

ÜBERBLICK

■ EZA bei Internationaler Arbeitskonferenz in Genf

EZA-Präsident Bartho Pronk hält Rede im Plenum; Gespräche mit ILO-Repräsentanten; Treffen mit Vertretern der EZA-Mitgliedzentren

Seite 2

■ Bulgarische EU-Ratspräsidentschaft



Vesselin Mitov, Internationaler Sekretär des bulgarischen Gewerkschaftsbunds PODKREPA reflektiert über die bulgarischen EU-Ratspräsidentschaft vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Initiativen

Seite 3

■ Standpunkt: Arbeitsrechtliche Situation in Rumänien



Bogdan Hossu, Vorsitzender des rumänischen Gewerkschaftsbunds Cartel Alfa, nimmt Stellung zur aktuellen arbeitsrechtlichen Situation in Rumänien

Seite 4

EDITORIAL



Liebe LeserInnen, liebe FreundInnen von EZA,

die Jugendgarantie zählt sicherlich zu den am schnellsten jemals von der EU umgesetzten Programmen. Die Europäische Kommission hat vor kurzem die Ergebnisse des Monitorings bis 2016 veröffentlicht: 2,2 Mio. weniger arbeitslose Jugendliche, 1,4 Mio. weniger so genannte NEETs. Die Zahlen sind beachtlich; vor allem jedoch ist damit für jede/n einzelne/n hinter diesen Zahlen eine neue Lebensperspektive verbunden. Zugleich liegt die Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor aktuell bei 15,3 % und werden weniger als 50% aller NEETs erreicht. Man

spricht von der verlorenen Generation: einer Generation, vor allem in Südeuropa, die wenig Perspektiven hat, ihr Leben wie erträumt zu gestalten. Aber auch für die Unternehmen hat dies Folgen: wer über Jahre ohne Job war oder lange in prekären Jobs, der wird schwerlich das Vertrauen aufbauen und sich die Qualifikationen aneignen können, die für künftige Führungspersönlichkeiten vonnöten sind. Zugleich ist da die fast mysteriöse Generation Y, die so genannten Millennials. Viele soziologische Studien haben versucht, sie zu ergründen, zu beschreiben, sie gelten als gut ausgebildet, technikaffin, interkulturell offen, Teamplayer... und wenig erpicht auf Führungspositionen und die damit verbundene Verantwortung, Zeitaufwand, Prestige und Machtspiele. Unternehmen werden ihre aktuellen Führungsstile überdenken und in die Ausbildung junger Führungskräfte intensiv investieren müssen, um ihre eigene Zukunft in Zeiten der „Zukunft der Arbeit“ gestalten zu können.

Sigrid Schraml
Generalsekretärin

Ein künftiger EU-Haushalt

Die Europäische Kommission (EK) hat ihren Vorschlag für einen mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) für 2021-2027 vorgelegt. Dieser langfristige Haushalt legt fest, welche Mittel für verschiedene prioritäre Politikfelder zur Verfügung stehen. Die EK befürwortet eine Erhöhung der Mittelbindungen (oder rechtlichen Verpflichtungen zur Bereitstellung von Finanzmitteln) von 1,279 Milliarden Euro (in aktuellen Beträgen) über den gesamten Zeitraum. Dieser Vorschlag muss die Finanzierungslücke ausgleichen, die durch den Brexit entsteht. Dies soll über eine Erhöhung der Beiträge und finanzielle Kürzungen erfolgen. Bei den sozialen Ausgaben ist eine 7-prozentige Kürzung der Haushaltsmittel für die Kohä-

sionspolitik geplant. Der Haushalt für Erasmus+ und das Europäische Solidaritätskorps soll hingegen mehr als verdoppelt werden. Der Europäische Sozialfonds wird in einen ESF+ verwandelt, der die Mittel des ESF, der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, des Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen, des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation und des Gesundheitsprogramms in einem umfassenden Instrument bündelt. Die Umsetzung dieser verschiedenen „sozialen“ Haushaltslinien soll mit den 20 Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte abgeglichen werden.

