



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation

1/3/2004

Eucob@-BERICHT

Jahresbericht: 2003

Das europäische Tarifinformationsnetz

**of the European Metalworkers' Federation/
Fédération Européenne de Métallurgistes/
Europäischer Metallgewerkschaftsbund**

Tarifpolitik in der europäischen Metallindustrie

2003

Abgeschlossen: Sommer 2003

Inhalt:**TEIL I: Einleitung und Überblick**

1.	Vorwort	4
2.	Ziele von Eucob@, Beteiligung	4
3.	Hauptthemen der europäischen Tarifverhandlungen: Übersicht	4

TEIL II: Europäische Tarifverhandlungen im Detail

4.	Struktur der europäischen Tarifvereinbarungen	7
4.1.	Tarifvertragszeiträume 2003	7
4.2.	Verhandlungsebenen	8
4.3.	Erfasste Mitglieder	8
5.	Verhandlungsthemen und -ergebnisse	9
5.1.	Lohnpolitik	9
5.2.	Arbeitszeit	14
5.3.	Pensionen und Vorruhestand	15
5.4.	Berufsbildung	16
5.5.	Andere Vereinbarungen	17
6.	Bedeutung und politische Aspekte der Tarifverhandlung	18
6.1.	Bedeutung der letzten Verhandlungsrunde	18
6.2.	Politische Aspekte der Tarifverhandlung	18

TEIL III: Bewertung der Koordinierungsregel

7.	Bewertung der Koordinierungsregel	21
7.1.	Empirische Ergebnisse 2003	22

TEIL IV: Mittel- und osteuropäische Länder

8.	Die mitteleuropäischen Länder	27
8.1.	Wirtschaftliche Entwicklung	27
8.2.	Lohnpolitik in den mitteleuropäischen Ländern	28

Anhang:

I.	Liste der Korrespondenten des Eucob@-Netzwerks	30
----	--	----

Liste der Tabellen:

Tabelle 1:	Hauptthemen 2003	6
Tabelle 2:	Tarifvertragszeiträume in Europa	7
Tabelle 3:	Verhandlungsebenen	8
Tabelle 4:	Erfasste Mitglieder	8
Tabelle 5:	Lohnpolitik in der europäischen Metallindustrie 2003	12
Tabelle 6:	Arbeitszeit	14
Tabelle 7:	Pensionssysteme und Vorruhestand	15
Tabelle 8:	Berufsbildung	16
Tabelle 9:	Andere Vereinbarungen	17
Tabelle 10:	Politischer und wirtschaftlicher Hintergrund	20
Tabelle 11:	Makroökonomische Parameter in Europa 2003	22
Tabelle 12:	Erfasste nationale makroökonomische Parameter	23
Tabelle 13:	Vowa-Zahlen 2003	23
Tabelle 14a:	Koordinierungsregel und p+i 2000	24
Tabelle 14b:	Koordinierungsregel und p+i 2001	24
Tabelle 14c:	Koordinierungsregel und p+i 2002	24
Tabelle 14d:	Koordinierungsregel und p+i 2003	24
Tabelle 15:	Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: Überblick 2003	25
Tabelle 16:	Makroökonomische Daten in den Kandidatenländern	27
Tabelle 17:	Erfassungen bei Tarifverhandlungen	28
Tabelle 18:	Tarifverhandlungen in den Kandidatenländern	30

TEIL I: Einleitung und Überblick

1. Vorwort

Das ist der vierte Eucob@-Bericht des EMB seit dem Jahr 2000. Heute bildet das Eucob@-Informationsnetz das Rückgrat der europäischen Koordinierungsbemühungen der Gewerkschaften insgesamt. Das Konzept wurde vom EMB-Hauptausschuss "Tarifpolitik" im November 1999 angenommen, im März 2000 wurde der erste Eucob@-Bericht vorgelegt. In den nachfolgenden Berichten war ein Abschnitt der Bewertung der Koordinierungsregel (Teil III) gewidmet.

In diesem Jahr erhielten wir 19 Berichte aus 14 Ländern (**Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland**, (Metalli, TL, STL, IL and TEK), **Griechenland, Deutschland, Niederlande, Italien, Norwegen** (Fellesforbundet), **Portugal** (SIMA), **Vereinigtes Königreich, Schweden** (SIF and Svenska Metall) und **Schweiz**). Einige betreffen neu geschlossene Vereinbarungen, andere laufende Vereinbarungen.

Aus den Ländern der Beitrittskandidaten erhielten wir nur zwei Berichte (**Tschechische Republik** und **Slowenien**).

2. Ziele von Eucob@, Beteiligung

Die Informationen wurde über E-Mail ausgetauscht. Der Eucob@-Bericht beruht auf zwei "Säulen". Den Daten von Eurostat/der Kommission und den mit dem Fragebogen übermittelten Daten. Anfang 2002 erweiterten wir das Eucob@-System um eine dritte „Säule“, ein „Ad hoc-Infosystem“. Ihm lag die Idee zugrunde, von den Mitgliederorganisationen kurze und rasche Informationen über alle Entwicklungen zu erhalten, über die zu berichten interessant wäre. Diese Säule steht nun und wird von den Korrespondenten weitgehend genutzt. Der Informationsaustausch umfasst Anfragen zu bevorstehenden Tarifverhandlungsrunden, Gewerkschaftsaktionen und rechtlichen Problemen wie Änderungen der Arbeitsgesetzgebung usw. Einige Korrespondenten wollten Informationen über die Erfahrung mit speziellen Fragen wie gemeinsame Vereinbarungen für Arbeiter und Angestellte, private Pensionsvorsorge oder neue Ausbildungssysteme.

3. Hauptthemen der europäischen Tarifverhandlungen: Übersicht

Die Kommission berichtete, dass das Wachstum im dritten aufeinander folgenden Jahr voraussichtlich enttäuschend sein werde: Die durchschnittliche Wachstumsrate soll 2003 erwartungsgemäß magere 1% in der Euro-Zone (1,3% in der EU) nicht übersteigen. Für nächstes Jahr erwartet man sich ein höheres Durchschnittswachstum von 2,3 - 2,4% in der Euro-Zone und in der EU, wenn die Schaffung von Arbeitsplätzen wieder zunimmt, die Investitionen steigen und das internationale Umfeld günstiger ist. Angesichts des hohen Grades an Unsicherheit kann eine weitere Verzögerung des Wachstums jedoch nicht ausgeschlossen werden. Die treibende Kraft für eine Erholung verlegte sich auf die Inlandsnachfrage, eine Steigerung des privaten Verbrauchs blieb aus und lag 2002 bei 0,7% in der Euro-Zone (1,4% in der EU). Die Prognosen für die Arbeitslosigkeit liegen bei einem

Anstieg von 8,8% (8% in der EU). Angesichts der zögernden Erholung rechnet man für nächstes Jahr nur mit einer bescheidenen Zunahme von Arbeitsplätzen. Die Inflationsrate sinkt 2003 generell nur langsam und soll in der Euro-Zone auf einem Durchschnitt von 2,1%, verglichen mit 2,2% im vergangenen Jahr, bleiben. (Europäische Wirtschaft, Frühjahrsprognosen 2003)

Das Staatsdefizit in der Euro-Zone stieg 2002 generell stark an, nämlich auf 2,2% des BIP (1,9% in der EU). Im Vergleich zur Herbstprognose der Kommission wurde das französische Defizit auf 3,1% des BIP korrigiert, während das portugiesische Defizit auf unter den Grenzwert von 3% gesenkt wurde. Das Defizit Deutschlands ist weiterhin überaus hoch (ibid.).

Die Inflation ist kein Problem in der Euro-Zone, obwohl sie von Land zu Land verschieden ist. Dennoch liegt die Inflationsrate in zwei der drei wirtschaftlich stärksten Länder (Deutschland und Frankreich) unter 2,0%, während in Italien, der drittstärksten Ökonomie, die Inflation über 2,0% ausmacht (2002: 2,6% und 2003: 2,4%). Das Hauptproblem ist jedoch das mangelnde Wirtschaftswachstum, wobei die Aussage der EZB, dass „die Währungspolitik einen signifikanten Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen für eine Erholung des Wirtschaftswachstums geleistet hat“ anzuzweifeln ist. (EZB, Monatsbericht, Juli 2003).

Die Gewerkschaften in mehreren europäischen Ländern waren mit Regierungsinitiativen konfrontiert, 2002 und 2003 die Arbeitsgesetzgebung zu ändern, um den Arbeitsmarkt flexibilisieren, und Änderungen bei den Sozialversicherungsgesetzen und Pensionssystemen vorzunehmen. Der gemeinsame Nenner dieser Initiativen besteht darin, die „Freundlichkeit“ des institutionellen Umfelds, in dem die Gewerkschaften operieren, zu verändern. Das war in **Österreich, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien** (2002), **Portugal** und in anderen Ländern der Fall.

Was die EMB-Koordinierungsregel im Jahr 2002 und 2003 anbelangt, so setzt sich die Entwicklung der beiden letzten Jahre fort: Es wird für die EMB-Mitgliedsorganisationen zunehmend schwierig, mit den sich wandelnden wirtschaftlichen Parametern mitzukommen. 2002 und 2003 situierte sich der Großteil der Länder, aus denen Berichte eingingen, unterhalb der Koordinierungsregel, 2002 lagen die meisten dieser Länder in einem Bereich von -1,0%, 2003 war es jedoch nur noch ein Land. Es gibt Befürchtungen, wonach dieses generelle Bild sich auch 2003, wenn wir die Berichte der ausständigen Länder erhalten, nicht erhellen wird. 2002 waren es nur zwei Länder (**Deutschland, Portugal und Norwegen**), die über der Koordinierungsregel lagen. Alle anderen Länder lagen ihren Berichten nach darunter: 2002 **Belgien, Dänemark, Österreich, die Niederlande, Finnland, Italien, Schweden und Griechenland**. 6 der 8 Länder, die unter der Koordinierungsregel lagen, situierten sich jedoch in einem Bereich von -1,0% (Belgien, Dänemark, Österreich, Finnland, Italien, Schweden). Die *Niederlande* und *Griechenland* lagen sogar unter diesem Bereich. 2003 waren vier Länder über der Koordinierungsregel (**Belgien, Österreich, Deutschland und Norwegen**), fünf Länder lagen ihren Berichten zufolge darunter (**Niederlande, Finnland, Portugal, Schweden und Griechenland**). Nur ein Land, das unterhalb der Koordinierungsregel war, lag in einem Bereich von -1,0% (**Niederlande**), die anderen nicht.

Die Kommission berichtet, dass die meisten **Beitrittskandidaten** trotz des schlechteren internationalen Wirtschaftsklimas eine anhaltend stabile Wachstumsrate zu verzeichnen hatten. Das Wirtschaftswachstum hat sich 2002 nur geringfügig verlangsamt. Besonders interessant ist für die Mitglieder der Euro-Zone, dass dieses positive Ergebnis hauptsächlich „auf einer starken Inlandsnachfrage beruht, dass die meisten Beitrittsländer Ausdauer bewiesen und sich das Ausmaß der Verlangsamung in Grenzen hielt.“ (Europäische Wirtschaft, Wirtschaftsprognosen für die Beitrittsländer Frühjahr 2003). Das Wirtschaftswachstum in der **Tschechischen Republik** ging 2002 allmählich zurück, was

durch die Überschwemmungen im August noch verschlimmert wurde, so dass das BIP 2002 zurückfiel. **Slowenien** hatte mit den gleichen Problemen zu kämpfen, aber eine unerwartet starke Exportsteigerung und eine Zunahme der Inlandsnachfrage trugen 2002 dazu bei, dass das BIP um 3% anstieg.

In unserem letzten Bericht wiesen wir darauf hin, dass die Lohnpolitik im Mittelpunkt der letzten Tarifverhandlungsrunden in ganz Europa stand. Diesmal ist das Bild ähnlich.

EUCOB@-Tabelle 1: Hauptthemen 2003																		
Themen/Land	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	CZE	SL0
Löhne																		
Lohnstruktur																		
Lohnanstieg	X	X	X	X		X	X		X	X	X		X		X	X	X	X
Mindestlohnanstieg	X		X															
Lehrlingsgehalt																		
Ausbildung																		
Berufsbildung		X					X		X		X							
Ausbildungsbedingungen				X			X									X		
Arbeitszeit																		
Verkürzung		X	X				X				X			X			X	
Flexibilisierung			X	X			X		X					X		X		
Pensionen/Vorruhestand																		
Pensionen		X	X								X							
Vorruhestand		X					X											
Zusätzliche Pensionssysteme																		
Andere Vereinbarungen		X		X		X	X		X		X			X	X		X	

Die Mehrzahl der Mitgliederorganisationen, deren Berichte vorlagen, hatten 2003 keine Verhandlungsrunden, so dass die 2002 oder vorher geschlossenen Vereinbarungen weiterhin gelten. Daher gibt es im Vergleich zum letzten Bericht wenig Unterschiede.

