

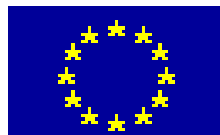


Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog im öffentlichen Dienst

4. EGÖD-Kollektivverhandlungskonferenz
12. – 13. Dezember 2005

Koordinierung von Kollektivverhandlungen

Beschreibung der aktuellen EGÖD-Kollektivverhandlungspolitik
und Vorschläge für zukünftige Entwicklungen



Die Kollektivverhandlungspolitik des EGÖD

Koordination

Die Kollektivverhandlungspolitik des EGÖD wird mit der Überzeugung gestaltet, dass eine Koordination dieser Politik in wichtigen Bereichen wünschenswert und von Nutzen ist. Das Ziel der Koordination besteht in der Festlegung einer Reihe gemeinsamer Normen oder Mindestnormen für die öffentlichen Dienste in Europa. Eine koordinierte Strategie soll sicherstellen, dass Kollektivvereinbarungen zu einer Aufwärtskonvergenz führen und sich nicht gegenseitig untergraben.

Das bedeutet nicht, dass die Politik des EGÖD als Ersatz für die Politik unserer Mitgliedsgewerkschaften dienen soll. In der Grundsatzerklärung der Generalversammlung 2000 heißt es eindeutig: „Die Mitgliedsorganisationen des EGÖD sind in ihren Tarifverhandlungen autonom.“

Nachstehend haben wir die wichtigsten Punkte sowie einige spezifische Ziele aufgelistet, wie sie entsprechend den Entschlüssen der Generalversammlung in Lissabon im Jahre 2000, dem Kongress in Stockholm im Jahre 2004 und den vom Exekutivausschuss angenommenen Grundsatzklärungen festgelegt wurden. Dabei handelt es sich um die Kernbereiche der Kollektivverhandlungspolitik des EGÖD, zu deren Umsetzung und Überwachung sich die Gewerkschaften verpflichtet haben.

Nachstehend findet ihr ebenfalls die wichtigsten grundsatzpolitischen Bereiche, die wir zurzeit entwickeln oder die wir bis zum nächsten EGÖD-Kongress 2009 erörtern und formulieren müssen.

Die wichtigsten Themen der Kollektivverhandlungspolitik:

- Löhne
- Lohngleichstellung, Gleichstellung von Männern und Frauen
- Arbeitszeit
- Lebenslanges Lernen
- Altersversorgung

Zurzeit entwickeln wir Strategien zu den Themen:

- Niedriglöhne
- Outsourcing

Die nächsten Arbeitsschwerpunkte sind:

- Junge ArbeitnehmerInnen
- WanderarbeitnehmerInnen

Unsere zukünftige Themen sind:

- Ältere ArbeitnehmerInnen
- Nachhaltige Entwicklung und Qualität von Arbeitsplätzen

Die wichtigsten Themen der Kollektivverhandlungspolitik

Löhne

- Lohnzuwächse müssen die Inflation ausgleichen und den ArbeitnehmerInnen einen angemessenen Anteil an den Gewinnen durch Produktivitätszuwächse sichern.
- Da Steigerungen der Produktivität in zahlreichen Aktivitäten des öffentlichen Sektors kaum zu quantifizieren sind, sollte als relevante Vorgabe die Zunahme der durchschnittlichen (nationalen) Arbeitsproduktivität herangezogen werden.
- Mit der Koppelung an die durchschnittlichen Zuwächse der Arbeitsproduktivität soll verhindert werden, dass die Löhne im öffentlichen Sektor den Anschluss an die Entwicklung im privaten Sektor verlieren. Dies hätte negative Folgen für die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften und würde sich auch negativ im Sozial- und Gender-Bereich auswirken.
- Die Löhne im öffentlichen Sektor und in der Wirtschaft sollten sich generell parallel entwickeln.

Lohngleichstellung und Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Lohngleichstellung ist ein fester Bestandteil der Kollektivverhandlungspolitik des EGÖD. Dabei verfolgen wir als Hauptziel einen Abbau des Lohngefälles zwischen 2% und 5% bis zum Jahr 2007. Folgende Maßnahmen können uns bei der Umsetzung dieses Ziels unterstützen:

- Kampagnen, die die Hochwertigkeit frauenspezifischer Berufe hervorheben;
- Verbesserung des Beschäftigungsschutzes;
- Durchsetzung des gleichen Schutzes und der anteilmäßig gleichen Rechte für atypische Beschäftigungsverhältnisse;
- Gender Mainstreaming in der Kollektivverhandlungspolitik mit regelmäßiger Überwachung;
- Durchsetzung von Gleichbehandlung bei Rekrutierung, Karriere, Ausbildung und Weiterbildung von Frauen im öffentlichen Sektor;
- Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen von Frauen bei Massenentlassungen; und
- Entwicklung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik im Interesse von Frauen und Männern.

Mit der Gleichstellung sind noch weitere Fragen verbunden, nicht zuletzt auch Themen wie frauenspezifischer Arbeitsschutz und Schutz vor sexueller Belästigung. Es ist verstärkt darauf zu achten, in welcher Arbeitsumgebung Frauen tätig sind und mit welchen frauenspezifischen Erkrankungen und Verletzungen zu rechnen ist.