Esmeralda Van den Bosch ■

EZA bei der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf



EZA-Präsident Bartho Pronk spricht vor den Delegierten der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf, 4. Juni 2018

Als Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen sehen wir eine dringende Notwendigkeit für die Entwicklung einer neuen Kultur der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Europa“, erklärte der Präsident des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) Bartho Pronk im Plenum der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) 2018. Dies müsse „auf der Basis einer starken rechtlichen Grundlage“ geschehen, so Pronk weiter. Mit dieser Forderung nahm er Stellung zum Bericht des Generaldirektors der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dieser hatte mit Blick auf die Jahrhundertinitiative der ILO zu „Frauen in der Arbeitswelt“ auf zahlreiche Herausforderungen hingewiesen und erklärt: „...wir sind noch weit von dem Ziel der Gleichstellung entfernt, und der Weg dorthin ist langsam, ungleichmäßig und unsicher.“

Präsident Pronk, der vor den IAK-Delegierten auf die jahrelange Arbeit der EZA-Plattform für Chancengleichheit hingewiesen hatte, meinte dazu: „EZA ist bestrebt, mit der ILO zusammenzuarbeiten, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz schneller, gleichmäßiger und sicherer zu erreichen.“

Die Rede findet sich auf der Website der ILO unter

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/plenary/recordings/lang—en/index.htm>, „Video recordings of Plenary sittings“, 4. Juni 2018, Zeitleiste 3:35:05 bis 3:40:50

Gespräche mit ILO-Repräsentanten

Ganz im Zeichen der Vorbereitung auf die Feiern zum 100jährigen Bestehen der ILO 2019 standen die Gespräche, die Pronk gemeinsam mit dem EZA-Co-Vorsitzenden Piergiorgio Sciacqua in Genf führte. Der ILO-Verwaltungsratsvorsitzende Luc Cortebecq verwies ebenso wie der stellvertretende Direktor und Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Heinz Koller, auf die Weltweite Kommission (Global Commission) zur Zukunft der Arbeit. Sie wird nicht nur Empfehlungen zur Zukunft der Arbeit unterbreiten, sondern auch Vorschläge dazu vorlegen, welche Rolle die ILO selbst zukünftig einnehmen soll. Cortebecq zeigte sich außerdem besorgt über die zunehmenden Tendenzen einer „De-Globalisierung“, die in den politischen Weichenstellungen in etlichen Ländern in der Welt deutlich würden. Die zu beobachtende Abkehr von internationalen Organisationen und die Hinwendung zu national orientierten Politikansätzen könnte auch die ILO schwächen. Auch die Gespräche mit der stellvertretenden Direktorin der Abteilung für die Arbeitnehmeraktivitäten (ACTRAV), Anna Biondi, und mit dem sozio-religiösen Berater des Generaldirektors der ILO, Pierre Martinot-Lagarde, drehten sich um das anstehende ILO-Jubiläum.

EZA wird hierzu einen inhaltlichen Beitrag leisten. Anfang kommenden Jahres wird ein gemeinschaftlich mit Cartel Alfa und unter Beteiligung von ILO-Vertretern organisiertes Seminar ethische Fragestellungen der Zukunft der

Arbeit aufgreifen und entsprechende Ideen an die ILO weitergeben.

Um die Erkenntnisse über Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt ging es in einem Gespräch mit der leitenden Wirtschaftswissenschaftlerin der ILO-Forschungsabteilung, Frau Prof. Dr. Irmgard Nübler. Ihren Erkenntnissen zufolge komme es in Bildungssystemen zukünftig darauf an, möglichst gut Fähigkeiten und Fertigkeiten miteinander neu zu kombinieren und mit digitalen Sachgebieten zu verknüpfen. Gleichzeitig gehe es darum, mit solchen neu entstehenden Arbeitsplätzen würdige Arbeit zu schaffen.

Treffen mit Vertretern der EZA-Mitgliedzentren

Erneut veranstaltete EZA im Rahmen der IAK einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit den Vertretern der EZA-Mitgliedzentren, die als Delegierte in der 107. Sitzung der IAK mitwirkten. Hierbei ging es darum, sich weiter zu vernetzen und sich über die laufenden IAK-Debatten auszutauschen. Besonders erfreulich war dabei, dass sowohl Luc Cortebecq als auch Anna Biondi und Pierre Martinot-Lagarde die Gespräche mit ihrer Anwesenheit bereicherten. Diese Veranstaltung ist mittlerweile zu einer kleinen Tradition geworden und erfreute sich diesmal erneut großen Zuspruchs.