Dieses Jahr haben wir

- 14 Angaben über „Lohnerhöhungen“ und weitere 2 über einen „Mindestlohnanstieg“;
- 12 Angaben über „Arbeitszeit“, 6 davon in Zusammenhang mit „Arbeitszeitverkürzung“ und 6 über „Flexibilisierung der Arbeitszeit“;
- 7 Angaben über „Ausbildung“: 4 im Zusammenhang mit „Ausbildungsbedingungen“ und 3 über „Berufsausbildung“;
- 5 Angaben über „Pensionssysteme“ und „Vorruhestand“ und schließlich
- 9 Angaben über „andere Themen“.

TEIL II: Europäische Tarifverhandlungen im Detail

4. Struktur der europäischen Tarifvereinbarungen

In diesem Kapitel wollen wir einen Überblick über die nächsten Tarifverhandlungsrunden auf dem „Terminplan“ geben. Bei den Verhandlungsebenen und den erfassten Mitgliedern gibt es die größten Unterschiede in den europäischen Tarifverhandlungen. Eine Aktualisierung der früheren Informationen findet man in Kapitel 5.2. und 5.3.

4.1. Tarifvertragszeiträume 2003 - 2004

Einen Überblick auf der Grundlage der letzten Eucob@-Berichte geben wir in Tabelle 2.

EUCOB@-Tabelle 2: Tarifvertragszeiträume (Juli 2003)							
Land/Organisation		Verträge gültig von bis		Zeitraum (Jahr)	Nächste Verhandlung: Beginn.....Ende		Aktuelle Situation
B	<i>CMB, CCMB</i>	Jan 03	Dez 04	2	2005		
DK	<i>CO-Industri</i>	1. März 00	1. März 04	4	Dez. 02 / Mindestlohn 03 festzulegen	März 03	Noch gültig/jährliche Lohnrunde auf Betriebsebene
D	<i>IG Metall</i>	Juni 02	Dez 03	22 Monate	Ende 03		
EL	<i>POEM</i>	Jan 02	Dez 03	2	Jan 04		
E	<i>CC.OO, UGT</i>						
F	<i>FGMM CFDT</i>						
IRL	<i>ICTU (SIPTU)</i>						
I	<i>FIOM, FIM, UILM</i>	00	04	4	Ende 02 Verlängerung der nationalen Vereinbarung		Noch gültig
<i>Lokale/Betriebsebene:</i>							
NL	<i>FNV</i>	Jul02	Jun04	2	Apr04		
A	<i>GMT</i>	01/03	Unbegrenzt	Jährliche Neuverhandlung	Herbst 03		Noch gültig
P	<i>Fequimetal</i>	Feb 02	Feb03	jährlich			
P	<i>SIMA</i>	Feb03	Feb03	annual			
FIN	<i>Metalli</i>	01 Feb03	31Jan05	2	Herbst 04		
FIN	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	01 Feb03	31Jan05	2	Herbst 04		
S	<i>Svenska Metall</i>	Feb 01	März04	3	Jan 04	März04	
S	<i>SIF</i>	Feb 01	März04	3	Jan 04	März04	Beide Parteien haben das Recht, den im Febr. 03 auslaufenden Vertrag zu beenden, wenn zum Beispiel die Inflationsrate höher als erwartet ist.
GB	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>						
Lokale Ebene/Betriebsebene:							
CH	<i>SMUV</i>	07.98	06.03	5			
<i>Lokale Ebene/Betriebsebene:</i>							
NOR	<i>Fellesforbundet</i>	04.02	03.04	2	03.04		Noch gültig
NOR	<i>NITO</i>	04.02	03.04	2	03.04		Noch gültig
CZE	<i>OS KOVO-Gießerei</i>	Jan03	Dez03	1	Herbst 03		
CZE	<i>OS KOVO-Elektro</i>	Jan03	Dez 03	1	Herbst 03		
CZE	<i>OS KOVO-Metall</i>	Jan01	Dez 03	3	Herbst 03		
CZE	<i>OS KOVO-Luft- und Raumfahrt</i>	Jan03	Dez 03	1	Herbst 02		
SLO	<i>SKEI</i>	Jul02	Jul04	2	Frühj. 04		

4.2. Verhandlungsebenen

EUCOB@-Tabelle 3: Verhandlungsebenen																				
Ebene	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	GB	NOR	CH	SLO	CZE	SLK	SLO
National	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X			X
Betrieb/lokal			X					X	X 2131 aggr.		X	X		X	X	X	X		X	X
Sektor	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				X	X		X
Intersektoral								X				X								
Subsektor												X						X	X	

“Verhandlungsebenen” sind wichtig, um die Struktur von Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten zu verstehen. Diese Strukturen haben sich seit dem letzten Jahr nicht verändert. Der Großteil der in den Berichten erfassten Tarifverträge sind mehrjährige Branchenvereinbarungen, aber es gibt wesentliche Ausnahmen (siehe Eucob@-Bericht 1999/2000, S. 7).

4.3. Erfasste Mitglieder

Land/Organisation	Mitglieder	Beschäftigte indirekt	Arb./Angest.
B	CMB, CCMB		144.000 Arbeiter
DK	CO-Industri		300.000 (100.000) Beide
DK	IDA	8.000	80.000 Akad.
D	IG Metall	2.500.000	3.600.000 Beide
EL	POEM	50.000	150.000 Beide
E	CC.OO, UGT		
F	FGMM CFDT		
IRL	ICTU (SIPTU)		
I	FIOM, FIM, UILM		655.787 Gesamtbelegschaft: 1.600.000 Kein Unterschied zwischen Arb. u. Angest.
NL	FNV	29.000	285.000 Beide
A	GMBE GPA		128.000 Arbeiter 61.741 Angestellte Gesamtbelegschaft: 164.308 Beide Gemeinsame Verhandlungen, aber getrennte Verträge
P	Fequimetal	50500	
P	SIMA		
FIN	Metalli	120000	130000 Arbeiter
FIN	STL, TL, IL, TEK	30000	Angestellte
S	Svenska Metall	170 051	Arbeiter
S	SIF	80.000	100.000 workforce:380.000 Angestellte
UK	AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT		
NOR	Fellesforbundet	40.000	55.000 Arbeiter
NOR	NITO		
CH	FMTH, VSAM, Syna, ASC, SSEC	23.000 (FMTH)	327.000
CZE	OS KOVO-Stahl	21.313	29.333 Beide
CZE	OS KOVO-Elektro	5.416	19.286 Beide
CZE	OS KOVO-Gießerei	2.503	5.279 Beide
CZE	OS KOVO-Luft- und Raumfahrt	1.060	2.310 Beide
SLO	SKEI	80.000	100.000 Beide

5. Verhandlungsthemen und -ergebnisse

2003 haben wir zwei Gruppen von Bericht erstattenden Ländern: 1. Länder mit laufenden Verträgen (6 Länder: **Belgien, Finnland, Niederlande, Österreich, Portugal** und die **Tschechische Republik**), 2. Länder mit laufenden Verträgen (8 Länder: **Dänemark, Deutschland, Italien, Griechenland, Schweden, Norwegen, das Vereinigte Königreich** und **Slowenien**).

5.1. Lohnpolitik

In **Belgien** wurde eine Zweistufenvereinbarung getroffen: eine Erhöhung von 1,5% für 2003 in Anpassung an die geschätzte Inflationsrate und eine weitere Steigerung von bis zu 1,0% „abhängig von der Situation bezüglich des ersten unbezahlten Krankenstandstages“. Dieser zweite Teil soll auf Betriebsebene umgesetzt werden. Die Entscheidung über die Umsetzung dieses zweiten Teil, d. h. Arbeitszeitverkürzung oder andere Vorteile wie Restaurantgutscheine, Krankenhausversicherung, Zusatzpensionen usw., liegt bei der Gewerkschaft und dem Unternehmen. 2004 sollen die Löhne um 1,6% steigen (für 2004 geschätzte Inflation). Im zweiten Teil der Vereinbarung kann es einen Anstieg von 1,0% minus oder plus dem Ergebnis folgender Rechnung geben: 3,1% (= geschätzte Inflation am 1. Juli 2003 und am 1. Juli 2004) – (tatsächliche Inflation am 1. Juli 2003 + tatsächliche Inflation am 1. Juli 2004). Unser Korrespondent gibt zu, dass dieser „Teil der Lohnerhöhung am kompliziertesten ist“. Insgesamt wird es einen Anstieg „von 5,4% für die Unternehmen geben, in denen der erste Krankenstandtag bereits refundiert wurde, und 5,1% für die Unternehmen, die den ersten Tag des Krankenstandes nie bezahlt haben“.

In **Finnland** (Metalli) haben wir 2003 einen Lohnanstieg von mindestens 2,6% und für 2004 von mindestens 1,8%. 2004 „soll eine Lohnsumme auf der Grundlage lokaler Vereinbarungen in den Betrieben aufgeteilt werden. Das beläuft sich auf 4 Cent/h multipliziert mit der Anzahl der Arbeitnehmer“.

FNV Bondgenoten in den **Niederlanden** berichten, dass im Juli 2002 eine Zweijahresvereinbarung getroffen wurde. „Es war eine zusätzliche Runde nötig (5 statt 4), um zu einer Prinzipiellen Vereinbarung zu gelangen, und wir mussten mit Streik drohen“. 2003 gab es eine einmalige Erhöhung von 1,25%, eine Strukturanpassung von 3,25% (Mindestlohnanstieg von mindestens 49,58 € pro Monat), gefolgt von einer 2,75%-igen Erhöhung im April 2004 (Mindestloohnerhöhung von mindestens 43,11 € pro Monat).

Die GMT in **Österreich** erzielte eine Vereinbarung mit einem Mindestanstieg von 2,3%, eine Erhöhung der Reallöhne von 2,2% und eine einmalige Zahlung von 110 €; weitere Erhöhungen betrafen die Lehrlingsgehälter sowie Sonderzahlungen und Aufwandsentschädigungen (Nachzuschlag 4%). Wichtig ist die Wiedereinführung der „Verteiloption“, die vorsieht, dass 0,6% des gesamten Lohnaufkommens flexibel verteilt wird bei einem gleichzeitigen Lohnanstieg von insgesamt mindestens 1,9%. Die Verteiloption kann auf Unternehmensebene vereinbart werden. *Am 21. Oktober 2003 erzielten die österreichische Gewerkschaft Metall und Textil (GTM) in gemeinsamer Verhandlung mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) eine neue Tarifvereinbarung, von der etwa 180.000 Arbeiter und Angestellte in der Metallverarbeitung und im Bergbau betroffen waren. Der Reallohnanstieg beträgt etwa 2,1%, die Verteiloption wurde erneuert, Sonderzahlungen*

und Aufwandsentschädigungen von 2,1% wurden vereinbart, und die Lehrlingsgehälter wurden um 2,1% erhöht.

In der Automobilindustrie des **Vereinigten Königreichs** wurden die meisten Vereinbarungen 2002 geschlossen, obwohl einige im November 2001 getroffene Vereinbarungen noch immer aufrecht sind (wie BMW Oxford mit einem Lohnanstieg von 3,0% und Ford mit 3,5% Lohnanstieg). 2002 meldete der IDS-Bericht (Oktober 2002) fünf Vereinbarungen: Honda (2,5%), Nissan (3,0%), Peugeot (2,1%), Toyota (2,42%) und Vauxhall (2,0%). Das Durchschnittseinkommen stieg 2003 um 3,6% (gegenüber 3,7% im Dezember 2002). Im Privatsektor fiel das Wachstum von 3,5% auf 3,2% zurück ...“ (IDS-Bericht).

Portugals SIMA berichtet von einer sektoralen Vereinbarung mit einem Lohnanstieg von 2,9% im Metallsektor und 3,6% im Stahlsektor. In anderen Sektoren sind noch Verhandlungen im Gange, die sich Berichten zufolge schwierig gestalten, wie z. B. in der Automobilindustrie. SIMA erzielte auch einige wichtige Betriebsvereinbarungen, z. B. bei Bombardier (3,5%) und Robert Bosch (37,50 €).

Wir erhielten die Ad hoc-Info aus **Irland**, dass die Verhandlungen im Hinblick auf die neue Tarifrunde etwa im Oktober 2002 begannen. „Viele Arbeitnehmer hätten genug vom Lohnrundensystem und würden eine Rückkehr zu „freien Tarifverhandlungen“ auf Betriebsebene begrüßen. Der Konjunkturrückgang seit den Ereignissen vom 11. September könnte jedoch dazu führen, diese Denkungsart etwas zu verändern. Wir haben seit diesem Zeitpunkt in Irland eine Reihe von Arbeitsplatzverlusten, insbesondere im Technologiebereich hinnehmen müssen.

Alle anderen Vereinbarungen sind noch aktuell.

