



7. EGÖD-Kongress, 14.–17. Juni 2004, Stockholm

Europäischer Gewerkschaftverband für den
Öffentlichen Dienst
Rue Royale, 45
1000 Brüssel
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Website : www.epsu.org

Entschließung R.2. Kollektivverhandlung

A. Einleitung

Seit der letzten EGÖD-Generalversammlung im April 2000 ist die einheitliche europäische Währung zu einer Realität geworden. Das Engagement der Europäischen Kommission in wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen hat mit den wirtschaftspolitischen Leitlinien, den beschäftigungspolitischen Leitlinien mit nationalen Aktionsplänen, den Grundsätzen für die Qualität und Nachhaltigkeit öffentlicher Finanzen und der Verwendung von Strukturindikatoren und der offenen Koordinationsmethode eine neue Qualität erreicht. Die Rolle der Sozialpartner bei der Ausarbeitung und Durchführung sowie bei weiteren Anschlussmaßnahmen zur Verwirklichung dieser Grundsätze muss bekräftigt werden.

In vielen Ländern hat die politische Rechte an Macht und Einfluss gewonnen und blockiert den sozialen Fortschritt. Die allein den Interessen der Konzerne folgende Globalisierung erschwert ebenfalls die Durchsetzung einer fortschrittlichen sozialen Agenda. Die umfassende Wirtschafts- und Sozialagenda, die sich die Vollbeschäftigung zum Ziel gesetzt hat und die auf dem Lissabonner Gipfel verabschiedet wurde, verlässt sich immer mehr auf Deregulierung, wirtschaftliche Strukturreformen und Arbeitsmarktflexibilität, um das Problem des fehlenden Wirtschaftswachstums in den Griff zu bekommen.

Die diesjährige Erweiterung der EU um zehn neue Mitgliedstaaten stellt die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Kollektivverhandlungspolitiken vor neue Herausforderungen.

B. EGÖD über Wirtschaftspolitik

Der EGÖD sieht sich einer europäischen Integration verpflichtet, die zu Wirtschaftswachstum und einer größeren sozialen Gerechtigkeit beiträgt und neue Arbeitsplätze in den EU-Mitgliedstaaten schafft. Erforderlich ist eine makroökonomische Politik der Europäischen Union, bei der die Stimulierung des Wachstums und der Beschäftigung im Mittelpunkt steht, während gleichzeitig die makroökonomische Stabilität erhalten bleibt. Makroökonomische Politiken der EU sollen Hilfestellung beim Übergang in eine nachhaltige Wirtschaft leisten. Auch Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und berufliche Bildungspolitik können für mehr Wirtschaftswachstum und Beschäftigung sorgen.

Der EGÖD hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die Europäische Union ein „gutes Wirtschaften“ (Economic Governance) braucht. Strukturelle Mängel, so z. B. die angeblich unflexiblen Arbeitsmärkte, sind kein Hindernis für die europäische Wirtschaft, makroökonomische Mängel wie z. B. die Kürzung öffentlicher Haushalte und hohe Zinsen schon. Nachdem die Arbeitslosigkeit eine Zeitlang zurückgegangen ist, nimmt sie jetzt wieder zu. Dieser Anstieg der Arbeitslosigkeit erfolgt trotz der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte - damit dürfte auch das Argument in Frage gestellt werden, dass die starre Regulierung der Arbeitsmärkte ein Grund für die Arbeitslosigkeit sei. Der EGÖD versteht

unter Modernisierung und positiven Veränderungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Die vorgeschlagenen Modernisierungskonzepte sind allzu oft nur Euphemismen für Kostensenkungen und Auslagerungen und die Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Der EGÖD unterstützt eine Modernisierung, die auf Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beruht. Einseitige Maßnahmen der Arbeitgeber oder der Regierungen lehnt der EGÖD ab.

Der Rahmen des Paktes für Wachstum und Stabilität sollte für die Erarbeitung und Durchführung eines europäischen Paketes von Wirtschafts- und Beschäftigungsmaßnahmen genutzt werden, mit denen die Kaufkraft und (öffentliche) Investitionen gestärkt werden. Nach der Erweiterung werden in der neuen EU 450 Millionen Menschen leben. Der größte Teil des Handels findet zwischen den EU-Ländern statt. Dies sind ideale Voraussetzungen für eine nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik zur Förderung des Wirtschaftswachstums. Die EU sollte sich zur Stimulierung des Wirtschaftswachstums nicht auf externe Faktoren verlassen, sondern eigene Initiativen ergreifen, z. B. eine Erhöhung der öffentlichen Investitionen im Interesse der Bedürfnisse der europäischen Bürger und Bürgerinnen. Die engen Grenzen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes können in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation zu Haushaltskürzungen führen und auf diese Weise die Arbeitslosigkeit weiter verschärfen. In Verbindung mit restriktiven Inflationszielen kann eine Deflation die Folge sein.