Schwerpunkte der IAK

Neben den Diskussionen über „Sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit“ und der Frage danach, wie die ILO ihre Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der Ziele zur nachhaltigen Entwicklung möglichst wirksam gestaltet, standen vor allem die Beratungen um die „Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ im Mittelpunkt. Am Ende der Debatte soll in diesem Bereich – so die Hoffnung – ein internationales Übereinkommen stehen, das normsetzende Bindungskraft entfalten soll. Wenn dies im Jubiläumsjahr der ILO gelingt, wäre dies ein wichtiges Signal für die Bedeutung der ILO in der internationalen Normensetzung im Bereich Arbeit und Soziales.

Norbert Klein ■

Ein sicheres, stabiles, solidarisches Europa durch Konsens, Konkurrenzfähigkeit und Kohäsion

Zehn Jahre nach dem EU-Beitritt hat Bulgarien den EU-Ratsvorsitz übernommen und damit auch die Verantwortung, die Verhandlungen über die letzten neuen Initiativen der EU-Kommission zu leiten. Der politische Zyklus der EU neigt sich allmählich seinem Ende entgegen, denn im Juni 2019 wird das Europäische Parlament neu gewählt.

Das Motto war „Zusammen sind wir stark“ – ein Satz, der mit unserer Geschichte und der Verfasstheit unseres Staats verbunden ist und gleichzeitig den Gedanken eines geeinten und solidarischen Europas verkörpert. Heute ist Einheit notwendiger denn je, damit wir unsere gemeinsamen Probleme lösen, unsere gemeinsamen Werte bewahren und unser gemeinsames Wohlergehen, unsere Sicherheit und Demokratie gewährleisten können.

Der Ratsvorsitz behandelte die drei Kernbotschaften Konsens, Konkurrenzfähigkeit und Kohäsion. Außerdem scheint Bulgarien, das die gemeinsamen europäischen Grundwerte mitträgt, ein natürlicher Vertreter der Westbalkanstaaten auf dem Weg zu Europa zu sein.

Der Ratsvorsitz ist eine große Herausforderung und Verantwortung und daher haben die Gewerkschaften des Lands die Anstrengungen der Regierung konstruktiv unterstützt, zukunftsorientierte und realistische Ergebnisse zu erzielen, die sich an den Grundsätzen der Transparenz und Rechenschaftspflicht orientieren. Meine Gewerkschaft, die seit fast dreißig Jahren verantwortungsvoller Sozialpartner ist, hat alle Initiativen mitgetragen, die die Werte der menschlichen Würde, Demokratie, Menschenrechte, Gerechtigkeit, Solidarität und Rechtsstaatlichkeit stärken und umsetzen sollen.

Es wurden vier soziale Kernthemen bearbeitet: Zukunft der Arbeit, Fördermöglichkeiten des Europäischen Sozialfonds, frühkindliche Entwicklung und Menschen mit Behinderung. PODKREPA hat sich aktiv beteiligt, Sachverstand aus Arbeitnehmersicht beigetragen und Mehrwert geschaffen, indem Synergien für den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt gestärkt wurden. Bei der Überarbeitung der Entsenderichtlinie haben wir den Vorschlag der Europäischen Kommission unterstützt, den Begriff „Mindestlohnsätze“ durch

„Entlohnung“ zu ersetzen, der es ermöglichen soll, dass jede/r Arbeitnehmer/in das gleiche, würdige Entgelt für gleichwertige Arbeit erhält.

Bei der Europäischen Säule sozialer Rechte liegt unser Augenmerk darauf, rechtliche Instrumente zu entwickeln, um die Beschäftigungschancen zu erhöhen, die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme zu stärken, Investitionen in das Humankapital zu erhöhen sowie die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu fördern. Der Beitrag zur Debatte über die Europäische Säule sozialer Rechte gehört zu den wichtigsten Verpflichtungen Bulgariens während des Ratsvorsitzes.

Es war Absicht des Ratsvorsitzes, das Bewusstsein für die Lage der Arbeitnehmer/innen zu schärfen. Eine wichtige entsprechende Initiative war die Beteiligung von PODKREPA an der hochrangigen Konferenz „The Future of Labour: A Life-Cycle Approach“ (Die Zukunft der Arbeit – Ein Lebenszyklusansatz). Die Hauptpunkte unseres Beitrags betrafen die Mobilität der Arbeitnehmer/innen – wir haben den Vorschlag zur Schaffung einer Europäischen Arbeitsagentur unterstützt, die als Mechanismus zur sozialen Absicherung der atypischen, selbständigen Arbeit dienen soll – und Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung auf die Arbeitnehmer/innen.