In **Dänemark** wurde durch die Vereinbarung von 2001 ein Mindestlohn von 84,40 Dkr erzielt, was einem Anstieg von 1,0% entspricht. In Dänemark werden ungefähr zwei Drittel der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene verhandelt. Für 2003 fand eine Sonderverhandlung über Mindestlöhne und die Höhe der Leistungen statt: Der Mindestlohn für Erwachsene wird um 2 Dkr. auf 88,40 Dkr. angehoben; Der Mindestlohn für Erwachsene wird um 1,25 Dkr. auf 50,60 Dkr. angehoben; die Mindestlöhne für Lehrlinge und Studenten, Sonderzahlungen für Außendienst und Schichtarbeit sowie andere Leistungen wurden angehoben.

In **Deutschland** läuft die Vereinbarung der IG Metall von 2002 weiter, und sichert damit einen Lohnanstieg von 3,1% bis Juni 2003 und einen weiteren Anstieg in Höhe von 2,6% ab Juni 2003. Außerdem wirkt sich das neue Lohnschema für Arbeiter und Angestellte aus, das für 2002/2003 einen Anstieg von 0,9% und weitere 0,5% für 2003 vorsieht.

*In **Italien** „war vor allem eine ernstliche Spaltung quer durch die Gewerkschaften festzustellen, die die bestehenden Meinungsverschiedenheiten verschärfte und hauptsächlich durch die festgefahrene Position zur Regierung ausgelöst wurde.*

Die Probleme zwischen FIM-CISL und UILM einerseits und FIOM-CGIL andererseits hielten an. Nur FIM-CISL und UILM unterschrieben die letzten Vereinbarungen - FIOM-CGIL lehnten sie ab. Die neue Vereinbarung vom Mai 2003 sieht einen Lohnanstieg von 69 € pro Monat (4,3% für zwei Jahre) und eine Einmalzahlung von 220 € vor (die Forderung von FIOM lag bei ca. 8,5%). Leider liegt uns nur ein Positionspapier von FIOM-CGIL über die neue Vereinbarung vor, aber nichts von FI-CISL oder UILM.

In **Griechenland** gab es 2002 einen Lohnanstieg von 3,0% (36,14 €) und 2003 von 4,5% (38,31 €). Außerdem wurde eine Prämie für Arbeit unter schwierigen Bedingungen erreicht sowie ein Bonus für Arbeitnehmer mit mehr als zehn Dienstjahren.

In **Schweden**: Svenska Metall erzielte 2001 in einem nationalen Vertrag eine Steigerung von 2,3% und weitere 2,0% 2002, wobei die Verteilung den lokalen Akteuren überlassen bleibt. 2003 bleibt die Situation dieselbe. Die **schwedische** Gewerkschaft für Angestellte SIF konnte 2001 eine Erhöhung von 1,8% und eine individuelle Lohnanpassung sichern, die auf mindestens 0,7% geschätzt wird. Die individuelle Lohnanpassung wird auf lokaler bzw. Unternehmensebene von den lokalen Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebern verhandelt werden. Allen Mitgliedern wird laut Vertrag ein Mindestlohnanstieg von 700 SK garantiert, die Mindestlöhne werden um 3% erhöht.

*In der **Schweiz** wurde die bestehende Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberorganisation ASM, der Metallarbeitergewerkschaft SMUV und anderen Gewerkschaften bis 31. Dezember 2005 verlängert.*

*Leider erhielten wir auch in diesem Jahr keinen Bericht aus **Frankreich**. Laut einem Landesbericht von Christian Dufour (IRES) für das EGI, der auf folgender Webseite abgerufen werden kann: www.etui.org/CBEurope/Creports/default.cfm, stiegen die Löhne in Frankreich 2002 etwas schneller an als die Inflation. Nach einigen Jahren, in denen der Schwerpunkt auf einer Verkürzung der Arbeitsstunden lag, gab es 2002 eine Rückkehr zu Fragen der Lohnentwicklung. „Eine Reihe seit 1998 unterzeichnete Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzung enthielt Bestimmungen, wonach Löhne auf bestimmte Zeit eingefroren wurden, diese Zeit ist nun abgelaufen.“ (ibid) Der Index für das Grundgehalt aller Angestellten (SMB - salaire mensuel de base) stieg 2002 um 2.5%, der Grundlohn für Arbeiter (SHBO - salaire horaire de base ouvrier) stieg im Lauf des Jahres um 3.5% an.*

In den meisten Ländern setzt sich die Tarifverhandlungsstruktur aus zwei Ebenen zusammen: Die Verhandlungen finden auf nationaler/sektoraler Ebene *und* auf Unternehmensebene statt. Die genannten Zahlen für den Lohnanstieg beziehen sich üblicherweise auf die auf nationaler oder sektoraler Ebene geschlossenen Verträge. Manchmal ist der auf Betriebsebene zu verteilende Anteil bereits inkludiert (**Österreich**), manchmal nicht (**Norwegen**). Die meisten Verträge enthalten eine Steigerung des Mindeststandardlohns, der dann auf Unternehmensebene noch angehoben werden kann. In Ländern wie **Österreich, Belgien, Finnland** und **Deutschland** sind weitere Verbesserungen auf Betriebsebene möglich. In den **Niederlanden** werden 20 - 25% der gesamten Lohnkosten auf Betriebsebene verhandelt, in Dänemark sind es sogar zwei Drittel. In der **Schweiz** und im **Vereinigten Königreich** finden Lohnverhandlungen nur auf Betriebsebene statt.

In **Spanien** unterzeichneten CC.OO und UGT im Januar 2003 eine allgemeine Vereinbarung, die verschiedene Elemente aufwies wie die voraussichtliche Inflationsrate, die Produktivität und eine "Anpassungsklausel", die als überaus wichtig angesehen wird, "weil sie ein wirksames Mittel zur Steigerung der Kaufkraft darstellt, in einer Zeit in der die Inflationstrends ungewiss sind und die diesbezüglichen Prognosen der Regierung unglaubwürdig scheinen." Der durchschnittliche Lohnanstieg in der gesamten Wirtschaft Spaniens liegt bei 3,03%. (Siehe Bericht von Amaia Otaegui Jauregui/Elena Gutiérrez Quintana, Bericht über Tarifverhandlungen in Spanien 2002/2003, <http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>)

In den **mittel- und osteuropäischen Ländern** berichtete die **Tschechische Republik** von vier Vereinbarungen:

- Flugzeugbau: 2002 betrug der Lohnanstieg 4,0%, 2003 3,0%;
- Metall: Lohnanstieg 6,0%, Erhöhung von Sonderzahlungen 8,0%;
- Gießerei: durchschnittlicher Lohnanstieg 10%;
- Elektronik: Erhöhung der Mindestlöhne um 8,9%, durchschnittlicher Lohnanstieg 2,5%.

Slowenien berichtete über einen im Dezember 2002 erzielten Lohnanstieg von 2,0%, einen Lohnanstieg von 3,2% im Jahr 2003 und eine Erhöhung des Mindestlohns um 6,5%.

EUCOB@-Tabelle 5: Lohnpolitik in der europäischen Metallindustrie 2003						
	M	J	Nat./reg.	Lokal	Andere	Details
A	Nicht Fest	10/02-	X/X	Verbesserungen möglich		Mindestlöhne 2,3%; Reallöhne um 2,2%; Einmalzahlung von 110 €; Lehrlingsentlohnungen, Sonderzahlungen; Weiterführung der „Verteilooption“, die eine flexible Verteilung von 0,6% des Gesamlohnaufkommens und einen gleichzeitigen Lohnanstieg von mindestens 1,9% vorsieht.
B	24	01-02	x/x	Verbesserung möglich		07.03: 1,5 % Lohnanstieg (erwartete Inflation); 01.04: Erhöhung über die Inflationsrate hinaus von der Situation des unbezahlten ersten Krankstandtages abhängig (0,0 - 1,0%) 07.04: 1,6 % Lohnanstieg (erwartete Inflation); Erhöhung über die Inflationsrate hinaus \pm 1%: 3,1% (= geschätzte Inflation am 1. Juli 2003 und am 1. Juli 2004) – (tatsächliche Inflation am 1. Juli 2003 + tatsächliche Inflation am 1. Juli 2004). Insgesamt: wird es einen Anstieg „von 5,4% für die Unternehmen geben, in denen der erste Krankenstandtag bereits refundiert wurde, und 5,1% für die Unternehmen, die den ersten Tag des Krankenstandes nie bezahlt haben“.
DK	48	00-03	ca 1/3 der Lohnkosten	ca 2/3 der Lohnkosten Lohnanstieg insgesamt 01: 3,1%	1% alles außer Löhne	Für 2003 fand eine Sonderverhandlung über Mindestlöhne und die Höhe der Leistungen statt. Es wurden folgende Ergebnisse erzielt: - Der Mindestlohn für Erwachsene wird um 2 Kronen auf 88,40 Kronen angehoben. - Der Mindestlohn für Jugendliche (unter 18) wird um 1,25 Kronen auf 50,60 Kronen angehoben. - Der Mindestlohn für Lehrlinge und Studenten wird um 4,0% angehoben. - Die Sonderzahlungen für Außendienst und Schichtarbeit werden um 0,90 Kronen angehoben; - Andere Leistungen werden um 3,0% angehoben.
F						
FIN-Metalli	24	01-03	Nat./min d. 2,1%	Verbesserungen möglich		1.3. 03: Lohnanstieg 25 Cent/h, mindestens 2,6% 1.3.04: Lohnanstieg 17 Cent/h, mindestens 1,8% 1.3.04: auf der Grundlage lokaler Vereinbarungen soll eine Lohnsumme in den Betrieben aufgeteilt werden. Das beläuft sich auf 4 Cent/h multipliziert mit der Anzahl der Arbeitnehmer“.
FIN TL, STL, IL, TEK	24	01-03	2,2-2,7% Minimum	Verbesserung möglich - Verteilung zum Teil auf Betriebsebene		TL, STL 2,2% im Jahr 2002; Rest in Tabellen bis zu 4%
D	24	02-03	Nat./reg.		Auswirkung des neuen Systems für Arbeiter und Angestellte: 02: 0,5; 03: 0,5	2,1% Lohnerhöhung: Mai 01 - Feb. 02; Ab Juni 02: 4,0%; eine einmalige Zahlung von 120 € für Mai 02 03: 3,1 % ab Juni 2003.
NL	24	Jul02	Jul04	20 - 25% höhere Löhne als nat. Mindeststandards	Weitere Differenzierung auf Betriebsebene	1,25% (einmalige Erhöhung) ab 11/02 3,25% ab 01/03 (49,58 €) 2,75% ab 04/04 (43,11 €)
IRL	33					
I	24	02-03	4,3% für 2 Jahre	Laufende Verhandlungen auf Betriebsebene		FIM/UILM: 69 € monatlich Vertrag von FIOM nicht unterzeichnet.
NOR	24	02-04	Nat./Lok			Lohnanstieg: 00: 4,5; 01: 4,7; 02: 4,8% (nat.+lokale Ebene gemeinsam)
P-SIMA	24-36			Jährliche Anpassung der Vereinbarungen		Metall: 2,9%; Stahl: 3,6%
P-Fequitetal	12	02	4,1	4,1% direkt/Verbesserungen möglich		Löhne: 02: 4,1
GB	12-36	02-03	Betrieb	Nur Verhandlungen auf Betriebsebene		Automobilindustrie: zwischen 2,0% (Vauxhall) und 3,0% (Nissan)*
EL	24	02-03	Nat.			Lohnanstieg: 02: 3,0 (33,14 €) 03: 4,5 (38,31 €)
E						

S-Metall	36	01-04	Nat/lok.	Verteilung durch lokale Akteure		2003 2,0 % in nationalem Vertrag, +0,5% auf Betriebsebene
S Sif + cf	36	01-04		Verbesserung möglich		01/03/03 1,6 % + individuelle Lohnanpassung schätzungsweise mindestens 0.7% (Hinweis: Die individuelle Lohnanpassung wird auf lokaler bzw. Unternehmensebene von den lokalen Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgebern verhandelt werden.) Allen Mitgliedern wird im Vertragszeitraum (01/02/01 – 31/03/04) ein Mindestlohnanstieg von 700 SK garantiert Die Mindestlöhne werden um 3% angehoben.
CH	60	98-03	Nat./Lok	Löhne nur auf Betriebsebene		
CZE-Aerosp	12	03	Sektor			Steigerung des Mindesttarife um 5,8 % und des Durchschnittslohns um 3,0 %
CZE-Metal	36	01-03	Sektor			Lohnanstieg 6,0%, Erhöhung von Sonderzahlungen 8,0%;
CZE-Gießerei	12	03	Sub-sektor	Unternehmen		Durchschnittlicher Lohnanstieg 10%;
CZE-Elektro	12	03	Sektor	Unternehmen		Mindestlohnanstieg von 8,9 %, Erhöhung des Durchschnittslohns um 2,5%
SLO	24	02-04	Nat./Sektor	Unternehmen	Zusätzliche Erhöhung nach Verhandlung über ein neues Lohnsystem	03:2,0 %

* Quelle: IDS-Bericht, Oktober 2002: Pay, conditions and labour market changes.

