

EGB-Entschließung zur Zukunft des sozialen Dialogs

Angenommen auf der Tagung des EGB-Exekutiv Ausschusses am 14.-15. Dezember 2016

Der europäische soziale Dialog

Der soziale Dialog auf allen Ebenen ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Er ist im AEUV, insbesondere in den Artikeln 152-155, verankert und Teil des europäischen gemeinschaftlichen Besitzstandes. Gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern bringen jedoch auch einen wirtschaftlichen Mehrwert. Selbst Arbeitgeber stimmen zu, dass die Länder mit den am besten entwickelten Sozialpartnerschaften und effektiven Sozialsystemen anerkanntermaßen zu den erfolgreichsten und wettbewerbsfähigsten Ländern der Welt gehören und dies auch in Krisenzeiten. Gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, die auch Tarifverhandlungen beinhalten, sind Teil der Demokratie und notwendige Instrumente für eine gerechte und wirksame Regulierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.

Zu anderen Ebenen und Dimensionen, die eine wichtige Rolle für die Entwicklung des sozialen Dialogs spielen, zählen der Dreiparteien-Dialog, europäische Betriebsräte, europäische und internationale Rahmenvereinbarungen, IGR usw.

Die Herausforderungen des sozialen Dialogs

Die Krise, die Europa 2008 traf, wirkte sich auf allen Ebenen negativ auf den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen aus. Zwei- und manchmal Dreiparteien-Dialoge wurden in mehreren Ländern als Folge europäischer und nationaler Maßnahmen unmittelbar oder mittelbar dezentralisiert, abgebaut oder unterlaufen. Diese Maßnahmen gingen häufig auf die Troika (Europäische Kommission, Europäische Zentralbank und Internationaler Währungsfonds) oder länderspezifische Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters zurück.

Die Kommission, die noch vor 20 Jahren eine proaktive Rolle mit echten sozialen Initiativen und Maßnahmen spielte, unterstützt den sozialen Dialog nicht mehr „in ausgewogener Weise“ wie sie sollte, sondern drängt stattdessen auf allen Ebenen zu einer Deregulierung (einer sogenannten „besseren Regulierung“ oder REFIT).

Der EGB stößt gegenwärtig auf den Widerstand von Arbeitgebern und bestimmten Regierungen, die aus Prinzip gegen bindende Instrumente aus einer autonomen, branchenübergreifenden oder sektorbezogenen Vereinbarung sind. Da die Kommission keinen (gesetzgeberischen) Druck ausübt, sind sie noch weniger verhandlungswillig.

In einigen Mitgliedstaaten und Bewerberländern sind die politischen Rahmenbedingungen darüber hinaus nicht gerade förderlich, was den Ausbau der europäischen Gesetzgebung und den sozialen Dialog auf nationaler Ebene betrifft. In anderen Fällen engagieren sich Arbeitgeber nicht wirksam im Dialog mit den Gewerkschaften, sondern betreiben lieber Lobbyarbeit bei den Regierungen, um Maßnahmen durchzusetzen, die soziale Mindestrechte und -standards aushöhlen.

Wichtige Maßnahmen und Prioritäten

In seinem Kongress-Aktionsplan 2015-2019 nahm sich der EGB vor, eine Strategie und koordinierte Maßnahmen zu entwickeln, um den sozialen Dialog auf branchenübergreifender und sektorbezogener Ebene im öffentlichen und privaten Sektor voranzubringen und auf diese Weise bindende und geeignete Instrumente festzulegen. Nach den Debatten über die Zukunft des sozialen Dialogs im Ausschuss für den sozialen

Dialog und während des EGB-Workshops in Bratislava im Dezember 2016 schlägt der EGB die folgenden wichtigen Maßnahmen und Prioritäten vor:

Schnelle Ermittlung von maßgeblichen Themen des sozialen Dialogs und Priorisierung von Maßnahmen. Rechtzeitige und klare Entscheidung, ob Bemühungen für einen sozialen Dialog unternommen werden sollen oder ob versucht werden sollte, politische Ziele durch Lobbyarbeit bei Kommission/Parlament/nationalen Regierungen zu erreichen.