Eine der wichtigsten Veranstaltungen unter unserer Federführung war die internationale Konferenz „The Voice of Integration of the Western Balkans“ (Die Stimme der Integration der Westbalkanstaaten). Die Teilnehmer/innen beschlossen eine Erklärung zu den neuen arbeits- und sozialpolitischen Dimensionen der Integration des Westbalkans in die Europäische Union, die das Engagement der Gewerkschaften bekräftigt, sich aktiv in den Gesamtprozess zur europäischen Einigung einzubringen. Das Dokument wurde dem bulgarischen Premierminister übergeben und beim Gipfeltreffen der EU mit den Staaten des westlichen Balkans am 17. Mai 2018 verteilt.

Bulgarien befindet sich am unteren Ende der Einkommensskala der Europäischen Union und unsere Hauptinitiative besteht darin, die Entgeltkluft zu verringern – PODKREPA hat sich der Kampagne des EGB für höhere Löhne in Europa und der „Wage Convergence Alliance“ (Allianz für



Veselin MITOV

wurde 1959 in Sofia geboren. Er ist verheiratet und hat einen Sohn und eine Tochter. Er hat einen Master-Abschluss in Sprachwissenschaft (1985) und Ökonomie (1989). Seit 1994 arbeitet er für den bulgarischen Gewerkschaftsbund PODKREPA. 1997 wurde er zum Leiter für internationale Politik ernannt und 2003 in das Amt des internationalen Sekretärs gewählt, in dem er von drei Kongressen in Folge bestätigt wurde und das er bis heute innehat.

Er gehört seit 2007 dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) an und ist seit 2008 Vorsitzender des Ausschusses für Sozialpolitik des bulgarischen Wirtschafts- und Sozialrats. Aktuell ist er stellvertretender Vorsitzender von EZA mit Zuständigkeit für die Balkanregion.

Lohnkonvergenz) angeschlossen. Eines der Ziele dieses Bündnisses ist, auf europäischer Ebene eine Einigung zwischen den Regierungen der west- und osteuropäischen Länder unter Einbeziehung der Sozialpartner zu erreichen, um die Löhne innerhalb Europas anzunähern. Ende Juni fand in Sofia eine hochrangige internationale Konferenz zur Europäischen Säule sozialer Rechte statt. Die bulgarischen Gewerkschaften haben diese Gelegenheit genutzt, um der breiten Öffentlichkeit die „Wage Convergence Alliance“ vorzustellen. Es war eine Abschlussveranstaltung mit sozialem Thema – ein Treffen, das für die arbeitende Bevölkerung in Europa sehr wichtig war!

Veselin Mitov ■

Rumänien: Alptraum für Arbeitnehmer?

Rumänien weist eine Reihe von Widersprüchen auf: Seit acht Jahren verzeichnet die Wirtschaft des Lands Rekordwachstumsraten. Dennoch sind Armut und Ungleichheit weiterhin eklatant und weit verbreitet. Trotz der geringen Arbeitslosenquote ist die Vollzeitbeschäftigung längst kein sicherer Weg aus der Armut, da ein Fünftel der Erwerbstätigen in die Kategorie der Erwerbsarmut fallen. Damit ist der Wert für diesen Indikator doppelt so hoch wie im europäischen Schnitt. Gleichzeitig haben 3,5 Millionen Rumänen das Land verlassen, um in anderen europäischen Ländern zu arbeiten. Nach den beachtlichen Lohnerhöhungen in diesem Jahr (etwa 20%) haben viele Arbeitnehmer weniger Geld als vorher in der Tasche, da als Teil dieser Maßnahme die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer verlagert wurden. Obwohl die rumänische Wirtschaft allen Indikatoren zufolge gut läuft, funktionieren die Verteilungsmechanismen nicht, weil es nicht gelingt, den Wohlstand zum Wohle der gesamten Gesellschaft zu verteilen.

Das Tarifvertragsgesetz, das 2011 während der Krise auf Verlangen der Troika (IWF, EK und EZB) reformiert wurde, hat harte Regeln eingeführt, die es unmöglich machen, Tarifverträge auf nationaler oder sektoraler Ebene zu verhandeln. So wurden zum Beispiel in den fünf Jahren vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes 47 solcher Branchentarifverträge abgeschlossen, aber seither kein einziger.