5.2. Arbeitszeit

2003 erhielten wir 12 Berichte aus 9 Ländern (**Belgien, Dänemark, Finnland, Niederlande, Italien, Schweden, Schweiz, Vereinigtes Königreich** und **Tschechische Republik**). Wir erhielten 7 Berichte über Arbeitszeitverkürzungen (**Belgien, Dänemark, Finnland, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich, Tschechische Republik**) und 6 Berichte über die Flexibilisierung von Arbeitszeit (**Dänemark, Finnland, Niederlande, Italien, Schweiz** und **Vereinigtes Königreich**). Da die anderen Verträge immer noch gültig sind, haben wir sie wieder erwähnt, aber *kursiv* geschrieben.

EUCOB@-Tabelle 6: Arbeitszeit in der europäischen Metallindustrie 2003		
C	Verkürzung	Flexibilisierung
B	Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung oder, wenn zur Erhaltung von Arbeitsplätzen nötig, gesetzliche Möglichkeit der Einführung der 4-Tage-Woche.	
DK	<i>98: Kürzung für die 2. und 3. Schicht von 35 auf 34 Stunden; 00: zusätzlich 5 Urlaubstage für alle (Nun insgesamt 6 Wochen)</i>	
I	<i>Die Verträge wandten die neue Arbeitszeitverkürzung der Nationalen Vereinbarung (1999) für Schichtarbeiter an und verhandelten den „Zeitausgleich“ (für Überstunden).</i>	<i>Vertrag 99 Betriebe >200: 200 Überstunden bezahlt zum halben Satz Betriebe <200: 250 Stunden zu 25% bezahlt (Tag) und 50% (Nacht). Die ersten 32 bzw. 40 Stunden werden nicht verhandelt. Wöchentliche Flexibilität: 32 - 48 Stunden; 64 Stunden/per annum nur für Saisonarbeit</i>
NL	<i>2002: 1728 Stunden pro Jahr</i>	<i>Zeitausgleichssystem: Es ist nun möglich, 6 Tage anzusparen und sie für die Verbesserung Ihrer individuellen Pensionsgebarung zu verwenden. Nun können 6 zusätzliche Urlaubstage (neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch) zu einem Zeitausgleichssystem für längeren Urlaub hinzugerechnet oder bar ausbezahlt werden.</i>
A	<i>Infolge der neuen Gesetzgebung für Nachtarbeit (das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde aufgehoben), die nur die in den diesbezüglichen EU-Gesetzen festgelegten Mindeststandards vorschreibt, versuchte die neue Vereinbarung, die früheren Schutzregelungen zu erhalten und sie in einer geschlechtsneutralen Art auch auf Männer auszuweiten. Zusätzlich sieht die neue Vereinbarung eine signifikante Anhebung der Nachtschichtlöhne von 4% vor.</i>	
FIN/ metalli	<i>2002: ein Tag (8 Stunden); keine Überstundenbeschränkung</i>	<i>Die Gewerkschaften haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe zusammengestellt: Ihre Aufgabe ist es, Vorschriften für die Mindestarbeitszeit sowie Regelungen für jene Arbeitszeiten aufzustellen, die die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer unterstützen.</i>
NOR	<i>5 Urlaubstage mehr 00 und 01</i>	
S	<i>Svenska Metall: 2001, 0,2 Wochenstunden verkürzte Arbeitszeit 2002, 0,1 Stunde pro Woche SIF Arbeitszeitverkürzung um einen Tag = schätzungsweise auf 0,5%. (In Kombination mit der Vereinbarung aus 1998, laut der die Arbeitszeit bis 2004 um sechs Tage reduziert werden soll.</i>	
GB	<i>Technische Unternehmen stimmten einer Kürzung der Basis-Arbeitswoche zu*.</i>	<i>Flexible Arbeitszeit in familienfreundlichen Firmen wichtig*</i>
CH	<i>Höhere Flexibilität</i>	
CZE	<i>Flugzeugbau: Senkung der Wochenarbeitszeit und eine zusätzliche Woche Urlaub; Elektronik: zusätzlichen Urlaub; Gießerei: Kürzlich der Wochenarbeitszeit auf 37,5 Std.</i>	

* = IDS-Bericht, Oktober 2002

5.3. Pensionen und Vorruhestand

Auf diesem Gebiet wurden vor 2003 einige wichtige Vereinbarungen geschlossen, die immer noch gültig sind. Für das Jahr 2003 erhielten wir aus 4 Ländern 5 Berichte über Pensionssysteme und Vorruhestand (**Belgien, Dänemark, Niederlande, Schweden**). Die Vereinbarungen von **Österreich** und **Schweden**, über die wir im vergangenen Jahr berichtet haben, gelten weiterhin.

EUCOB@-Tabelle 7: Pensionen und Vorruhestand in der europäischen Metallindustrie 2003				
	Anpassung der Pensionsskala	Zusätzliches Pensionssystem	Finanzierung des Vorruhestands	Finanzierung der Reduzierung für ältere Arbeitnehmer
B	Das System wird auf dem 2002 erreichten Niveau beibehalten: Das bedeutet 1,50% Kosten für den Arbeitgeber pro Jahr/pro Arbeiter.		Möglichkeit des Vorruhestands ab einem Alter von: 58 (nach 25 Arbeitsjahren), 56 (nach 33 Arbeitsjahren, 20 davon in Nachtschicht); 55 (auf Halbtagsbasis); 55 (nur für Frauen mit 38 Arbeitsjahren); andere betriebliche Vereinbarung über eine Altersgrenze unter 58 (meistens 57 oder 56)	
DK	In 4 jährlichen Raten stieg der Beitrag für Arbeiter auf bis zu 9% und für Angestellte auf 8,1%; 2/3 werden vom Arbeitgeber und 1/3 vom Arbeitnehmer bezahlt.			
NL			Nun können 6 zusätzliche Urlaubstage (neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch) zu einem Zeitausgleichssystem für längeren Urlaub hinzugerechnet oder bar ausbezahlt werden.	
A	2000: Neuregelung der Teilzeit für ältere Arbeitnehmer eingeführt, einschließlich Fragen wie Abfertigung und Bonusse; in diesem Jahr: die Signatäre haben die Regierung in einer gemeinsamen Resolution aufgefordert, die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Frühpension aufrecht zu erhalten.			
S	Eine der neuen Optionen für die Arbeitnehmer war, dass sie die Arbeitszeitverkürzung für den Vorruhestand anstelle kürzerer Arbeitszeiten nutzen können.			
GB	Frühpensionsschema: In den letzten 13 Arbeitswochen, die dem 65. Geburtstag vorangehen werden den Arbeitnehmern 1 bezahlter Arbeitstag pro Woche (beschränkt) zugestanden.			
CH	Nur unternehmensspezifische Vereinbarungen			

5.4. Berufsbildung

In diesem Jahr erreichten uns 7 Berichte aus 6 Ländern (**Belgien, Finnland, Niederlande, Italien, Schweden** und **Schweiz**) zum Thema Berufsbildung, nämlich 4 über Ausbildungsbedingungen und 3 über Berufsbildung an sich. Auch hier erinnern wir daran, dass zuvor geschlossene Vereinbarungen noch gelten.

EUCOB@-Tabelle 8: Berufsbildung in der europäischen Metallindustrie 2003		
	Bildungsfonds	Verbesserung der Ausbildungsbedingungen
B		Verpflichtung, 0,9% der effektiv geleisteten Arbeitsstunden im Betrieb auf Ausbildung aufzuwenden; das ist ein tarifvertragliches (nicht ein persönliches Recht), das jährlich im Gemeinsamen Ausschuss bewertet wird.
DK	<i>- Anhebung der Beiträge für verschiedene Organisationen - Die Fonds für Angestellte und Arbeiter wurden zusammengelegt.</i>	
D		3% Lohnerhöhung für in Berufsausbildung befindliche Mitarbeiter.
F		Zugang zu Berufsbildungsplänen und -aktivitäten (Zweiparteien-Qualifikation und Zertifikat für Metaller) für Zeitarbeiter + Jugendliche; Neue Klassifizierungsstruktur in Bezug auf Löhne, Arbeitszeit und Berufsbildung.
I	<i>Alle Vereinbarungen beinhalten die Verpflichtung der Arbeitgeber für die Berufsbildung während der Arbeitszeit im Hinblick auf neue Qualifikationen von Arbeitnehmern und die Organisation der Arbeit.</i>	
NL		<i>„Lebenslanges Lernen: Arbeitnehmer, die mit Einverständnis ihres Arbeitgebers einen Kurs in einer höheren Schule oder einer Hochschule belegen, können für einen Zeitraum von zwei Jahren max. 2.500 € pro Jahr erhalten; ein Experiment von zwei Jahren für die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen und einen Gutschein für Vermittelbarkeit: ein einzelner Arbeitnehmer kann von der Bildungsstiftung max. 750 € erhalten.</i>
A	Eine gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung weiterer Ausbildungsaktivitäten auf Betriebsebene; außerdem einigten sich die Parteien auf die Schaffung einer Arbeitsgruppe, um ein für Juni 2002 geplantes Meeting der Sozialpartner über Berufsbildung und Weiterbildung vorzubereiten.	
P		
FIN	Eine gemeinsame Empfehlung der Gewerkschaften an die lokalen Akteure, die Ablegung von Berufsprüfungen zu fördern	
S	<i>Zusätzlich zur bestehenden Vereinbarung über Ausbildung und Entwicklung: „Die individuelle Entwicklungsplanung kann eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen des Personals und des Unternehmens sein. Für jeden einzelnen Arbeitnehmer, der dies verlangt, soll ein individueller Entwicklungsplan erstellt werden.“ Der einzelne Arbeitnehmer hat mehr Rechte und größeren Einfluss auf die Ausbildung, insbesondere, wenn der Arbeitnehmer eine geringe oder schlechten Lohnsteigerung hat. Eines der Ergebnisse der Vereinbarung war, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf einen eigenen vom Unternehmen bereit gestellten Plan für die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen haben soll, wenn er oder sie das wünschte. Einige weiteren Veränderungen erfolgten auch bei den Erfordernissen für die Aufteilung der Löhne, nämlich dass Arbeitnehmer mit geringer Lohnerhöhung bei der Ausbildung besondere Berücksichtigung zuteil werden soll.</i>	
CH	Variabel	

5.5. Andere Vereinbarungen

Wir beschlossen, eine letzte Kategorie für "andere Vereinbarungen" einzufügen, weil die Vielfältigkeit der europäischen Tarifverhandlungen nicht nur ein Schlagwort, sondern Realität ist. In diesem Jahr haben wir zu dieser Kategorie 9 Angaben erhalten. Die eingegangenen Berichte beschäftigen sich mit den verschiedensten Themen wie Gleichbehandlung (Belgien, verbesserte Bestimmungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Schweden), Sonderprojekte zur Krankheitsvermeidung (Niederlande), lokale Experimente über Lohnsysteme mit gewerkschaftlicher Zustimmung (Finnland), aus dem Vereinigten Königreich gingen Berichte (IDS-Bericht Oktober 2002) über Veränderungen bei den Mutterschafts- und Vaterschaftsansprüchen im Beschäftigungsgesetz von April 2002 ein.

