



Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog im öffentlichen Dienst

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

Briefing „junge ArbeitnehmerInnen“

Junge ArbeitnehmerInnen, Kollektivverhandlungen und öffentlicher Dienst

Die auf dem EGÖD-Kongress 2004 verabschiedete Entschließung über Kollektivverhandlungen verpflichtet den EGÖD, sich intensiv mit einer Reihe von Schlüsselbereichen zu befassen und in der laufenden Kongressperiode für diese Bereiche eine detailliertere Grundsatzpolitik zu formulieren. Zu diesen Bereichen gehört auch die Rekrutierung und betriebliche Bindung junger ArbeitnehmerInnen.

Öffentliche Dienste und Gewerkschaften in vielen Ländern Europas sind mit dem gleichen Problem konfrontiert. In den vergangenen 20 Jahren ist das Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaftsmitglieder deutlich gestiegen. Die Arbeitgeber in den öffentlichen Diensten müssen in einigen Ländern in den kommenden Jahren immer mehr MitarbeiterInnen in den Ruhestand entlassen. Um Aktivitäten und organisatorische Aufgaben müssen sich verstärkt die älteren Mitglieder kümmern.

In allen vier EGÖD-Sektoren müssen die Arbeitgeber mehr Initiativen zeigen, um junge BerufseinsteigerInnen für sich zu gewinnen. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, diese jungen Leute von den Vorteilen der Mitgliedschaft in ihren Organisationen zu überzeugen. Was hier durch Kollektivverhandlungen erreicht werden kann, ist ein wichtiger Bestandteil dieser Überzeugungsarbeit.

Lohn und Ausbildung

Einerseits suchen junge ArbeitnehmerInnen Anerkennung für ihre Qualifikation und ihr Engagement, das sie am Arbeitsplatz zeigen. Wenn sie die gleichen Tätigkeiten ausüben wie ältere KollegInnen, sollten sie auch nach der gleichen Lohntabelle bezahlt werden. Auf der anderen Seite muss auch gesehen werden, dass BerufseinsteigerInnen am Anfang mehr Ausbildung brauchen als ältere ArbeitnehmerInnen und die Möglichkeit haben müssen, für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt zu werden, damit sie neue Befähigungen erwerben, ihr berufliches Anforderungsprofil besser erfüllen und ihr eigene berufliche Karriere planen können.



Die Gewerkschaften können auf dem Verhandlungsweg erreichen, dass die Arbeitgeber die Anzahl der jährlich verfügbaren Lehrstellen konstant halten oder sogar erhöhen. Ein Beispiel dafür sind die Kollektivverhandlungen in der deutschen Elektrizitätswirtschaft, wo große Arbeitgeber wie E-ON und AVEU Zusagen über Lehrstellenangebote gemacht haben.

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;
- Einführung von Lohn- und Gehaltssystemen, in denen die jeweiligen Fähigkeiten anerkannt werden, auch die von PraktikantInnen und Auszubildenden;
- 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.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Die ersten Erfahrungen im Berufsleben sammeln junge ArbeitnehmerInnen oft im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen, wobei sie entweder direkt von ihrem Arbeitgeber eingestellt worden oder über die Vermittlung einer Zeitarbeitsagentur. Für Gewerkschaften kann es dann wichtig sein, bei der Entwicklung ihrer Kollektivverhandlungspolitik besonders die Verbesserung der Rechte von Zeitarbeitskräften ins Visier zu nehmen, denn der erste Kontakt zwischen jungen BerufseinsteigerInnen und der Gewerkschaftsbewegung könnte entscheidend dafür sein, ob diese Personen Gewerkschaftsmitglieder werden und für den Rest ihres Berufslebens auch bleiben.

Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind ein weiterer zentraler Punkt, der sich im Rahmen von Kollektivverhandlungen beeinflussen lässt. Die IÖD-Jugendcharta verweist auf die Notwendigkeit, besonders die Arbeitsplatzrisiken junger ArbeitnehmerInnen anzusprechen:

„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.“

Altersvorsorge

Besonders dieser Bereich beinhaltet die Gefahr, dass die Rechte und Erwartungen junger ArbeitnehmerInnen nicht gebührend berücksichtigt werden. Das ist nicht zuletzt deshalb der Fall, weil dieses Thema für jüngere Beschäftigte selbst keine Priorität hat. Viele Rentensysteme sind nicht zukunftsfest, es wird der Ruf nach einem höheren Renteneintrittsalter oder Leistungskürzungen laut. Es ist deshalb wichtig, dass die jungen ArbeitnehmerInnen so weit wie möglich über Verhandlungsergebnisse informiert werden und sie die Möglichkeit haben, sich selbst zu Wort zu melden.

Beteiligung junger Mitglieder an der programmatischen Arbeit

Die EGÖD-Mitglieder müssen darauf achten, dass die für junge ArbeitnehmerInnen wichtigsten Themen Teil der programmatischen Ziele sind, mit denen die Gewerkschaften in die Verhandlungen gehen. Einige Gewerkschaften haben erkannt, dass im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern eine proportionale Vertretung von Frauen bei Kollektivverhandlungen eine wichtige Forderung ist. Die Gewerkschaften sollten prüfen, in welchem Maße junge ArbeitnehmerInnen in ihren Organisationen aktiv sind und welche Rolle sie bei der Entwicklung einer Programmatik für den sozialen Dialog und für Kollektivverhandlungen spielen und ob Veränderungen erforderlich sind, um dieses Engagement zu verbessern.

EGÖD-Politik

Ziel dieser ersten Diskussion ist eine Übersicht über die wichtigsten Themen, die der EGÖD im Jahre 2006 detaillierter im Sinne einer konkreteren Politik und evtl. auch spezifischer Ziele für Kollektivverhandlungen prüfen sollte. Dies wird auf der Kollektivverhandlungskonferenz 2006 umrissen und danach auf der Sitzung des Exekutivausschusses Anfang 2007 erörtert. Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Kollektivverhandlungspolitik für junge ArbeitnehmerInnen könnte den Hintergrund für die Diskussionen des kommenden Jahres liefern.