Die Europäische Zentralbank muss weiter gesteckte Ziele verfolgen, als lediglich die Inflation zu bekämpfen. Ihre Politik muss auch Wachstum und Beschäftigung fördern. Ihre Rechenschaftspflicht gegenüber dem Europäischen Parlament und dem Rat muss verstärkt werden, damit eine Korrektur ihrer Politiken erfolgen kann.

Im Mittelpunkt des Luxemburger Prozesses, der auf der Ausarbeitung von beschäftigungspolitischen Leitlinien auf Gemeinschaftsebene und ihrer Umsetzung in nationale Aktionspläne für Beschäftigung beruht, sollte das Arbeitsplatz schaffende Potenzial der öffentlichen Dienste stehen. Die europäische Beschäftigungsstrategie sollte auch für die neuen Mitgliedstaaten gelten.

Kommission und Rat verlassen sich mehr und mehr auf die sogenannte offene Methode der Koordination. Diese kann als eine Möglichkeit angesehen werden, die vom Lissabonner Rat und von anderen EU-Strategien formulierten Ziele zu erreichen. Der EGÖD steht der offenen Methode der Koordination kritisch gegenüber, wenn sie notwendige Gesetzgebungen und konkrete Politiken ersetzt. Der EGÖD ist der Überzeugung, dass die offene Methode der Koordination am ehesten legitimiert ist, wenn sie zur Ausdehnung der europäischen Zusammenarbeit auf Bereiche eingesetzt wird, in denen die EU keine Kompetenzen hat. Konkrete Leitlinien über ihre Verwendung, möglichst im Vertrag verankert, könnten Transparenz und demokratische Partizipation verstärken. Die Anhörung der Sozialpartner, auch auf sektoraler Ebene, ist besonders im Hinblick auf die Sozialpolitik zu gewährleisten.

C. EGÖD über Kollektivverhandlungspolitik

Kollektivverhandlungen erlauben die Regulierung des Marktes. Kollektivverhandlungen haben ihre Bedeutung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum Erzielen von Wirtschaftswachstum, zur Durchsetzung der Gleichstellung und zur gerechten Wohlstandsverteilung. Der Erhalt der Kaufkraft und ein fairer Anteil an den Produktivitätsgewinnen trägt zur Aufrechterhaltung der Nachfrage und somit zu Wachstum, Beschäftigung und sozialem Schutz bei. Die Kollektivverhandlungspolitik des EGÖD erkennt die Forderung nach Stabilität an (stabile-inflationäre Lohnpolitik), will aber gleichzeitig einen Beitrag zu Wachstum und sozialer Gerechtigkeit leisten. Eine Lohnpolitik, die auf die Umverteilung des Wohlstandes und eine Erhöhung des Anteils der Arbeiter am

Volkseinkommen abzielt, unterstützt eine nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik zur Stärkung des Wachstums und des sozialen Zusammenhalts. Die EGÖD-Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass eine Anhebung der Niedriglöhne erforderlich ist, um das Einkommensgefälle abzubauen. Dies nutzt besonders Frauen, die besonders oft im Niedriglohnsektor beschäftigt sind. Mindestlöhne haben in einigen Ländern einen wichtigen Beitrag zur Lösung des Problems der Niedriglöhne und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles geleistet. Eine koordinierte Strategie sollte sicherstellen, dass Kollektivvereinbarungen nach oben harmonisiert werden und sich nicht gegenseitig untergraben.

Eine der aktuellen Entwicklungen ist der Leistungslohn. Die Einführung von Leistungslohnmodellen sollte im Rahmen von Kollektivvereinbarungen erfolgen. An der Umsetzung dieser Modelle sollten GewerkschaftsvertreterInnen beteiligt werden.