EUCOB@-Tabelle 9: Andere Vereinbarungen	
	Inhalt
B	Abschaffung des unbezahlten ersten Krankenstandstages (für Arbeiter, die seit 3 Monaten im Betrieb tätig sind) (<-> Rechtssystem: Arbeitern wird der erste Krankenstandstag (minus 14 Tage) nie erstattet); Verfahren für betriebliche Arbeitnehmervertreter (das ist ein neutrales und schützendes Verfahren, um Entlassungen aufgrund der Tatsache zu vermeiden, dass ein Arbeiter Vertrauensmann werden möchte, Gleichbehandlung: Arbeitsgruppe für die Gleichbehandlung von Frauen - wird aktiviert. (Das hat bisher nicht funktioniert.)
I	<i>Information über befristete Verträge und Zeitarbeiter. Gleichbehandlung (Löhne, Gewerkschaftsrechte, Arbeitszeit usw.)</i>
D	Neues Lohnsystem für Arbeiter und Angestellte
FIN	Es ist mit Sondergenehmigung der Gewerkschaften möglich, lokal mit Lohnsystemen zu experimentieren, die sich von den in den Tarifvereinbarungen festgelegten Lohnsystemen unterscheiden.
S	Svenska Metall: Gesundheit und Sicherheit. Einige Fortschritte wurden erreicht bei der Vereinbarung zu Gesundheit und Sicherheit, z. B. lokale Zusammenarbeit, Schulungen über Arbeitsumgebung und Gesundheitsdienst am Arbeitsplatz. SIF: siehe den letzten Eucob@-Bericht: Arbeitsumgebung/Gesundheit und Sicherheit: Die bestehende Vereinbarung wurde vertieft im Hinblick auf die zusätzliche Ausbildung von Gewerkschaftsfunktionären und Managern im Zusammenhang mit Umweltfragen. Die Sozialpartner werden auf nationaler Ebene gemeinsam die Auswirkungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und des Einsatzes der neuen Technologien auf die Arbeitsumgebung untersuchen.
NL	Reintegration: der Arbeitgeber leistet 2 Jahre lang zusätzliche Zahlungen, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Firma wieder zu arbeiten beginnt. Die Projekte dienen dazu, Krankheit und Invalidität/Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden; die Regelungen für die Kinderbetreuung werden fortgesetzt (0,3% der Lohnsumme). Ab 1. Januar 2008 ist die Verwendung eines Arbeitsplatz-Bewertungssystems verpflichtend vorgeschrieben. Bis dahin können die Arbeitgeber wählen, welches von den Gewerkschaften anerkannte Arbeitsplatz-Bewertungssystem sie anwenden möchten und ab wann sie es einsetzen möchten.
NOR	Die Beteiligten werden weiter daran arbeiten, Ratschläge und Unterstützung zur Einführung von Firmenpensionen zu geben.
GB	Mutterschafts- und Vaterschaftsansprüche
CZE	<i>Gießerei/Flugzeugbau: Bedingungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Forderungen von Arbeitnehmern, Sicherung von Gewerkschaftstätigkeit in Betrieben.</i>

6. Bedeutung und politische Aspekte der Tarifverhandlung

6.1. Bedeutung der letzten Verhandlungsrunde

Wir haben soeben die Zahlen präsentiert, insbesondere in Bezug auf die Lohnpolitik, kennen aber die Bedeutung dieser Ergebnisse noch nicht. Dazu haben wir sechs Antworten erhalten. **Österreich** berichtete, dass „die letzten Verhandlungsrunden vor dem Hintergrund einer ambivalenten wirtschaftlichen Situation stattfanden und sich daher recht schwierig gestalteten.“ Aus **Belgien** wird berichtet, dass es nun „eine Art allumfassender Formel gefunden hätte, durch die der Inflationsmechanismus erhalten bleibe. Diese Formel soll jedoch in Zukunft nicht automatisch angewandt werden.“ In den **Niederlanden** waren eine zusätzliche Verhandlungsrunde (5 anstelle von 4, bis eine Prinzipielle Vereinbarung zustande kam) und eine Streikdrohung nötig. In **Norwegen** war der Lohnanstieg für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen das wichtigste Element. In der **Schweiz** wurde die 1998 unterzeichnete Vereinbarung in der Metallindustrie, die bis 2003 galt, für weitere zweieinhalb Jahre verlängert.

Für die **schwedische** Angestelltengewerkschaft SIF erwies sich das so genannte Industrieabkommen als Erfolg. Es sieht unter anderem vor, dass die Tarifverhandlungen auf nationaler/sektoraler Ebene weitergeführt werden sollen, anstatt, wie von Arbeitgeberseite angestrebt, auf betrieblicher Ebene. Außerdem bedeutet das, dass SIF eine enge Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften verschiedener Sektoren aufbauen konnte. Es gelang der SIF auch, beträchtliche Arbeitszeitverkürzungen und bessere Vereinbarungen für die Entwicklung von Ausbildung/Kompetenz und für die Gesundheit und Sicherheit durchzusetzen.

In der **Tschechischen Republik** (Elektronikindustrie, Gießerei) ist es nun möglich, aufgrund der neuen Vereinbarung mehr Firmen (Siemens, Matsushita usw.) in die Arbeitgeberverbände einzubinden. Die Vereinbarung sieht eine Genehmigung durch das Arbeitsministerium vor, andere Unternehmen, die nicht Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sind, zu erfassen.

6.2. Politische Aspekte der Tarifpolitik

Einige Gewerkschaften waren mit Regierungsinitiativen konfrontiert, 2002 und 2003 die Arbeitsgesetzgebung zu ändern, um den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren und Änderungen bei den Sozialversicherungsgesetzen und Pensionssystemen vorzunehmen. Der gemeinsame Nenner dieser Initiativen besteht darin, das institutionelle Umfeld, in dem die Gewerkschaften operieren, weniger „freundlich“ zu gestalten. Das war in **Österreich, Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien** (2002), **Portugal** und in anderen Ländern der Fall.

*In **Deutschland** scheiterte ein Streik der IG Metall gegen die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland. IG Metall teilte uns dazu mit: „Das Ziel unserer Verhandlungen war ein Zeitplan für die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland. Wir begannen mit den Verhandlungen im April, am 12. Mai stellte die Arbeitgeberorganisation sehr klar fest, dass sie nicht gewillt sei, eine Arbeitszeitkürzung zu akzeptieren, daher blieb uns nur die Wahl, einen Streik zu organisieren. Am 2. Juni begannen wir in Sachsen zu streiken. Einige Tage später konnten wir unser Ziel im Stahlsektor erreichen. Danach hatten wir große Hoffnungen, damit auch in der Metallindustrie Erfolg zu haben. Doch wir scheiterten selbst nach vier Wochen Streik in Sachsen, Brandenburg und Ostberlin. Am 27. Juni 2003 wurden*

die Verhandlungen wieder aufgenommen, brachten aber kein Ergebnis. Der Exekutivausschuss der IG Metall beschloss in seiner Sitzung am 29. und 30. Juni 2003, den Streik einzustellen.“ Der Streik wurde von der Öffentlichkeit, der Regierung und den politischen Parteien heftig kritisiert. Es gibt auch innerhalb der IG Metall heftige Diskussionen über das Scheitern dieses Streiks. Die IG Metall berichtete über die Ergebnisse dieser Diskussionen in der Konferenz des EMB-Tarifpolitischen Ausschusses in Bratislava.

In **Österreich** war das zentrale Thema die von der Regierung vorangetriebene Pensionsreform. Genaue Informationen über dieses Thema kamen über das Eucob@-Informationsnetz herein. Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Österreichische Wirtschaftskammer präsentierten ein alternatives langfristiges Pensionskonzept für alle sozialen Gruppen, das jedoch von der Regierung zurückgewiesen wurde. Im April 2003 beschloss der ÖGB einstimmig, mit Unterstützung aller politischen Gruppen gewerkschaftliche Aktionen und Abwehrstreiks durchzuführen. Dennoch und trotz heftiger Kritik nicht nur von Seiten der Gewerkschaften, sondern auch von anderen Institutionen wie den Kirchen, den Österreichischen Studentenvertretern, der Bischofskonferenz und der katholischen Frauenbewegung ging die Pensionsreform im Parlament durch

*In **Italien** besteht nach wie vor eine besondere Situation. Nicht nur aufgrund der Spaltung in der italienischen Gewerkschaftsbewegung, sondern auch wegen der von der Regierung Berlusconi ergriffenen Gesetzesmaßnahmen, besonders der neuen Pensionsreform. Dennoch organisierten alle drei Gewerkschaften (CGIL/CISL/UIL) am 24. Oktober einen Generalstreik gegen die Pensionsreform. Der EMB verlieh in einer Solidaritätserklärung seiner Unterstützung Ausdruck und befand, es sei inakzeptabel, dass die Regierung Berlusconis die Pensionsreform ohne Anhörung der Gewerkschaften durchsetzen wolle. Diese Reform wird weitreichende Auswirkungen auf das Einkommen und die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer haben. Der EMB erhob die Forderung, über diese Reform unverzüglich einen Dialog zwischen den Gewerkschaften und der Regierung zu führen.*

In **Portugal** wurden im Oktober und November 2002 Streiks und Demonstrationen veranstaltet. Fequimetal berichtete im Rahmen einer spontanen Information, dass die "portugiesischen Arbeitnehmer einer breit angelegten und ernsthaften Offensive gegen ihre Rechte und Interessen durch die portugiesische Regierung gegenüberstehen. Das geplante neue Arbeitsgesetz der Regierung, das dem Parlament bereits zur Verabschiedung vorgelegt worden war, befasst sich unter anderem mit Themen wie Streiks, Tarifverhandlungen, befristete Verträge, Entlassungen, Urlaub, Arbeitszeitorganisation und zielt darauf ab, die Macht der Arbeitgeber zu stärken und die Rechte der Arbeitnehmer sowie auch die Aktions- und Interventionsfähigkeit der Gewerkschaften drastisch einzuschränken. Diese Offensive, zu der auch Strategien der Privatisierung der Sozialversicherung und des nationalen Gesundheitswesens sowie die Kürzung von Reallöhnen gehören, stieß vor allem mit Streiks und Demonstrationen am 1., 14. und 30. Oktober und am 14. November auf heftigen und entschlossenen Widerstand der Arbeitnehmer.

*In **Belgien** kündigte Ford im Oktober 2003 an, dass die Zusage über die Produktion des Ford Focus nicht eingehalten würde. Durch die Entscheidung der europäischen Unternehmensleitung, die Teilproduktion des Ford Focus nicht in Genk durchführen zu lassen, werden 3000 Menschen (2900 Arbeiter und 100 Angestellte) im Ford-Werk in Belgien ihre Arbeitsplätze verlieren. Deshalb traten die Arbeitnehmer bei Ford zwei Tage in Streik. Das Ergebnis dieser Aktionen war, dass die Arbeitgeber und die Gewerkschaften am 22. Oktober zu einer vorübergehenden Einigung gelangten. Zu den Bedingungen für die Beendigung des Streiks gehörte, dass Ford Europe bestätigte, die nächste Mondeo-Generation in Genk bauen zu lassen und dass die Maschinen für die Herstellung des Transit und für die Volvo-Produktion, die kürzlich aus dem Werk entfernt worden waren, zu Ford Genk zurückgebracht werden würden.*

Die **Tschechische Republik** unterstreicht die Bedeutung der höheren Beteiligung der Arbeitgeberverbände. Die Tarifverhandlungen an sich werden professioneller; einige Ad-hoc-Arbeitsgespräche fanden zwischen den offiziellen Verhandlungsrunden statt, um Kompromisse zu suchen. Die **slowenische** Organisation SKEI berichtete von einer problematischen Verhandlungsrunde, auf die eine Protestsituation und ein zweistündiger Warnstreik sowie eine TV- und Pressekonferenz folgten. *In der Slowakei verschlechterten sich 2002 die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der neuen Regierung wegen der geplanten Kürzungen im Sozialbereich. Nach mehreren kleineren Protestaktionen am 29. September wurde ein einstündiger Warnstreik organisiert, der von fast 500.000 Arbeitnehmern unterstützt wurde.*

Von der **türkischen** Gewerkschaft der Vereinigten Metallarbeiter erhielten wir eine Ad hoc-Info über die neue Arbeitsgesetzgebung in der Türkei. Sie berichtete, dass die Diskussion über die Arbeitsplatzsicherheit seit Monaten im Gange sei und mit der Umsetzung im März 2003 begonnen wurde. „Laut diesem Gesetz können alle in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten entlassenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage gegen ihren Arbeitgeber einreichen. Laut dem Arbeitsplatzsicherheitsgesetz in der Türkei gibt es zwei Gründe für die Beendigung von Arbeitsverträgen: 1- Betriebliche Zwänge, d. h. Umstrukturierung, technologische Veränderungen, wirtschaftliche und finanzielle Krisen usw. 2- Persönliches Verhalten und Arbeitsleistung des Mitarbeiters. Diese zweite Option kann von den Arbeitgebern leicht missbraucht werden, wenn es keine objektiven Kriterien für die Messung der Arbeitsleistung des Beschäftigten gibt. Die Arbeitgeber haben monatelang darum gerungen, dieses Gesetz zu ändern oder sogar abzuschaffen. Sie haben es zwar letzten Endes akzeptiert, doch führt dieses Gefühl der Niederlage nun dazu, dass sie einen anderen Weg suchen, um Arbeitnehmer einzeln zu kündigen. In den vergangenen Monaten begannen Arbeitgeber, die dem Arbeitgeberverband MESS-Metal angehören, Warnungen an jeden einzelnen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer auszusenden. Alle diese Warnungen werden von der Geschäftsführung als Listen geführt und beziehen sich auf so genannte „Leistungserfordernisse“ wie persönliches Benehmen, Verhältnis zur Unternehmensleitung und anderen, Zuspätkommen, Produktivität usw. Unter diesen Umständen denken wir, dass es eindeutige gesetzliche Kriterien geben muss, Normen, die mit den Entscheidungen des Berufungsgerichts übereinstimmen, die als Haupttrend in der Praxis anzusehen sind, sowie stärkere Tarifverhandlungsstrukturen, um die persönliche Leistung von Arbeitnehmern in einer Reihe von europäischen Ländern zu messen.“