Es gibt nur wenige Betriebsvereinbarungen. Die jüngsten Zahlen der Gewerbeaufsicht zeigen, dass im letzten Jahr etwa 7.200 Tarifverträge abgeschlossen wurden. Davon sind 1.200 „echte“ Kollektivverträge, die von Gewerkschaften ausgehandelt werden. Die meisten werden von „Arbeitnehmervertretern“ abgeschlossen. Laut Gesetz muss eine Gewerkschaft mindestens 50%+1 der Gesamtbelegschaft eines Betriebs oder einer Firma vertreten. Wird dieser Anteil nicht erreicht, werden Betriebsvereinbarungen von Arbeitnehmervertretern verhandelt, die in der Regel vom Management ausgewählt werden und nicht über die Ressourcen verfügen, die eine Gewerkschaft hat. Im Privatsektor ist die Situation sogar noch dramatischer: Hier gibt es 767 Tarifverträge, die nur etwa 5% der Arbeitnehmer/innen abdecken.

Die unmittelbare Folge der fehlenden Tarifverhandlungen und Aufwärtsvertei-



Bogdan Iuliu HOSSU

ist Vorsitzender des rumänischen nationalen Gewerkschaftsbunds „Cartel ALFA“. Als ausgebildeter Forscher und Elektrotechnik-Ingenieur engagiert er sich seit 25 Jahren für die Gewerkschaftsarbeit. Von 1996 bis 2011 war er stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf. Derzeit gehört er dem Lenkungsausschuss des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) in Brüssel an.

lung der Löhne ist, dass sich die Anzahl der Mindestlohnempfänger versechsfacht hat, von etwa 8% im Jahr 2011 auf fast die Hälfte aller Arbeitnehmer 2018.

Die primäre Strategie, die Löhne niedrig zu halten, um ausländische Investitionen zu werben, ist langfristig zum Scheitern verurteilt. Durch die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union finden die Investoren, die sich von niedrigen Löhnen und günstigen Steuersätzen locken lassen, in Rumänien nicht mehr ohne Weiteres qualifizierte Arbeitnehmer, da die Aussicht auf bessere Arbeitsbedingungen und Löhne in anderen Mitgliedstaaten die rumänischen Arbeitnehmer lockt. In der Anzahl von Menschen gerechnet, die das Land auf der Suche nach einem besseren Leben verlassen haben, landet Rumänien auf dem zweiten Platz hinter dem kriegsgeplagten Syrien. Von den geschätzten 3,5 Millionen Rumänen, die im Ausland arbeiten und leben, sind die meisten im aktivsten und produktivsten Alter.

Trotz des Drucks der Gewerkschaften und Empfehlungen der ILO hat die jetzige sozialdemokratische Regierung, die seit sechs Jahren im Amt ist, nichts getan, um die 2011 von der Vorgängerregierung beschlossenen Maßnahmen rückgängig zu machen. Stattdessen hat sie eine Reihe neoliberaler Maßnahmen beschlossen, wie die vollständige Verlagerung der Sozialversicherungsbeiträge auf die Arbeit-

nehmer. Dies steht im Gegensatz zum Übereinkommen Nr. 102 der ILO, laut dem die von den Arbeitnehmern geleisteten Sozialversicherungsbeiträge 50% der gesamten für den Sozialschutz verwendeten Finanzmittel nicht übersteigen dürfen.

Die Frage ist, warum sie sich zum Nichthandeln entschlossen hat, obwohl die verheerenden Folgen dieses Gesetzes zunehmend deutlich werden. Die fehlende politische Vision und fehlende Sorge um das Wohl der Bürger sind Teil der Erklärung, neben dem riesigen und dauerhaften Druck, den multinationale Konzerne ausüben.

Aus diesem Grund unterstützen wir nicht nur eine gemeinsame Erklärung zum sozialen Europa, die im November 2017 in Göteborg erzielt wurde, sondern setzen uns auch für die Entwicklung wirksamer Instrumente zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte ein. Diese sieht vor, dass ein Mindestprozentsatz des BIP für soziale Ziele wie Gesundheitswesen und Bildung sowie Investitionen aufgewendet wird, um Sozialdumping in Europa und den Wettbewerb zwischen Ländern durch die ständige Absenkung der Standards zu verhindern.

Bogdan Iuliu Hossu ■

IMPRESSUM

Herausgeber

EZA

Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redaktion

Sigrid Schraml (verantwort.), Matthias

Horney, Norbert Klein, Victoria

Znined, Esmeralda Van den Bosch

Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotos

EZA, Cartel Alfa

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von der Europäischen Union finanziell unterstützt.