Der EGÖD hat auf seiner Generalversammlung 2000 in Lissabon eine Grundsatzerklärung über die Koordinierung der Lohnpolitik angenommen (Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und Kollektivverhandlungen in Europa). Die Lohnkoordinierungs-Leitlinie hält die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes an, dafür zu sorgen, dass die Inflationsrate ausgeglichen wird und dass den ArbeitnehmerInnen ein angemessener Anteil am durchschnittlichen Zuwachs der nationalen Produktivität zukommt. Damit sind reale Lohnerhöhungen sichergestellt. Die Entwicklung der Löhne im öffentlichen und im privaten Sektor sollte parallel verlaufen mit dem Ziel, das Lohngefälle zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu verringern. Auch die EGÖD-Grundsatzposition über die Arbeitszeit, die ebenfalls in Lissabon verabschiedet wurde, ist weiterhin gültig. Immer mehr ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst haben einen unsicheren Arbeitsplatz. Kollektivvereinbarungen sind ein wichtiges Mittel zum Schutz der Arbeitsbedingungen dieser im öffentlichen Dienst beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Seit der Generalversammlung 2000 hat der EGÖD-Exekutivausschuss eine EntschlieÙung zur Durchsetzung der Lohngleichstellung verabschiedet. Die EntschlieÙung *fordert alle Mitglieder auf, die Verringerung des geschlechterspezifischen Lohngefälles in den nächsten fünf Jahren als gemeinsames vorrangiges Ziel festzulegen [...] Die Mitglieder bemühen sich um eine Verringerung des Lohngefälles um 2 % bis 5 % innerhalb des Aktionsplanzeitrahmens.* Der EGÖD wird die Umsetzung dieser EntschlieÙung weiter überwachen. Die EGÖD-Mitglieder bestätigen ihre Verpflichtung, die Gleichstellung als festen Bestandteil in ihre Kollektivverhandlungspolitiken zu integrieren.

Der EGÖD-Exekutivausschuss hat ein Grundsatzpapier über lebensbegleitendes Lernen verabschiedet. Die Umsetzung dieser EntschlieÙung wird in der Kongressperiode überwacht.

Der EGÖD wird in der kommenden Kongressperiode Leitlinien zu Kollektivverhandlungen in folgenden Themengebieten entwickeln:

- Ältere ArbeitnehmerInnen im Arbeitsmarkt (einschließlich Einstellung und Bindung von Personal).
- Nachhaltige Entwicklung und Arbeitsplatzqualität
- Niedriglöhne
- Junge ArbeitnehmerInnen, ihre Position im Arbeitsmarkt (einschließlich Einstellung und Bindung von Personal).
- Betriebliche Umstrukturierungen
- Ausländische ArbeitnehmerInnen.

Das Arbeitsprogramm des EGÖD wird weiterhin das von den Partnern im intersektoralen sozialen Dialog EGB und UNICE/CEEP verabschiedete Arbeitsprogramm berücksichtigen.

Der EGÖD bekämpft jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz und ist dem Grundsatz verpflichtet, dass allen ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung, ihrer tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Zugehörigkeit und ihren politischen und/oder religiösen Überzeugungen die gleichen sozialen, politischen und wirtschaftlichen Rechte und Möglichkeiten zustehen. Allzu oft gibt es Ungleichheiten auf diesen Grundlagen. Die Mitgliedsgewerkschaften des EGÖD sind davon überzeugt, dass ein Programm entwickelt werden muss, um gegen Vorurteile und negative Einstellungen gegenüber Minderheiten angehörenden ArbeitnehmerInnen anzugehen. Führungskräfte und MitarbeiterInnen haben die gemeinsame Verantwortung, Vorurteile und negative Einstellungen gegen ArbeitnehmerInnen, die einer Minderheit angehören, zu bekämpfen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist bei der Einstellung in besonderer Weise zu beachten und sollte ein fester Bestandteil der Personalpolitik werden.

Der EGÖD wird alle Programme unterstützen, die die Integration und den Schutz von Personen mit Behinderungen zum Ziel haben. Aus dieser Personengruppe werden zurzeit zu wenig MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst eingestellt.

Der EGÖD wird die auf dem Kongress im April 2000 festgelegte Kollektivverhandlungspolitik fortsetzen. Zu diesem Zweck wird das Netzwerk EPSUCOB@¹ weiter ausgebaut. Der EGÖD-Exekutivausschuss wird weiterhin die Prioritäten für die jährlichen Kollektivverhandlungskonferenzen bestimmen. Das Netzwerk soll auf sektoraler Ebene ebenfalls die Ausarbeitung der Agenden für den sozialen Dialog unterstützen. EPSUCOB@ ist somit ein Instrument zur Entwicklung von EGÖD-Politiken und zur Überwachung ihrer Umsetzung.