EUCOB@-Tabelle 10: Politischer und wirtschaftlicher Hintergrund 2003		
	Instrumente	Politische Implikationen
B	<i>Zweiparteien</i>	Zu Beginn der Verhandlungsrunde gibt es eine klassische Zweiparteienverhandlung auf sektorübergreifender Ebene; diese Verhandlung bestimmt den Verhandlungsspielraum (2003 - 2004: 5,4 %); er ist nicht bindend, aber der moralische Einfluss ist für beide Seiten des Verhandlungstisches wichtig (nötigenfalls Einschreiten der Regierung)
DK	<i>National Sekoral</i>	<i>*Zweiparteienverhandlungen und Mediation *2000: Abstimmung mit einer Zustimmungsrate von 80% „Der Vertrag ist eine Referenz für den gesamten Privatsektor</i>
D	<i>Zweiparteien</i>	<i>10tägiger Streik im April 02</i>
E	<i>Zweiparteien</i>	<i>Generalstreik am 20. Juni 02</i>
I	<i>9 Monate Zweiparteien-Verhandlungen - Vermittlung durch das Arbeitsministerium -40-Stunden-Streik</i>	<i>-Nationale intersektorale Dreiparteien-Rahmenvereinbarung, das die Gewerkschaftsforderungen festlegte -Ursprünglich lehnten die Arbeitgeber einen nationalen Tarifvertrag vehement ab und verlangten die totale Flexibilität von Arbeitszeiten und Verträgen; -Größter Streitpunkt: das Recht auf nationale Tarifverhandlungen. Generalstreik im November 2001</i>
NL	<i>Zweiparteien</i>	<i>Streikandrohung</i>
A	<i>Zweiparteien</i>	<i>Streik gegen die Pensionsreform im Frühjahr 2003</i>
S	<i>Zweiparteien</i>	<i>SIF: Schiedsspruch laut dem so genannten Industrieabkommen, das von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden der Fertigungsindustrie unterzeichnet wird.</i>
CZE	<i>Zweiparteien</i>	<i>Die Verhandlungsteams bestanden aus mehr als 10 Mitgliedern von jeder Seite, wesentliche Zunahme der Mitglieder auf Seiten der Arbeitgeberverbände.</i>
SLO		<i>Protestkundgebung und ein 2-stündiger Warnstreik, eine TV- und Presseführung sowie Pressekonferenzen.</i>
TUR		<i>Laufende Diskussionen über das Arbeitsplatzsicherheitsgesetz</i>

TEIL III: Bewertung der Koordinierungsregel

7. Bewertung der Koordinierungsregel

Die Koordinierungsregel des EMB wurde 1998 von der 3. Tarifkonferenz vorgeschlagen und 1999 vom EMB-Exekutivausschuss und dem EMB-Kongress bestätigt. Sie ist ein wichtiger Teil des politischen Gesamtprojekts des EMB: Stärkung der Koordinierung der tarifpolitischen Strategien und Antworten auf die eventuelle Abwärtsspirale der „cost-competitive“ Lohnverhandlung.

Wir haben die methodologischen Probleme des Vergleichs von nationalen Daten auf europäischer Ebene im letzten Eucob@-Bericht im Detail besprochen, sie werden daher hier nicht nochmals erörtert. Wir möchten nur nochmals darauf hinweisen, dass die EMB-Koordinierungsregel besagt, „dass die Hauptbezugspunkte für die EMB-Mitgliedsorganisationen die Erhaltung der Kaufkraft und das Erzielen einer ausgewogenen Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen sein müssen“. Wie dies umgesetzt wird, liegt im Ermessen der einzelnen Gewerkschaften, erwähnen können wir aber unter anderen Elementen die Einkommensverteilung, verbesserte Löhne und Gehälter, Arbeitsplatzbeschaffung, einschließlich Ausbildung und Arbeitszeitverkürzung, neue Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung von Gleichbehandlung und der Vorruhestand. Die Koordinierungsregel ist so zu interpretieren, dass sie das „gesamte Tarifverhandlungspaket“ umfasst - und nicht nur die Lohnelemente.

Wir haben beschlossen, dass

- die für den Vergleich herangezogene Verhandlungsziffer stets die erfasste nationale Ziffer für das gesamte Tarifverhandlungspaket sein muss; wir nennen sie im Bericht „den Wert des gesamten Vertrages“ (the value of the whole agreement“ - **Vowa**).
- Um einen Vergleich der Ziffern in Europa zu gestatten, wurden die nationalen Verhandlungsergebnisse mit den Eurostat-Ziffern für die Inflation des Verbraucherpreises und die Produktivitätsentwicklung der Gesamtwirtschaft verglichen.

Wir verwenden in diesem Bericht für die **EU-Mitgliedstaaten** die Daten aus dem im Frühjahr 2003 veröffentlichten Bericht über die Wirtschaftstrends (in „Europäische Wirtschaft“, Frühjahrsprognose 2003), der unter http://www.europa.eu.int/comm/economy_finance heruntergeladen werden kann.

Bei den **Ländern, die nicht zur EU gehören**, wie **Norwegen** und der **Schweiz** müssen wir auf OECD-Daten zurückgreifen. Wir bezogen uns auf die letzte Ausgabe von „OECD Wirtschaftsausblick“ vom Dezember 2002. Das ist jedoch keine zufriedenstellende Lösung, weil die Daten von Eurostat und OECD nicht übereinstimmen.

Für die **EU-Beitrittskandidaten** verwenden wir ebenfalls die Daten der EU-Kommission, die in „Europäische Wirtschaft“, Erweiterung „Wirtschaftsprognosen für die Kandidatenländer“ Frühjahr 2003 veröffentlicht wurden und unter http://www.europa.eu.int/comm/economy_finance heruntergeladen werden können

Wir haben uns entschlossen, vier Tabellen des Eucob@-Berichts wiederzugeben:

- Tabelle 11 auf der Grundlage wirtschaftlicher Basisdaten wie BIP, Arbeitsproduktivität, Inflation (HVPI), Lohnstückkosten und Arbeitslosenzahlen.
- Tabelle 12 über europäische Tarifverhandlungen enthält die Zahlen der Lohnsteigerungen und den Wert der gesamten Vereinbarung (Vowa-Wert).

7.1. Empirische Ergebnisse 2001/2002

Eucob@-Tabelle 11: Makroökonomische Parameter in Europa 2002-2003
(Daten der Kommission, Europäische Wirtschaft, Frühjahrsprognose 2003) ^{1) 2}

		Inflation <i>HVPI</i>	Arbeits- prod.	BIP	Lohnstück- kosten	Arbeits- losigkeit	P+i
B	02	1,6	1,0	0,7	3,2	7,3	2,6
	03	1,5	1,0	0,8	1,1	8,2	2,5
DK	02	2,4	2,7	2,1	1,2	4,5	5,1
	03	2,3	1,5	0,8	2,2	5,5	3,8
D	02	1,3	0,8	0,2	0,7	8,6	2,1
	03	1,1	1,6	0,0	0,3	9,4	2,7
EL	02	3,9	3,7	3,8	4,5	10,0	7,6
	03	3,6	3,0	4,1	3,4	9,5	6,6
E	02	3,6	0,5	2,0	3,3	11,3	4,1
	03	3,1	0,6	2,3	3,5	11,3	3,7
F	02	1,9	0,5	1,2	2,3	8,8	2,4
	03	2,1	0,3	0,1	2,4	9,4	2,4
IRL	02	4,7	5,5	6,9	-0,3	4,4	10,2
	03	4,1	0,7	1,6	4,3	4,8	4,8
I	02	2,6	-0,7	0,4	3,1	9,0	1,9
	03	2,8	-0,5	0,3	3,5	8,8	2,3
L	02	2,1	-1,8	1,3	5,1	2,8	0,3
	03	2,2	-0,5	1,2	3,2	3,7	1,7
NL	02	3,9	0,0	0,2	4,9	2,7	3,9
	03	2,4	0,2	-0,9	3,9	4,4	2,6
A	02	1,7	1,4	1,4	0,8	4,3	3,1
	03	1,3	0,8	0,9	1,7	4,5	2,1
P	02	3,7	0,2	0,4	5,1	5,1	3,9
	03	3,4	0,2	-0,8	2,5	6,6	3,6
FIN	02	2,0	1,8	2,2	0,4	9,1	3,8
	03	1,4	1,7	1,5	1,4	9,3	3,1
S	02	2,0	1,7	1,9	2,1	4,9	3,7
	03	2,3	1,6	1,4	2,1	5,7	3,9
UK	02	1,3	1,6	1,7	2,6	5,1	2,9
	03	1,4	1,4	2,0	2,9	4,9	2,8
CH*	02	0,6		-0,2		2,7	
	03	0,5		1,4		3,0	
NOR*	02	1,2		2,0		3,9	
	03	2,3		1,6		4,0	

Source: Europäische Wirtschaft, Frühjahr 2003

* Quelle: OECD, Wirtschaftsausblick, Dezember 2002

¹ Die Abkürzungen der Länder entsprechen den gängigen Praktiken in der EU, das heißt, dass der erste Buchstabe der Landessprache verwendet wird: Österreich (A), Belgien (B), Griechenland (EL), Dänemark (DK), Finnland (FIN), Frankreich (F), Deutschland (D), Niederlande (NL), Irland (IRL), Italien (I), Luxemburg (L), Portugal (P), Spanien (E), Schweden (S), Vereinigtes Königreich (UK), Norwegen (NOR), Schweiz (CH) und die Kandidatenländer: Bulgarien (BUL), Tschechische Republik (CZE), Estland (EST), Ungarn (HUN), Lettland (LAT), Litauen (LIT), Polen (POL), Rumänien (ROM), Slowakei (SLK), Slowenien (SLO).

² *BIP*: Bruttoinlandsprodukt, Größe, Veränderung gegenüber dem Vorjahr, 1961 - 2002; *Arbeitsproduktivität*: Reales BIP pro beschäftigte Person; *Lohnstückkosten*: Lohnstückkosten, Gesamtwirtschaft, 1961 - 2002; *Arbeitslosigkeit*: Zahl der Arbeitslosen als Prozentsatz der zivilen Erwerbspersonen, 1964 - 2002

Eucob@-Tabelle 12: Erfasste nationale makroökonomische Parameter																	
	Jahr	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	CH	NOR
Inflation	02	1,5	2,4	1,4					1,15		1,7		1,6	2,0	1,4	0,6	1,3
	03	1,6	2,2	1,3					2,5		1,4		1,6			1,0	3,0
Prod.	02		2,2	1,2					0,6		1,2		1,7		2,1*		
	03		2,3	1,8					0,6		2,1		2,0				
Arbeitslosigkeit	02		5,1	9,5							4,0		9,1	4,3	5,2	2,8	3,9
	02		5,4	8,8							3,9		9,4		5,0	3,9	4,4

Tabelle 11 enthält die makroökonomischen Basiszahlen laut Kommissionsangaben; Tabelle 12 enthält die von den Eucob@-Korrespondenten übermittelten Daten. Die *kursiv* gedruckten Ziffern sind die des vorjährigen Eucob@-Berichts.

Eucob@-Tabelle 13 Vowa 2003					
		Lohnanstieg	Andere Elemente	Erklärung	Vowa-Wert Vertrag
B	02	1,5	Berufsausbildung: 0,1%		02: 1,6 %
	03	3,9	Berufsausbildung: 0,1%		03: 4,3%
DK	02	2,9	1,0 Arbeitszeit		02: 3,9
	03	Keine Angaben			
D	02	3,5	02:0,5	Auswirkung der neuen gemeinsamen Entlohnungsstruktur für Arbeiter und Angestellte	02: 4,0
	03	3,5	03: 0,5		03: 4,0
EL	02	3,0			02: 3,0
	03	4,5			03: 4,5
I	02	1,75			02: 1,75
	03	2,15	03: Einmalzahlung: 220€		03: 2,3
A	02	2,2	Mindestlohn: 2,3 Bezahlung	Einmalzahlung: 110€	02: 2,64
	03	2,1		Sonderzahlungen: 2.1%	03: 4,2
P	02	4,1			02: 4,1
	03	2,9			03: 2,9
FIN/ Metalli	02	2,7			02: 2,7
	03	2,2			03: 2,2
FIN/ TL/ST/ IL/TEK	02	2,2	Arbeitszeitverkürzung 8 Stunden 2002	= 0,4% ;	0,2: 2,6
	03				
S/ Svenska Metall	02	2,0	0,5 + 0,5	0,5% 02 = Von den zentralen Parteien geschätzte Zahl des lokal verteilten Lohnanstiegs, zusätzlich zur nationalen Vereinbarung.	02: 3,0
	03	2,0	05, + 0,5		03: 3,0
S/ SIF	02	2,5	0,5	Arbeitszeitverkürzung	02: 3,0
	03	2,5	0,5		03: 3,0
NL	02	3,4			02: 3,4
	03	3,25	Einmalige Erhöhung: 1,25		03: 4,5
CH	02	Lohnverhandlungen nur auf Betriebsebene			
	03				
NOR	02	5,5			02: 5,5
	03	4,5			02: 4,5

EUCOB@-Tabelle 14a: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2000

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
P + i	5,1	4,9	3,4	7,3	4,5	2,7	11,6	3,6	3,4	4,5	4,4	6,6	6,6	2,8	2,8	2,8				
Vowa	3,2	4,1	3,3	5,0			5,5	1,2	3,8	2,9	3,5	3,8	3,8	2,8	3,5			5,4		

Quelle: EMB, Eucob@-Bericht 2000/2001; p+i wurde durch die Wirtschaftsprognosen der Kommission im Dezember 2001 aktualisiert.