Effiziente Behandlung von Themen, die mit Arbeitgeberverbänden vereinbart werden durch - A) Aushandlung von Vereinbarungen oder B) Arbeit in Gruppen/Ausschüssen und Umgang mit gemeinsamen Erklärungen/Stellungnahmen. Keine Zeit für Themen von geringer politischer Bedeutung zu verschwenden, ist dabei wichtig.

Der EGB veranstaltet einen jährlichen Workshop zum Thema sozialer Dialog, um Gespräche mit nationalen Gewerkschaftsbünden und den europäischen Gewerkschaftsverbänden über die jüngsten Entwicklungen zu ermöglichen, eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Umsetzung von Vereinbarungen zu machen und den Aktionsrahmen zu überprüfen sowie die Agenda des sozialen Dialogs zu aktualisieren. Im Rahmen dieses Workshops könnten auch mögliche gemeinsame Maßnahmen mit den EGW mit Blick auf die europäischen Organe ermittelt werden.

Die Möglichkeit einer gemeinsamen Arbeitsgruppe zur Modernisierung des sozialen Dialogs mit den europäischen Arbeitgeberverbänden wird ausgelotet. Die Arbeitsgruppe würde unter anderem untersuchen, wie die Wirksamkeit des Ausschusses für den sozialen Dialog verbessert werden könnte.

Der EGB beginnt Anfang 2017 eine interne Debatte über das nächste Arbeitsprogramm 2018-2020 der europäischen Sozialpartner. Beiträge zu Charakter und Inhalt des nächsten Arbeitsprogramms werden erwartet. Der EGB bemüht sich, ein kurzes, konkretes und genaues Arbeitsprogramm auszuarbeiten und gleichzeitig flexibel zu bleiben, um gemeinsam Themen zu behandeln, die im Text des Arbeitsprogramms nicht unmittelbar angesprochen werden. Zu den Themen, die vorläufig ermittelt wurden, gehören Digitalisierung, Fähigkeiten und Qualifikationen, Arbeitszeit und Umstrukturierung.

Eine Konferenz mit den Branchenverbänden der Arbeitgeber, um übergreifende sozialpolitische Themen und Möglichkeiten zur Zusammenarbeit auf branchenübergreifender Grundlage zu erörtern.

Umsetzung der Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs

Die Untergruppe des Ausschusses für den sozialen Dialog hat den Auftrag, die Umsetzung der autonomen Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner in Fällen zu prüfen, in denen eine mangelnde Umsetzung festgestellt wurde. Die Arbeit dieser Untergruppe muss fortgesetzt und vorangebracht werden.

Der EGB bemüht sich, nach Wegen zu suchen, wie die europäischen Betriebsräte aktiv an der Umsetzung der autonomen Vereinbarungen beteiligt werden können. Der erste Schritt dazu ist, die Vereinbarungen auf den Sitzungen der EBR bekannt zu machen.

Ein Schwerpunkt besteht darin, den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen stärker miteinander zu verbinden. Der EGB will zu diesem Zweck mit den nationalen Gewerkschaftsbünden und den europäischen Gewerkschaftsverbänden ermitteln, wie diese Verbindung sichergestellt werden kann.

Aufbau von Kapazitäten

Der Europäische Sozialfonds sollte besser genutzt werden, um den sozialen Dialog und den Aufbau von Kapazitäten auf nationaler Ebene zu unterstützen. Die Beteiligung der Sozialpartner an der Steuerung des ESF sowie die Nutzung des ESF zur Förderung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene wird im Rahmen des Integrierten Projekts des europäischen sozialen Dialogs 2016-2018 geprüft werden.

Der EGB fördert die Zusammenarbeit in lokalen Cluster-Gruppen, indem er auf Wunsch nationale Seminare und Partnerschaftsseminare organisiert.

Der EGB wird weiterhin seine ESDA (Akademie für den europäischen sozialen Dialog) organisieren, um junge Gewerkschaftler mit Blick auf den europäischen sozialen Dialog zu schulen.

Neben diesen Maßnahmen und Prioritäten verstärkt der EGB seine Bemühungen, damit die Europäische Kommission ihre Verpflichtungen in der Vierparteien-Stellungnahme zu einem Neustart für den sozialen Dialog¹ erfüllt, namentlich, dass sie eine proaktive Rolle übernimmt, um den sozialen Dialog zu fördern und zu unterstützen.

¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en>