Zurzeit entsteht ein europäisches System industrieller Arbeitsbeziehungen. Die europäischen Sozialpartner sollten deshalb über ein Instrument für den Umgang mit Sozial- und Arbeitsfragen verfügen, das ihnen die Möglichkeit eröffnet, Rechtssachen vor eine spezielle Kammer des Europäischen Gerichtshofs zu bringen (Europäisches Arbeitsgericht). Das ist besonders wichtig im Zusammenhang mit Fällen, bei denen es um Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer Ebene geht. Eine weitere Ergänzung eines solchen Systems sind garantierte transnationale Gewerkschaftsrechte bei besonderen grenzübergreifenden Sympathiekundgebungen einschließlich Streiks. Der EGÖD wird Mitgliedsgewerkschaften bei transnationalen Aktionen unterstützen.

D. EGÖD über den sozialen Dialog

Der soziale Dialog ist eine der Prioritäten des EGÖD. Der sektorale soziale Dialog bezieht sich auf formelle und informelle bilaterale Verhandlungen repräsentativer Organisationen der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene mit dem Ziel, sich aktiv an der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren zu beteiligen und letztendlich rechtsverbindliche Kollektivvereinbarungen auf EU-Ebene abzuschliessen, die auf sektoraler Ebene in den einzelnen Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen.

Ein effizienter sozialer Dialog kann nur zwischen repräsentativen europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen geführt werden. Die Repräsentativitätskriterien der Europäischen Kommission verlangen, dass die Organisationen:

- auf europäischer Ebene organisiert sind,
- ein fester und anerkannter Bestandteil der Sozialpartnerstrukturen in den Mitgliedstaaten sind, und

¹ EPSUCOB@ ist die Bezeichnung für das elektronische Kollektivverhandlungs-Netzwerk des Europäischen Gewerkschaftsverbandes für den öffentlichen Dienst.

- über adäquate Strukturen verfügen, die eine effiziente Beteiligung am sozialen Dialog gewährleisten.

Da diese Kriterien nicht eindeutig formuliert sind und viel Raum für Interpretationen und Eingriffe der Kommission in die Autonomie der Sozialpartner lassen, bemüht sich der EGÖD in diesem Bereich um mehr Eindeutigkeit auf folgenden Grundlagen:

- Mitgliedsorganisationen in einem Sektor oder in mehreren Sektoren;
- Fähigkeit der Mitgliedsorganisationen, auf nationaler Ebene für einen Sektor oder mehrere Sektoren zu verhandeln;
- Fähigkeit zur Organisation von Arbeitskampfmaßnahmen;
- Zugang zu und Vertretung in trilateral organisierten Strukturen des sozialen Dialogs, z. B. nationale Wirtschafts- und Sozialausschüsse;
- Ergebnisse der Mitgliedsorganisationen in Betriebs- und Sozialwahlen;
- Rolle im und Bezug zum europäischen intersektoralen sozialen Dialog.

Die „europäische Repräsentativität“ sollte die „Summe der Repräsentativität“ in den EU-Mitgliedstaaten sein. Im Prinzip sollten alle betroffenen Sozialpartner in allen und nicht nur in einigen Mitgliedstaaten verankert sein. Wir können ein gewisses Maß an Flexibilität besonders in der informellen Phase des Dialogs akzeptieren, basierend auf einer Übereinkunft der betroffenen Sozialpartner. Wir können jedoch keinen Kompromiss bei dem Grundsatz akzeptieren, dass die Gewerkschaften ein *„integraler und anerkannter Bestandteil der Sozialpartnerstruktur in den Mitgliedstaaten mit Verhandlungsbefugnis“* sind. Die Kommission muss die Autonomie der Sozialpartner bei der Entscheidung respektieren, mit wem sie einen formalisierten sozialen Dialog beginnen wollen. Die Kommission sollte sich zur Aufgabe machen, den sozialen Dialog zu erleichtern.