EUCOB@-Tabelle 14b: EMB-Koordinierungsregel und p+i: 2001

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
P + i	2,3	2,7	2,8	7,9	3,5	1,9	7,7	2,5	4,1	3,1	4,5	2,2	2,2	1,9	1,9	3,4				
Vowa	5,57	4,1	2,4	5,0			4,0	1,75	3,45	2,9	3,7	2,4	2,9	4,1	3,36			5,1		

EUCOB@-Tabelle 14c: EMB-Koordinierungsregel und p+i 2002

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metal I	S/ SIFI	UK	C H	NO R		
P + i	2,6	5,1	2,1	7,6	4,1	2,4	10,2	1,9	3,9	3,1	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	2,9				
Vowa	1,6	3,9	4,0	3,0				1,75	3,4	2,64	4,1	2,7	2,6	3,0	3,0					

EUCOB@-Tabelle 14d: EMB-Koordinierungsregel und p+i 2003

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Meta I	FIN TL, STL	S/ Metal I	S/ SIFI	UK	C H	NOR		
P + i	2,5	3,8	2,7	6,6	3,7	2,4	4,8	2,3	2,6	2,1	3,6	3,1	3,1	3,9	3,9	2,8				
Vowa	4,3		4,0	4,5				2,3	3,4	4,2	2,9	2,2	2,2	3,0	3,0					

Der nächste Schritt, mit dem wir uns auseinander setzen müssen, ist die Bewertung der Koordinierungsregel. 2002 schlossen die meisten EMB-Mitgliedsorganisationen Vereinbarungen, die über der Inflationsrate lagen, mit Ausnahme von Italien, Griechenland und den Niederlanden. Portugal lag 2003 unter der Inflationsrate, aber es fehlen uns noch die Daten von mehreren Mitgliedsorganisationen für 2003.

Die EMB-Koordinierungsregel besagt, dass die Hauptbezugspunkte die sind, die Kaufkraft zu erhalten und eine ausgewogene Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu erzielen. Wir haben daher in einem zweiten Schritt die Inflationsrate (i) und die Arbeitsproduktivität (p) untersucht. Addiert man die beiden Ziffern ($p + i$), dann erhält man die Basis für den Vergleich mit dem „Wert der gesamten Vereinbarung“, (Vowa-Wert). Die EMB-Koordinierungsregel besagt auch, dass es aufgrund der Souveränität der einzelnen Gewerkschaften im Ermessen der einzelnen Gewerkschaften liegt, wie der Verhandlungsspielraum genutzt wird; es werden verschiedene Elemente genannt: Einkommensverteilung, verbesserte Löhne und Gehälter, Arbeitsplatzbeschaffung, einschließlich Ausbildung und Arbeitszeitverkürzung, neue Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung von Gleichbehandlung und der Vorruhestand.

Eucob@-Tabelle 15:

Die EMB-Koordinierungsregel in Aktion: 5-Jahres-Überblick

J/ Regel	Vowa \geq p+i	Vowa $<$ p+i
1999	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden und Vereinigtes Königreich	Griecheland, Italien, Irland, Spanien, Schweiz
2000	Niederlande, Norwegen, Schweden (SIF)	Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Irland, Portugal, Schweden (Svenska Metall), Schweiz, Vereinigtes Königreich
2001	Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden, (Norwegen)	Deutschland, Niederlande, Griechenland, Italien, Irland, Portugal, Österreich
2002	Deutschland, Portugal, Norwegen	Belgien, Dänemark, Finnland, Niederlande, Italien, Österreich, Griechenland, Schweden
2003	Belgien, Deutschland, (Norwegen) Österreich, Niederlande, Italien	Finnland, Griechenland, Portugal, Schweden

2002 sieht das Bild etwas anders aus als in unserem letzten Bericht, weil die Daten über die Inflation und die Produktivität aus „Europäische Wirtschaft“ Frühjahr 2003 stammen.

2002 waren es drei Länder (**Deutschland, Portugal und Norwegen**) (im letzten Bericht zwei), die über der Koordinierungsregel lagen. Alle anderen erfassten Länder lagen darunter: **Belgien** (-0,8), **Dänemark** (-0,8), **Österreich** (-0,4), **Niederlande** (-1,6%), **Finnland** (alle Gewerkschaften: -0,7 bzw. -0,8), **Italien** (-0,1), **Schweden** (beide Gewerkschaften: -0,8) und **Griechenland** (-5,0). 6 der 8 Länder, die unter der Koordinierungsregel lagen, situierten sich in einem Bereich von -1,0% (Belgien, Dänemark, Österreich, Finnland, Italien, Schweden). Die Niederlande und Griechenland lagen sogar unter diesem Bereich.

2003 sieht das Bild mehr oder weniger so wie 2002 aus. Fünf Länder (**Belgien, Deutschland, Österreich die Niederlande und Norwegen**) liegen über der Koordinierungsregel. Vier erfasste Länder liegen darunter: **Finnland** (Metalli: -1,9), **Portugal** (-1,1), **Schweden** (beide Gewerkschaften: -1,2) und **Griechenland** (-2,6). Für 2003 liegen uns keine Daten aus Dänemark, Spanien, Frankreich, Irland, Italien und Österreich vor.

Das, worauf wir in den letzten Berichten hingewiesen haben, setzt sich fort: Es wird für die EMB-Mitgliedsorganisationen zunehmend schwierig, mit den sich wandelnden wirtschaftlichen Parametern in den Verhandlungsrunden Schritt zu halten. 2002 und 2003 situierte sich der Großteil der Länder, aus denen Berichte eingingen, unterhalb der Koordinierungsregel, 2002 lagen die meisten dieser Länder in einem Bereich von -1,0%, 2003 ist es jedoch nur noch ein Land. Es gibt starke Befürchtungen, wonach dieses generelle Bild sich auch 2003, wenn wir die Berichte der ausständigen Länder erhalten, nicht erhellen wird. Es ist auch zu bedenken, dass die sektorenspezifische Produktivität in der Metallindustrie der europäischen Länder aufgrund der niedrigeren Produktivität im Dienstleistungsbereich generell höher ist als die Gesamtproduktivität. Wir verwenden jedoch die Daten über die Gesamtproduktivität, was von Franz Traxler und Emmanuel Mermet kürzlich kritisiert wurde („Coordation of Collective Bargaining: the case of Europe“ in: Transfer Nr. 2/2003, S. 244).

Der EMB hat mehrmals darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, den Koordinierungsansatz nicht auf Regeln und Formeln zu beschränken, sondern auf einem politischen Ansatz zu bestehen. Unter den Koordinierungsregeln zu liegen, bedeutet nicht unbedingt Sozialdumping. Laut unseren Eucob@-Informationen gibt es keinen Hinweis darauf, dass dies in den Ländern, die unterhalb der Koordinierungsregel angesiedelt sind, der Fall sei. Eine Mäßigung im Bereich der Löhne ist in den meisten Fällen Teil nationaler Sozialpakete, manchmal ist es für die Gewerkschaften auch ganz einfach schwierig, ihre Forderungen durchzusetzen. Diese Ziffern sind wichtig, aber nur eine Seite der „Koordinierungs-Medaille“. Die andere Seite ist die politische Auswirkung auf die EMB-Politik insgesamt und die Politik der EMB-Mitgliederorganisationen. Die grundlegende Auswirkung der Koordinierungsregel war für den EMB, den moralischen Anspruch zu erheben, dass Verhandlungen niemals nur eine nationale Frage seien, sondern dass sie Implikationen haben, die über die nationalen Grenzen hinausgehen und in der Folge eine gemeinsame Verantwortung darstellen. Diese Aktivitäten beweisen, dass die Koordinierung im EMB in *politischem Sinne* sehr gut funktioniere. Durch den intensivierten Informationsaustausch über unser Eucob@-Netzwerk, insbesondere im Hinblick auf die Gewerkschaftsaktionen in den vergangenen zwei Jahren wie in Österreich, Deutschland, Portugal, den Niederlanden, Spanien, Italien, der Tschechischen Republik und anderen Ländern, kann dieser Aspekt veranschaulicht werden. Diese Beispiele zeigen ebenfalls, dass unser Berichterstattungssystem zunehmend zu einem Element nationaler Verhandlungsrunden wird.

TEIL IV: Mittel- und osteuropäische Länder

8. Die mitteleuropäischen Länder

Wir haben nur aus zwei Ländern (**Tschechische Republik** - 4 Branchenberichte - und **Slowenien**) Berichte erhalten. Wir hoffen, das sich das in nächster Zukunft ändert. Wie im letzten Bericht auch, möchten wir auf die Veröffentlichungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) und auf unseren letzten Eucob@-Bericht verweisen.

8.1. Wirtschaftliche Entwicklung

In den Frühjahrsprognosen 2003 für die Beitrittskandidaten berichtet die Kommission, dass sie trotz des schlechteren internationalen Wirtschaftsklimas im Durchschnitt eine anhaltend stabile Wachstumsrate zu verzeichnen hatten. Das Wirtschaftswachstum hat sich 2002 nur geringfügig verlangsamt. Aufgrund der starken Inlandsnachfrage wurden die Arbeitsplatzverluste durch eine höhere Arbeitsplatzbeschaffung ausgeglichen, was 2003 und 2004 zu einer geringfügigen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation führen sollte. 2003 wird die Inflationsrate etwas rascher ansteigen, während die Budgetdefizite relativ hoch bleiben.

Eucob@-Tabelle 16: Makroökonomische Daten				
Beitrittsländer				
2002-2003				
<i>Land</i>	<i>Jahr</i>	<i>BIP</i>	<i>Inflation</i>	<i>Arbeitslosigkeit</i>
Bulgarien	02	4,3	5,8	17,8
	03	4,5	4,5	16,5
Tschechische Republik	02	2,0	1,4	7,3
	03	2,8	1,5	7,0
Estland	02	5,6	3,6	10,3
	03	4,9	3,5	10,0
Ungarn	02	3,3	5,3	5,8
	03	3,7	5,0	6,2
Lettland	02	6,1	1,9	12,3
	03	5,5	2,5	11,1
Litauen	02	5,9	0,3	16,9
	03	4,5	1,0	16,2
Polen	02	1,3	1,9	20,0
	03	2,5	1,1	20,6
Rumänien	02	4,9	22,5	8,4
	03	4,9	16,0	8,7
Slowakei	02	4,4	3,3	18,5
	03	3,7	8,8	18,2
Slowenien	02	3,0	7,5	6,4
	03	3,4	6,0	6,3
Zypern	02	2,0	2,8	3,3
	03	2,0	4,3	3,4
Malta	02	3,0	2,2	6,9
	03	3,1	2,7	6,6
Türkei	02	7,8	45,0	10,6
	03	3,7	25,9	10,3

Quelle: Europäische Wirtschaft, Wirtschaftsprognosen für die Beitrittsländer Frühjahr 2003).

8.2. Lohnpolitik in den mittel- und osteuropäischen Ländern

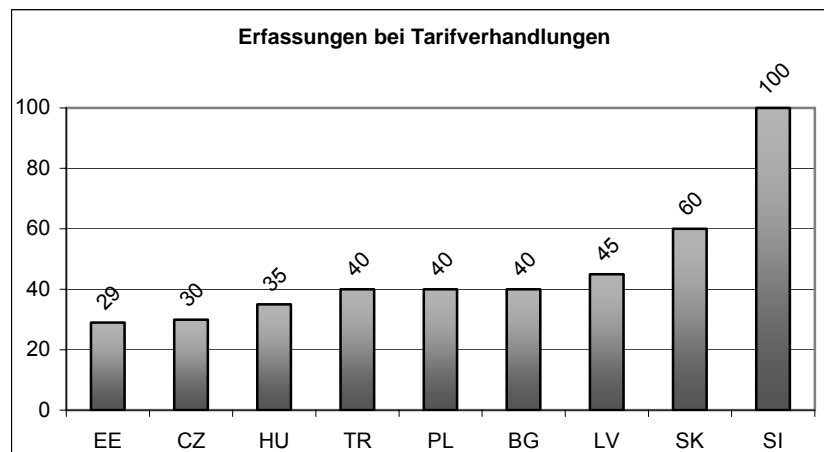
Wir haben dieses Kapitel bereits in unseren letzten Bericht aufgenommen, allerdings liefert es keinen guten Überblick über die Tarifsituation in den mittel- und osteuropäischen Ländern. Das EGI hat zwei Berichte über die Lohnbildung in den Ländern der Beitrittskandidaten veröffentlicht (eine Literaturübersicht von *Béla Galgóczi* und einen Bericht, in dem die Antworten eines Fragebogens ausgewertet wurden (von *Emmanuel Mermet*). Uns interessieren vier Gesichtspunkte (im Hinblick auf die Struktur des Eucob@-Berichts des EMB): die wichtigsten Typen der Übereinstimmung und Erfassung, Gespräche mit der Regierung über Lohnfragen, die Bedeutung des Begriffs „Inflation plus Produktivität“ und die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen.