Gleichstellungsvereinbarungen und Frauenförderpläne sollten für jeden Arbeitsplatz vorhanden sein und konkrete Ziele und Zeitpläne enthalten.

Arbeitszeit

- Alle Arbeitszeitregelungen müssen auf ordentlichen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beruhen.
- Die 35-Stunden-Woche bleibt eine Prioritätsforderung der EGÖD-Mitglieder. Sie soll durch Verhandlungen auf den entsprechenden Ebenen erreicht werden.

- Es sollen alternative Möglichkeiten für die Verkürzung der Arbeitszeiten sondiert werden, z. B. bezahlter und unbezahlter Urlaub, Elternurlaub und Familienurlaub für ArbeitnehmerInnen.
- Erwerbstätige sollen mehr Möglichkeiten haben, zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit bei adäquater Entlohnung und unter besonderer Berücksichtigung der Interessen von Niedriglohnbeziehern zu wählen.
- Die Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener oder im Rahmen von Kollektivvereinbarungen festgelegter Arbeitszeiten muss überwacht werden, um Überstunden abzubauen und neue Arbeitsplätze zu schaffen.
- Innovative Methoden der Arbeitsorganisation sind auf den entsprechenden Ebenen zwischen den Sozialpartnern zu verhandeln, um dem Bedarf der Bürger und Bürgerinnen an qualitativ hochwertigen öffentlichen Diensten Rechnung zu tragen; und
- um die Präferenzen der Beschäftigten im Hinblick auf die Gewichtung von Arbeit, Freizeit, Bildung und Familienleben berücksichtigen zu können.
- Kürzere Arbeitszeiten müssen Hand in Hand mit einer adäquaten Personalausstattung gehen, damit auch Freistellungen für Elternurlaub und Weiterbildungsmaßnahmen möglich sind und Spielraum für Maßnahmen zur Durchsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit besteht. Auf diese Weise wird die gemeinsame Übernahme von familiären Pflichten und Aufgaben erst möglich.
- Die gerechte Behandlung von Teilzeitbeschäftigten muss auch die Möglichkeit beinhalten, auf Wunsch jederzeit eine Vollzeitstelle anzunehmen.
- Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz muss als normale Arbeitszeit angerechnet werden.

Lebenslanges Lernen

Der EGÖD ist davon überzeugt, dass lebenslanges Lernen ein wichtiger Bestandteil unseres Verhandlungsauftrags in Kollektivverhandlungen sein muss.

Die EGÖD-Mitglieder sollten eine zehntägige Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen anstreben.

Die folgenden Grundsätze für das lebenslange Lernen sollten durch Kollektivvereinbarungen zwischen repräsentativen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene erreicht werden:

- Lebenslanges Lernen muss ein Bestandteil von Kollektivvereinbarungen sein;
- ArbeitnehmerInnen müssen das Recht auf individuelle Lernkonten haben sowie über die Möglichkeit verfügen, Zugang zu permanenten Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie zum lebenslangen Lernen zu haben. Das beinhaltet auch aufgaben- oder berufsspezifische Ausbildung, die Vermittlung übertragbarer beruflicher Fähigkeiten und die persönliche Weiterentwicklung;
- Arbeitgeber und Regierungen müssen die entsprechenden Investitionen in Zeit und Mittel bereitstellen, damit lebenslanges Lernen möglich wird. Dies beinhaltet auch Arbeitsschutzausbildung für alle Beschäftigten;
- Lebenslanges Lernen muss in Grundsätzen wie soziale Integration, Chancengleichheit und Partizipation für alle verankert werden. Auch ältere ArbeitnehmerInnen sollten in gleicher Weise wie jüngere KollegInnen die Möglichkeiten haben, Bildungsangebote zu nutzen;
- Vorhandene Lernprogramme für Individuen und für Organisationen sollten regelmäßig bewertet werden.

Altersversorgung

Für den EGÖD gelten bei der Altersversorgung folgende Prioritäten:

- Bewahrung und Ausbau hochwertiger, gut finanzierter und zukunftsfähiger Systeme der Altersversorgung,
- Abbau des Rentengefälles zwischen Männern und Frauen,
- Anstieg der Altersbezüge gekoppelt an die Einkommensentwicklung, damit die RentnerInnen am Zuwachs des Sozialproduktes teilhaben können,
- Entwicklung von Leistungen, die den Trend zu flexiblen Arbeitsregelungen und die sich ändernden Familien- und Arbeitsgegebenheiten berücksichtigen,
- Volle Übertragbarkeit erworbener Rentenansprüche im Interesse der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen zwischen den einzelnen Ländern,
- Betriebsrenten sind auf einen späteren Zeitpunkt verschobene Löhne und müssen Gegenstand von Kollektivverhandlungen sein,
- Die betriebliche Altersversorgung muss allen ArbeitnehmerInnen offen stehen.