Der EGÖD hat im Bereich des sektoralen sozialen Dialogs einige Fortschritte erzielt. Weitere Fortschritte sind jedoch in Sektoren wie Entsorgung, in Teilen der Sozialdienste und allgemein im Gesundheitssektor erforderlich. Der EGÖD sieht es als seine Aufgabe an, nach Möglichkeiten für die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog für die unterschiedlichen Sektoren zu suchen, die der EGÖD vertritt. Während die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog mehrjährige Arbeitsprogramme erarbeiten sollen, mit denen sie einen Beitrag zum Erreichen der europäischen Zielsetzungen in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik leisten können, sollte die Aufgabe des EGÖD darin bestehen, eindeutige Agenden für den sektoralen sozialen Dialog zu entwickeln, um einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu leisten. Die ständigen Ausschüsse werden auch weiterhin ihre eigenen Arbeitsprogramme für den sozialen Dialog im übergeordneten Rahmen der EGÖD-Prioritäten ausarbeiten. Die Sozialpartner aus den neuen Mitgliedsländern sollen weiterhin darin gefördert werden, sich aktiv an der Arbeit der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zu beteiligen.

Die EGÖD-Generalversammlung hat im April 2000 die Verpflichtung des EGÖD auf das europäische Sozialmodell bekräftigt, für das sowohl Rechtsvorschriften als auch Kollektivverhandlungen die Voraussetzung sind. Der EGÖD hat als Teil des EGB eine aktive Rolle bei Verhandlungen auf europäischer Ebene gespielt. Ein neues Kennzeichen dieser Verhandlungen sind die so genannten freiwilligen Vereinbarungen, die für die unterzeichnenden Parteien bindend sind. Diese Vereinbarungen sind Bestandteil eines mehrschichtigen Verhandlungssystems auf lokaler, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene. Damit diese freiwilligen Vereinbarungen nicht zu einer Alibi-Funktion für die europäischen Arbeitgeber werden, ist ihre Umsetzung in die Praxis von entscheidender Bedeutung. Der EGÖD wird aktiv überwachen, wie diese Vereinbarungen in die Praxis umgesetzt werden. Der EGÖD sollte die Möglichkeiten für einen Mechanismus bei Nichterfüllung dieser freiwilligen Vereinbarungen prüfen, der es ArbeitnehmerInnen erlaubt,

zu ihrem Recht auch dann zu kommen, wenn der Arbeitgeber diese Vereinbarungen nicht einhält. Wenn jedoch freiwillige Vereinbarungen nicht umgesetzt werden und zahlreiche ArbeitnehmerInnen nicht in den Genuss der Vorteile derartiger Vereinbarungen kommen, muss der EGÖD entscheiden, ob die einzige Möglichkeit zur Verwirklichung bindender Vereinbarungen in europäischen Rechtsvorschriften besteht. Nicht alle Arbeitgeber im öffentlichen Sektor sind Mitglieder intersektoral organisierter Arbeitgeberverbände. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst besteht deshalb das Risiko, dass intersektorale Vereinbarungen nicht für sie gelten. Der EGÖD sollte sich weiterhin intensiv dafür einsetzen, dass sich die Arbeitgeber im öffentlichen Sektor – einschließlich der Arbeitgeber in den neuen Mitgliedstaaten - am intersektoralen sozialen Dialog beteiligen. Dies erfordert neue Strategien, damit für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs oder durch Branchen-Kollektivverhandlungen Vereinbarungen abgeschlossen werden können.

Die Kommission sollte die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zu Politiken anhören, die Auswirkungen auf die betroffenen Sektoren haben. Der Beitrag der Kommission zum sozialen Dialog sollte ihren Zusagen entsprechen.

E. Anhörung und Unterrichtung, europäische Betriebsräte und Beteiligung der Arbeitnehmer in der europäischen Aktiengesellschaft

Der allgemeine Rahmen für die Anhörung und Unterrichtung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ((KOM 1998) 612 endg.) gilt nicht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Der EGÖD prüft die Möglichkeit einer Initiativrichtlinie, um hier Abhilfe zu schaffen, und wird sich dafür bei Mitgliedern des Europäischen Parlaments, bei den Mitgliedstaaten und bei der Europäischen Kommission einsetzen.

Der EGÖD wird auch weiterhin die Einsetzung europäischer Betriebsräte (EBR) in Unternehmen unterstützen, die in den Zuständigkeitsbereich des EGÖD fallen. Besonders noch nicht erfasste Unternehmen sind unsere Zielgruppe. Der EGÖD wird sein EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk weiter ausbauen. Dieses Netzwerk sollte vorrangig konkrete Politiken und Instrumente für EBR erarbeiten, damit die Gewerkschaften über kohärente Strategien verfügen. Der EGÖD unterstützt die Kampagne des EGB für eine Überarbeitung der EBR-Richtlinie. Da viele transnationale Unternehmen auch jenseits der europäischen Grenzen aktiv sind, wird der EGÖD eng mit der IÖD zusammenarbeiten, damit die Stimme der ArbeitnehmerInnen in diesen Unternehmen laut und deutlich zu hören ist.

