kommunen) geltende Tarifvertrag trat im Oktober 2005 in Kraft. Die Verhandlungen beinhalteten einen neuen Tarifvertrag, der auch bestimmte Lohnregelungen und Arbeitsbedingungen für Auszubildende enthält. Zum ersten Mal wurden damit die Ausbildung für Pflegeberufe aufgewertet und die Ausbildung für diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen verbessert. Die Auszubildenden erhalten 400€ Abschlussprämie bei erfolgreich bestandener Prüfung als Ausgleich für den Verlust von Urlaubs- und Weihnachtsgeld – diese Sonderzahlungen wurden bei allen Beschäftigten gekürzt, für die dieser Tarifvertrag gilt. Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule erforderlich, werden die damit verbundenen Ausgaben erstattet und sind nicht mehr vom Auszubildenden zu tragen.

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist ein weiteres zentrales Thema, das sich über Kollektivverhandlungen beeinflussen lässt. Die IÖD-Jugendcharta geht explizit auf die besonderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ein, denen junge ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind: „Junge

ArbeitnehmerInnen sind besonders anfällig für Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz. Diese Anfälligkeit ist durch statistische Zahlen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz belegt. Sie beruht auf ihrer relativ geringen Erfahrung und ihrer untergeordneten Position. Junge ArbeitnehmerInnen und Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung Anweisungen über die Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten, bevor sie mit ihrer Arbeit beginnen. Am Arbeitsplatz müssen umfassende Pläne über den Gesundheitsschutz mit den entsprechenden Gesundheitsdiensten zur Verfügung stehen. Es müssen geeignete unabhängige Kontrollen durchgeführt werden, um den Vorschriften zum Schutz junger ArbeitnehmerInnen und Auszubildender Nachdruck zu verleihen.“

Wie wichtig es ist, diese höheren Risiken für junge ArbeitnehmerInnen zu thematisieren, hat auch die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSHA) unterstrichen. OSHA führt 2006 eine Kampagne für den besonderen Schutz junger ArbeitnehmerInnen durch. Die Agentur beruft sich auf Eurostat-Daten und weist nach, dass die Gefahr von Arbeitsunfällen in der Altersgruppe 18-24 um 50% höher ist als in allen anderen Altersgruppen (Karjalainen, 2006). Die Agentur erklärt, dass „junge Menschen Unfallrisiken nicht in dem Maß wahrnehmen wie ältere KollegInnen, und selbst wenn ihnen dies gelingt, sind sie nicht unbedingt in der Lage, entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Manchmal werden ihnen auch Aufgaben gestellt, die einfach über ihre Fähigkeiten hinausgehen, für die sie nicht adäquat ausgebildet wurden oder die nicht vorschriftsmäßig überwacht werden.“

Falls die Gewerkschaften andere Gesundheitsthemen mit den Arbeitgebern verhandeln können, sollten sie dabei besonders die Interessen der jungen ArbeitnehmerInnen im Auge behalten. Die Einführung einer speziellen Alkohol- und Drogenpolitik spricht u. U. besonders jüngere ArbeitnehmerInnen an. Ein Bericht der ZUC im VK zeigt, dass 40% der unter 40-jährigen schon illegale Drogen genommen hatten, diese Zahl stieg bei den unter 30-jährigen auf 45% an (TUC, 2002).

Altersversorgung

In diesem Bereich besteht die Gefahr, dass die Rechte und Erwartungen junger ArbeitnehmerInnen übersehen werden. Das kann passieren, weil viele junge ArbeitnehmerInnen diesem Thema keine große Bedeutung zumessen. Viele Rentensysteme sehen sich mit Forderungen konfrontiert, Rentenleistungen zu kürzen oder das Rentenalter zu erhöhen. Deshalb ist es wichtig, dass die jüngeren Belegschaftsmitglieder über laufende Verhandlungen informiert werden, über die Folgen bestimmter Änderungen Bescheid wissen, die vielleicht erst in vielen Jahren spürbar werden, und selbst mit ihren Interessen zu Wort kommen.