Strategieentwicklung

Niedriglöhne

Die Löhne im öffentlichen Dienst sind im Allgemeinen gut. Bei der Lohngleichstellung gibt es in der Regel weniger Unterschiede als im privaten Sektor, und die kollektiv vereinbarten Mindestlöhne sind meistens höher als bei vergleichbaren Tätigkeiten in der Privatwirtschaft.

Es gibt aber auch im öffentlichen Dienst immer noch zahlreiche ArbeitnehmerInnen im Niedriglohnsektor, und Privatisierungen und die Versuche seitens des Managements, marktorientierte Lohnstrukturen einzuführen, bedeuten letztlich einen erhöhten Änderungsdruck.

Auf der EGÖD-Kollektivverhandlungskonferenz im Dezember 2005 wird ein erstes Grundsatzpapier über Niedriglöhne erörtert. Dabei wird geprüft, wie der EGÖD Kollektivverhandlungen in Europa koordinieren kann, um angemessene Mindestlöhne durchzusetzen, und welchen Beitrag der EGÖD zu weiter gefassten Kampagnen leisten kann, die ebenfalls für die gesetzlichen Mindestlöhne ein angemessenes Niveau durchsetzen wollen. Die Zielsetzungen richten sich dabei nach den Durchschnittslöhnen und dem Lebensstandard in den einzelnen Ländern.

Outsourcing

Outsourcing betrifft alle öffentlichen Dienste. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden von privaten Unternehmen übernommen, in denen andere Kollektivvereinbarungen gelten oder in denen eine gewerkschaftliche Organisation oder Kollektivverhandlungen keine oder nur eine geringe Rolle spielen.

Beginnend mit den öffentlichen Versorgungsbetrieben wird der EGÖD prüfen, inwieweit dieser Prozess durch Vereinbarungen mit den Arbeitgebern und Verhaltensprinzipien auf Sektorebene reguliert werden kann. Die Fortschritte werden auf der Kollektivverhandlungskonferenz im Dezember 2005 analysiert.

Die nächsten Schwerpunkte

Junge ArbeitnehmerInnen

Sowohl die Gewerkschaften als auch die öffentlichen Dienste müssen in Zukunft die Herausforderungen meistern, die der demographische Wandel mit sich bringt. Die Kollektivverhandlungspolitik kann einen wichtigen Beitrag zum Schutz junger ArbeitnehmerInnen leisten und dafür sorgen, dass sie die angemessenen Vergütungen und Ausbildungsmöglichkeiten erhalten, die den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber machen.

WanderarbeitnehmerInnen

Die zunehmende Beschäftigung von WanderarbeitnehmerInnen ist für den öffentlichen Dienst ebenfalls von Bedeutung, und den Gewerkschaften kommt bei der Verhandlung grundsätzlicher Positionen besonders im Zusammenhang mit Sprachenlernen und beruflicher Bildung eine wichtige Rolle zu. Dies sind die wichtigsten Voraussetzungen für die volle Integration in die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes.

Zukünftige Themen

Ältere ArbeitnehmerInnen

Die Praxis der Frühpensionierung gerät zunehmend in die Kritik, und auch Forderungen nach einer Heraufsetzung des offiziellen Pensionsalters im öffentlichen Dienst werden immer lauter. Die Gewerkschaften müssen darauf reagieren und sicherstellen, dass die Interessen älterer ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf Vergütung, Arbeitszeit und beruflicher Weiterbildung angemessen berücksichtigt werden.

Nachhaltige Entwicklung und Qualität von Arbeitsplätzen

Die Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung wird sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften eine zunehmend dringende Forderung. Kollektivverhandlungen müssen dabei eine wichtige Aufgabe übernehmen und auch Vereinbarungen z. B. über die Beförderung zum Arbeitsplatz als Chance für die Gewerkschaften enthalten, eine umweltrelevante Politik durchzusetzen.

Bei Arbeitsplätzen geht es nicht nur um Löhne und Arbeitsbedingungen. Der Inhalt einer Tätigkeit und das Potenzial für die eigene persönliche Entwicklung und die weitere Karriereplanung sind ein wichtiger Aspekt hochwertiger Arbeitsplätze, und es gibt viele Möglichkeiten, diese Voraussetzungen durch Kollektivverhandlungen durchzusetzen.

Quellen:

Entschließung R.2. Kollektivverhandlungen, 7. EGÖD-Kongress, Stockholm, 2004

Entschließung R.3. Altersvorsorge, 7. EGÖD-Kongress, Stockholm, 2004

Entschließung R.4. Gleichstellung, 7. EGÖD-Kongress, Stockholm, 2004

EGÖD-Grundsatzklärung: Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und Kollektivvereinbarungen in Europa, 6. Generalversammlung, Lissabon, 2000

EGÖD-Grundsatzklärung: Eine aktive Arbeitsmarktpolitik: für Beschäftigung, Zeitsouveränität und Chancengleichheit, 6. Generalversammlung, Lissabon, 2000

EGÖD-Grundsatzklärung: Gleichstellung, 6. Generalversammlung, Lissabon, 2000