Der EGÖD wird Gewerkschaften unterstützen, die über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der europäischen Aktiengesellschaft verhandeln. Zu diesem Zweck sollte das EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk des EGÖD geeignete Materialien erarbeiten und Informationen und Erfahrungen austauschen. Die ArbeitnehmervertreterInnen in den Vorständen der europäischen Aktiengesellschaften sollten ein europäisches Mandat haben.

F. EU-Erweiterung

Die neuen Mitglieder der EU sind den Zielen des Artikels 2 des EU-Vertrages, dem sozialen Besitzstand („social acquis“) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verpflichtet. Der soziale Besitzstand beinhaltet mehr als nur verbindliche Rechtsbestimmungen. Er verlangt auch die Zusammenarbeit der Sozialpartner innerhalb des wirtschaftlichen und sozialen Raums. Der EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen werden die Regierungen kritisch im Hinblick auf die Einbeziehung von Gewerkschaften im öffentlichen Dienst und ihre Bereitschaft zu Kampagnen mit Gewerkschaften aus den neuen

Mitgliedstaaten zur Wahrung fundamentaler Gewerkschaftsrechte einschließlich des Vereinigungs-, Kollektivverhandlungs- und Streikrechts beurteilen. Der EGÖD wird dafür sorgen, dass auch die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedstaaten am europäischen sozialen Dialog teilnehmen.

G. Schlussfolgerung/Aktionspunkte

Der EGÖD

- Wird Wirtschaftspolitiken unterstützen, die im Rahmen einer zukunftsfähigen Entwicklungsstrategie Arbeitsplätze auch im öffentlichen Sektor schaffen. Es ist eine stärkere Beteiligung an der Arbeit des EGB zu Wirtschaftsthemen erforderlich, um die Perspektive des öffentlichen Dienstes stärker in den Vordergrund zu stellen.
- Wird seine Kollektivverhandlungsziele weiter entwickeln und dabei besonders die Bereiche Niedriglöhne, ältere und junge ArbeitnehmerInnen, nachhaltige Entwicklung und Arbeitsplatzqualität sowie betriebliche Umstrukturierung und ausländische ArbeitnehmerInnen vorrangig behandeln.
- Wird eine Lohnpolitik verfolgen, die auf die Erhöhung des Anteils der ArbeitnehmerInnen am Nationaleinkommen abzielt. Der EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen setzen sich für eine parallele Lohnentwicklung im öffentlichen und privaten Sektor ein, um das Lohngefälle zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor zu verringern, und unterstützen sich gegenseitig bei ihren Arbeitskampfmaßnahmen.
- Wird weiterhin das EPSUCOB@-Netzwerk ausbauen und stärken und damit zum Informations- und Erfahrungsaustausch über die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen beitragen; dies gilt ebenfalls für die Erarbeitung, Überwachung und Koordinierung der Kollektivverhandlungspositionen des EGÖD, wie z. B. zu gleicher Bezahlung. Jahreskonferenzen, an denen alle Mitgliedsgewerkschaften teilnehmen können, sind ein wichtiger Teil dieser Arbeit.
- Bestätigt seine Verpflichtung, einen sozialen Dialog mit den europäischen Arbeitgebern in seinem Organisationsbereich zu beginnen. Der EGÖD und seine Mitgliedsorganisationen verpflichten sich zu koordinierten Maßnahmen auf nationaler Ebene, um die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bekommen.
- Wird das EBR-KoordinatorInnen-Netzwerk des EGÖD weiter ausbauen, um den Gewerkschaften bei der Einsetzung und Unterstützung europäischer Betriebsräte zu helfen und auf diese Weise eine Plattform zur Verfügung zu stellen, um Probleme und Herausforderungen auch im Zusammenhang mit der Rolle der EBR in einem System der europäischen industriellen Arbeitsbeziehungen zu erörtern. Dabei wird es auch um Fragen bei der Umsetzung des Statuts der europäischen Aktiengesellschaft und um die Überarbeitung der Richtlinie über europäische Betriebsräte gehen.
- Wird die Gewerkschaftsrechte in allen europäischen Ländern verteidigen und bestätigt erneut seine bedingungslose Unterstützung von Gewerkschaften, die sich gegen Verletzungen grundlegender Gewerkschaftsrechte zur Wehr setzen.

Vom EGÖD-Kongress angenommen