Beteiligung junger ArbeitnehmerInnen an Kollektivverhandlungen

Die EGÖD-Mitglieder müssen selbst darauf achten, dass für junge ArbeitnehmerInnen relevante Themen auf die Agenda von Kollektivverhandlungen gesetzt werden. Hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen haben einige Gewerkschaften erkannt, wie wichtig eine proportionale Vertretung von Frauen bei Kollektivverhandlungen ist. Was junge ArbeitnehmerInnen betrifft, so haben viele Gewerkschaften bereits neue Strukturen für diese Gruppe aufgebaut, dazu gehört auch die Vertretung in lokalen, regionalen oder nationalen Ausschüssen und auf Gewerkschaftskongressen. Nach gleichem Vorbild kann man auch für die entsprechende Vertretung in Kollektivverhandlungsausschüssen sorgen.

Sozialer Dialog

Themen mit Bezug zu jungen ArbeitnehmerInnen lassen sich auch im Rahmen des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene ansprechen. Im sozialen Dialog in der Elektrizitätswirtschaft hat zum Beispiel eine gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zum Arbeitsschutz besonders auf die Interessen und den Schutzbedarf junger ArbeitnehmerInnen

hingewiesen. Weiterhin hat es im Elektrizitätssektor ebenfalls eine gemeinsame Erklärung über den Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarf gegeben, die auch die Bedeutung eines konstanten oder besser zunehmenden Lehrstellenangebots betont. Initiativen auf dieser Ebene können hilfreich sein, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben und einer speziell auf die Bedürfnisse junger ArbeitnehmerInnen ausgerichteten Politik mehr Gewicht zu verleihen.

Kollektivverhandlungspolitik

Der EGÖD schlägt deshalb vor, dass seine Mitglieder gegebenenfalls ihre eigenen Kollektivverhandlungspositionen anpassen und folgende Punkte sicherstellen:

- wo möglich, halten die Arbeitgeber ihr Rekrutierungs- und Beschäftigungsniveau und eröffnen jungen ArbeitnehmerInnen neue Möglichkeiten;
- Sektoren, Unternehmen und Arbeitsplätze, die für junge ArbeitnehmerInnen verstärkt in Frage kommen, sollen von Kollektivverhandlungen erfasst werden;
- Verfahrensvereinbarungen garantieren Zugriff auf neue MitarbeiterInnen und besonders BerufsanfängerInnen;
- der Einsatz von Leiharbeitskräften oder Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen wird in Kollektivvereinbarungen geregelt und darf Arbeitsbereiche nicht unverhältnismäßig hoch betreffen, in denen aller Voraussicht nach junge ArbeitnehmerInnen verstärkt zum Einsatz kommen;
- wenn junge ArbeitnehmerInnen als Leiharbeitskräfte oder mit befristeten Arbeitsverträgen tätig sind, muss ihnen die Chance gegeben werden, einen festen Arbeitsvertrag zu erhalten;
- Lohnsysteme dürfen junge ArbeitnehmerInnen nicht durch Löhne diskriminieren, die lediglich auf dem Alter gründen und nicht auf Ausbildung, Erfahrung oder Bildung;
- junge ArbeitnehmerInnen erhalten Gelegenheit zur Weiterbildung und haben im Anschluss daran ein Recht auf Hilfe und Beratung bei der weiteren Planung ihrer beruflichen Laufbahn und auf weitere Ausbildungsmöglichkeiten;
- falls junge ArbeitnehmerInnen als Praktikant oder Lehrling arbeiten, sollten sie den gleichen Beschäftigungsschutz erhalten wie alle anderen ArbeitnehmerInnen. Es sollte ihnen nach Beendigung der Lehre/des Praktikums die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis angeboten werden, wenn sie die erforderlichen Qualifizierungen erworben haben;
- junge ArbeitnehmerInnen sind sich der Änderungen der Rentensystem vollauf bewusst und werden dahingehend beraten; und
- alle Arbeitsschutzverfahren und –grundsätze werden neu beurteilt und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse junger ArbeitnehmerInnen.