Die wichtigsten Typen der Übereinstimmung und Erfassung

Der Bericht des EGI unterscheidet drei Verhandlungsebenen: die nationale berufsübergreifende Ebene (zentralisiert), die Sektorebene und die Unternehmensebene (dezentralisiert). Die wichtigste Verhandlungsebene in den mittel- und osteuropäischen Ländern ist die Unternehmensebene. Wichtig für die EMB-Mitgliederorganisationen ist die „*geringere Bedeutung der sektoralen Ebene in den Kandidatenländern*“. (Mermet 2002: 8). Wie bekannt, ist das Grundcharakteristikum der anderen EMB-Mitgliederorganisationen das 2-Ebenen-System (nationale/sektorale Ebene und Betriebsebene). Das muss im Vergleich zwischen den Verhandlungssystemen beachtet werden.

In den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern gibt es keinen nationalen Rahmen für Tarifverhandlungen. In der **Tschechischen Republik** gibt es keinen nationalen Rahmen, sondern Regelungen für Mindestlöhne. In der **Slowakei** ist die Situation ähnlich, aber hier sind die Verhandlungen auf sektoraler Ebene relativ unabhängig. Eine Besonderheit in **Slowenien** ist die Hierarchie der Vereinbarungen; hier gibt es Vereinbarungen über die Lohnpolitik für 1999 - 2001 und 2002 - 2004.

Eucob@-Tabelle 17: Erfassungen bei Tarifverhandlungen



BG: 83% der CITUB-Mitglieder

PL: Sektoren: 20%, Betriebsebene: 40-50%

CY: Von 30% (Landwirtschaft) bis 60% (Tourismus), 75% (Bekleidung), 99% (Bankwesen)

Quelle: Mermet 2002:

In fast allen mittel- und osteuropäischen Ländern „finden die Lohngespräche der Gewerkschaften in formellen oder informellen aus drei Parteien bestehenden Gremien (Ausschuss, Rat ...) statt. Diese Treffen oder Gremien konzentrieren sich jedoch im Wesentlichen auf die Festsetzung von Mindestlöhnen und nicht so sehr auf die Angabe eines optimalen oder maximalen Lohnanstiegs auf makroökonomischer Ebene“. (Mermet 2002: 6)

Die Rolle des Begriffs "Inflation plus Produktivität"

Die Formel Produktivität plus Inflation ist wesentlich für die EMB-Politik, weil sie seit 1998 die Grundlage für die Koordinierungsregel des EMB bildet. Das EGI kommt zu dem Schluss, dass es "keine Formel dieser Art gibt, die bisher richtig definiert wurde". Die meisten Gewerkschaften verwenden jedoch als erstes Argument für Lohnforderungen die Inflation und dann andere Indikatoren wie das BIP, Produktivität, Effizienz, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens." (ibid.) Die Gewerkschaften in der Tschechischen Republik und Slowenien stehen dieser Formel sehr positiv gegenüber.

Die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den sozialen Dialog/Tarifverhandlungen

Das EGI stellt zwei widersprüchliche Entwicklungen fest: Die erste und häufigste ist, dass die Gewerkschaften die sozialen Normen der EU als Messlatte verwenden, und dass der „acquis communautaire“ der EU sich auf die Gesetzgebung der Länder der Beitrittskandidaten auswirkt. Auch die Anerkennung der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Europäischen Charta (teilweise) ist wichtig, ebenso wie von der EU finanzierte Projekte zur Einführung des sektoralen sozialen Dialogs (ibid). Die negative Entwicklung dabei ist, dass die Auswirkungen des europäischen Sozialmodells auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern bisher noch sehr beschränkt sind. Es wird berichtet, dass es Druck bei den Arbeitsbedingungen gibt, um die Harmonisierungskriterien der EU zu erreichen.

In der **Tschechischen Republik** haben der "EU-Beitritt und die Durchsetzung des "acquis communautaire" großen Einfluss auf die Gesetzgebung: neue Bestimmungen über die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern, Beteiligung an Entscheidungsgremien, Betriebsräte ohne Gewerkschaftsvertreter." (ibid.).

In **Slowenien** macht sich der Einfluss des europäischen Sozialmodells bemerkbar, aber es gibt keine gesetzlich bindenden Vereinbarungen. Es wird berichtet, dass Druck besteht, um wettbewerbsfähig zu sein und der Schutz der Arbeitnehmer aufgrund der Harmonisierung mit der EU abnimmt. (ibid.)

*In diesem Jahr haben wir aus zwei Ländern Berichte erhalten (**Tschechische Republik** und **Slowenien**). Die **Tschechische Republik** berichtete, dass durch die geschlossene Vereinbarung mehr Unternehmen in den Arbeitgeberverband eingebunden werden. Die Vereinbarung sieht eine Genehmigung durch das Arbeitsministerium vor, andere Unternehmen, die nicht Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sind, zu erfassen. SKEI in **Slowenien** berichtet, dass die Anfangslöhne laut der Vereinbarung der Lohnpolitik für den Zeitraum 2002 – 2004 am 1. August 2003 um 3.2% erhöht wurden.*

Eucob@-Tabelle 18: Tarifverhandlungen in den mittel- und osteuropäischen Ländern					
Land	Organisation	J	Lohnpolitik		Details und andere Elemente
			Nat./ lok./Betrieb		
Bulgarien					
Tschech. Rep.: Flugzeugbau:	OS KOVO	02 03		4,0 3,0	Verhandlung über kürzere Arbeitszeit
Metall	OS KOVO	02 03		10,0 6,0	Verhandlung über kürzere Arbeitszeit
Gießerei	OS KOVO	02 03		14,0 10,0	Verhandlung über kürzere Arbeitszeit
Elektronik:	OS KOVO	02 03		3,0 2,5	
Estland					
Ungarn					
Lettland					
Litauen					
Polen					
Rumänien					
Slowakei	OZ KOVO				
Slowenien	SKEI	02-04	03:2,0 %		Zusätzliche Erhöhung auf Betriebsebene möglich

Anhang**UPDATE**

EUCOB@-Correspondents (10. March 2004)

COUNTRY / ORGANISATION	NAME	E-MAIL	TELEPHONE
<u>A - Austria</u>			
GMT	Anderle, Manfred	Manfred.Anderle@metaller.at	+43 1 501 46 213 +43 664 26 22 30
B - Belgium			
ACLVB	Roelandt, Johan	johan.roelandt@aclvb.be	+32 2 558 51 50 +32 475 39 89 55
CCMB	Diesbecq, Nathalie	Nathalie.Diesbecq@acv-csc.be	
CMB	Biebaut, Frans	Fbiebaut@abvmetaal.org	Tel.:+32 2 627 74 13 Fax: +32 2 627 74 90
CNE	Keirsbilck, Felipe van	felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be	02/538.91.44
LBC-NVK			
SETCA-BBTK	Polenus, Carlos	cpolenus@bbtk-abvv.be	+32 475 41 96 28
<u>BUL - Bulgaria</u>			
TUOFEMI			
NFTINI			
CH - Switzerland			
SMUV	Ambrosetti, Renzo	Jolanda.nasi@smuv.ch	Tel: +41 31 350 23 66 Fax: +41 31 350 22 22
SYNA			
CY - Cyprus			
OVIEK-SEK			
CZ - Czech Republic			
OS KOVO	Soucek, Jaroslav	Studnicna.Lucie@cmkos.cz	Tel.:+420 23446 2138
D – Federal Republic of Germany			
IGM	Welzmüller, Rudolf	Rudolf.Welzmueller@igmetall.de	Tel.:+49 69 66 93 26 44 Fax:+49 69 66 93 22 00
DK - Denmark			
CO-Industri	Bundvad, Jens	JB@co-industri.dk	Tel.:
IDA	Wallin, Lotte	low@ida.dk	Tel.:+45 33 18 46 18
E - Espania			
CC.OO	Moreno Preciado, Rita	josette@fm.ccoo.es	
FTM-ELA	Llabori, Jon	eladonosti@maptel.es	
MCA-UGT	Magàn Moreno, Isabel	gtecnico@mca.ugt.org	

EIR - Ireland			
SIPTU	McCartney, John	jmccartney@siptu.ie	
SIPTU	Kelly, Barbara	BKELLY@SIPTU.ie	
F - France			
FGMM-CFDT	Landas, Blandine	Blandine.landas@fgmm.cfdt.fr	+33 1 56 41 50 70
FOM			
FO DÉFENSE			
FEAE-CFDT			
FM-CFTC	- CORREA, Patrick - MARCANTONI, Marc-Antoine	p.correa@cftcmetallurgie.com Marc- Antoine.MARCANTONI@fr.thalesgroup.com	Tel: + 33 1 43 65 56 95 Fax: + 33 1 43 65 98 71 Tel: +33 1 46 13 35 08 Fax: +33 1 46 13 33 79
FTM-CGT			
FNTE-CGT			
FIN – Finland			
Metalli	Löhman, Jorma	jorma.lohman@metalliliitto.fi	Tel.: +358 9 770 7233 mobile: +358 400 500 820
TU			
IL	Joint correspondent: Pertti Porokari	pertti.porokari@insinooriliitto.fi	Tel: +358 201 801 801 mobile: +358 40 583 3476
TEK			
GB – Great Britain			
AMICUS	Hayward, Jonathan	J.Hayward@headoffice.aeeu.org.uk	Tel.:
TGWU			
GMB			
ISTC			
GR - Greece			
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ			
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΙΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥY – ΠΟΕΜ	Tsioumpris, Dimitrios	poem@otenet.gr	
H - Hungary			
VASAS		vasaszaksz@mail.datanet.hu	
I - Italy			
FIOM-CGIL	Petrucci, Sabina	s.petrucci@fiom.cgil.it	Tel : +39 06 85 26 21 Mobile : +39 33 57 50 11 18
UILM-UIL	Patrizia Pitronaci	UILM@UIL.it	Tel : +39 06 85 26 21 Fax : +39 34 87 81 05 89
FIM-CISL	Gianni Alioti	gianni.alioti@cisl.it	+39 06 852621 +39 348 9026909

IS - Iceland			
Samiðn samband iðnfélaga			
L - Luxembourg			
OGB-L			
LCGB			
M - Malta			
GWU			
N - Norway			
Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no	
Handel og Kontor i Norge - HK			
EL & IT Forbundet	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no	
Norges Ingeniørorganisasjon – NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no	+47 90833573
NL - Netherlands			
FNV Bondgenoten	Stigt, Jacqueline	JacqStig@bg.fnv.nl	Tel.: +31 65 10 17 964
FNV Bondgenoten	Paulides, Lineke	linepaul@bg.fnv.nl	
CNV-Bedrijvenbond	Jan Wevers	j.wevers@cnv.net	Tel. : +31 30 6 348 209 Mob: +31 06 51 60 21 43
De Unie			
VHP – Metalektro			
P - Portugal			
SIMA	Simoès, José	simap@net.vodafone.pt	+35 121 84 010 36
FEQUIMETAL	Balecho, José	fequimetal@mail.sitepac.pt	
PL - Poland			
NSZZ Solidarnosc		solidmet@silesia.top.pl	
RO - Romania			
NTUF METAROM	Ms. Oana Mirea	- metaromimagine@cartel-alfa.ro - oana_mirea@k.ro	Tel/fax: +4 021 12 66 39 Mobile: +4 0721 858 151
F.N.S. U Metal			
F.N.S. Solidaritatea 90			
S - Sweden			
Svenska Metall	Nilson, Roger	roger.nilsson.fk@metall.se	
SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se	Tel: +46 8 508 972 42, Mobile: +46 70 589 72 42
CF	Anders Tihkan	anders.tihkan@cf.se	Tel: +46-8-613 81 64
SK - Slovak Republic			
Odborovy ZVÁZ KOVO	Mifka, Anton	hrusecka@ozkovo.sk	Tel :+421 2 555 653 83 Fax: +421 2 555 653 87
SLO - Slovenia			
SKEI		lidija@sindikatskei.si	

TU - Turkey			
Birlesik Metal-IS DISK			
<u>Nordiska- Metall</u>	Börgö-Etaat, Anna- Lena	post@nordiskametall.org	+46.8 786 8340
<i>ASSOCIATED MEMBERS</i>			
HR - Croatia			
Sindikata Metalaca Hrvatske - SMH		smh@smh.tel.hr	
YU - Serbia			
GSM Nezavisnost			
<i>Further (passive) members of the mailing list</i>			
NL – FNV Bondgenoten	Douma, Kris		
D – IG Metall	Schild, Armin	Armin.Schild@igmetall.de	
D -	Weinert, Rainer	weinert.berlin@t-online.de	
S - Svenska Metall	Persson, Gina	gina.persson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Nilsson, Göran	goran.nilsson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Olsson, Jan-Ake	jan-ake.olsson.fk@metall.se	
EMF	Kuhlmann, Reinhard	RKUHLMANN@EMF-FEM.ORG	
EMF	Samyn, Bart	BSAMYN@EMF-FEM.ORG	
IMF	Mureau, Anne- Marie	ammureau@imfmetal.org	