Der EGÖD-Exekutivausschuss wird aufgefordert, eine Grundsatzposition auf der Basis dieser Schlüsselpunkte zu vereinbaren und ab 2008 eine jährliche Überprüfung als Teil des Jahresberichts über Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog vorzunehmen und auf diese Weise zu bewerten, in welchem Maße unsere Mitglieder Fortschritte in diesem Bereich erzielt haben.

Literaturhinweise

- ABVAKABO, 2006, www.abvakabofnv.nl/nieuws/bericht/bonden_hebben_al_6000_stageplaatsen_gerealiseerd/
Audit Commission 2002, *Recruitment and Retention: a public service workforce for the twenty-first century*, September 2002
CBS, 2005, Statistics Netherlands Web Magazine, 28. Juni 2005
Grainger, H., 2006, *Trade union membership 2005*, Department of Trade and Industry, London
GD Beschäftigung 2005, *Employment in Europe 2005*,
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm
EIRO, Dänemark, 2005, www.eiro.eurofound.eu.int/2005/08/feature/dk0508103f.html
EIRO, Irland, 2005, www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html
EGÖD, 2005, Tackling low pay, www.epsu.org/a/2027
ETUC 2000, *Young people: the labour market and trade unions*, Amparo Serrano Pascual und Jeremy Waddington, Mai 2000, www.etuc.org/a/1185
EU 2000, *Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf*, 2000/78/EC,
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgdirect_en.htm
Eurostat 2006a *Euro-indicators*, 3. Oktober 2006
Eurostat 2006b, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2006
Karjalainen, A., 2006, "A Statistical Portrait of the Health and Safety at Work of Young Workers", European Agency for Safety and Health at Work, <http://ew2006.osha.europa.eu/pressroom/statistics.pdf>
Ministere de la Fonction Publique, 2006, Rapport Annuel Fonction Publique Faits et chiffres 2005-2006
PCS, 2006, "Winning recognition for agency workers", PCS Young Members Newsletter, Autumn 2006, www.pcs.org.uk/Shared_ASP_Files/UploadedFiles/8ABE9C3B-EAE3-4714-BE28-A9EC5D94380E_2-5.pdf
PSI 2006, *Giving young workers a voice*, www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Young_workers1&CONTENTID=9729&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm
PSI 1999, European Youth Charter, www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Connect&CONTENTID=3630&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm
UNSA, 2006, "La précarité se développe dans la fonction publique", <http://www.unsa-education.org/modules.php?name=News&file=article&sid=725>
WSI, "Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2005", *Informationen zur Tarifpolitik*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), May 2006,
http://jugend.verdi.de/themen/tarifpolitik/data/p_ta_elemente_ausbildungsfoerderung_2005.pdf

Anhang: Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union in der Altersgruppe bis 25 und über 25

Land	% Arbeitslose unter 25	% Arbeitslose über 25
Polen	30.9	12.9
Slowakei	26.0	11.4
Griechenland	24.5	7.8
Italien	23.4	6.0
Frankreich	21.1	7.4
Belgien	20.7	7.2
Finnland	18.5	6.3
Ungarn	18.0	6.7
Malta	17.7	4.8
Tschechische Republik	17.0	6.2
Slowenien	16.0	5.2
Deutschland	15.6	7.3
Spanien	15.3	6.8
VK	14.5	3.8
Luxemburg	14.3	4.0
Portugal	14.2	6.4
Zypern	13.8	4.6
Lettland	10.1	6.9
Österreich	9.5	4.1
Litauen	9.3	5.3
Estland	9.2	3.8
Irland	8.2	3.6
Dänemark	7.2	3.1
Niederlande	6.3	3.4
EU	17.5	6.7

Source: Eurostat, *Euro-indicators*, October 2006, no data available for Sweden.