

BUILDING A RECOVERY FOR ALL

industriAll Europe
Congress 2021



A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE

ANTRÄGE

Lohnkonvergenz und faire Entgelte in Europa

Auf unserem Kongress im Jahr 2016 haben wir eine EntschlieÙung mit dem Titel „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit und Solidarität in der Europäischen Union“ verabschiedet. Grundlage war die Annahme, dass industriAll Europe mit voller Kraft für den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit in der gesamten EU“ eintreten muss, um die europäische Integration zu verwirklichen. Das war unser Ausgangspunkt auf dem langen Weg hin zu einem gerechteren Europa, in dem Arbeitnehmer*innen, die die gleiche Tätigkeit ausüben, über die gleiche Kaufkraft verfügen und die gleiche Lebensqualität genießen können.

Was ist seit dem letzten Kongress passiert?

Nach der Verabschiedung der EntschlieÙung wurde das Thema gleiches Entgelt für gleiche Arbeit ein fester Bestandteil des Aktionsplans von industriAll Europe. Die Länder der Ostregion haben sich in ihren Sitzungen nach dem Kongress 2016 der Konkretisierung dieser EntschlieÙung in ihren Ländern gewidmet und vereinbart, politische Diskussionen mit den Arbeitgebern und maßgeblichen politischen Kräften auf nationaler Ebene zu führen. Die diesbezüglichen Fortschritte wurden im Rahmen der verschiedenen Treffen der Ostregion genau verfolgt und die Erfüllung der Aufgabe durch eine dem damaligen Präsidenten der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker, Business Europe und anderen Akteuren übergebene EntschlieÙung der Wiener-Memorandum-Gruppe unterstützt.

Die Ostregion von industriAll Europe hat ihre Bemühungen fortgesetzt und an der Erarbeitung von Dokumenten zu diesem Thema mitgewirkt, die auf der Tarifpolitischen Konferenz von industriAll Europe im Dezember 2018 verabschiedet wurden. Die Lohnkoordinierungsregel wurde erneut aufgegriffen und das Thema Konvergenz stärker in den Fokus gerückt. Die bisher herangezogenen makroökonomischen Indikatoren, d. h. Inflation und Produktivität, erweisen sich in Osteuropa als nicht hinreichend objektiv. In diesen Ländern wird die Produktivität oft durch multinationale Konzerne verfälscht, die die Preise so festsetzen, dass nur die Produktionskosten in den osteuropäischen Betrieben gedeckt sind. Die Marktpreise liegen jedoch deutlich höher. Dadurch kommt es zu einer Verzerrung, und die Produktivität in Osteuropa erscheint zahlenmäßig geringer als sie tatsächlich ist. Darüber hinaus sind in den osteuropäischen Ländern die Einkommen in Kaufkraftparität und der BIP-Anteil der Löhne und Gehälter laut Statistik deutlich niedriger als in Westeuropa. Das Entgeltwachstum in Osteuropa darf nicht nur an die Inflation und die Produktivität gekoppelt sein, sonst werden wir bei der Lohnkonvergenz nicht weiterkommen. Eine entsprechende Änderung würde auch dazu beitragen, Sozialdumping gegenüber den westeuropäischen Ländern zu verringern.

Positiv zu bewerten ist, dass die Arbeit von industriAll Europe in diesem Bereich zu der im September 2019 angelaufenen Kampagne „Together at Work“ geführt hat. Aus den im Rahmen der Kampagne auf der Grundlage der verfügbaren Daten erstellten Unterlagen geht eindeutig hervor, dass Tarifverhandlungen einen überaus positiven Effekt auf die Entgelte haben.

Aber wie sieht die aktuelle wirtschaftliche Realität aus?

In der Europäischen Union bestehen nach wie vor Ungleichheiten. Die Entgelte in Mittel-, Ost- und Südeuropa liegen weiterhin deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und spiegeln nicht die Wachstumsentwicklung dieser Volkswirtschaften wider. Die Wirtschaftsleistung der osteuropäischen Länder weisen zweifellos einen positiven Trend auf. So betrug die Wirtschaftsleistung Tschechiens in Kaufkraftparität zu Beginn des Transformationsprozesses 69 % des EU-Durchschnitts. Während der Übergangszeit Anfang der 1990er Jahre ist der Wert dann auf 60 % gesunken, liegt jetzt aber bei 90 % des EU-Durchschnitts. Wenn wir jedoch die zwölf alten EU-Länder als Maßstab nehmen, sind wir bei 83 %. In anderen Ländern der Ostregion ist die Situation ähnlich.

Leider steigen die Entgelte nicht entsprechend der Wirtschaftsleistung. Im Verhältnis zum EU-Durchschnitt lagen die Arbeitskosten 2018 in Tschechien bei 44 %, in Ungarn bei 35 % und in Polen und der Slowakei bei rund 40 %. Auch das Argument der unterschiedlichen Preisniveaus ist nicht stichhaltig

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

– sie erreichten in diesen Ländern im gleichen Zeitraum zwischen 57 % und 71 % des EU-Werts. Die Preise für Lebensmittel lagen in Tschechien bei 83 % des europäischen Durchschnitts, die Preise für Kleidung entsprachen dem Durchschnitt und die Preise für Schuhe lagen bei 93 % des europäischen Durchschnitts. Darüber hinaus wenden Tschechen nach den Skandinaviern, Franzosen und Briten den größten Teil ihres Einkommens für Wohnkosten auf. Sie geben mehr als ein Viertel ihres Einkommens für Wohnen, Wasser und Energie aus. In den Unterlagen von industriAll Europe zur Lohnpolitik, die auf der Tarifpolitischen Konferenz 2018 in Bratislava verabschiedet wurden, lesen wir, dass ein Maschinen- und Anlagenführer in Deutschland ein halbes Jahr arbeiten muss, um sich einen VW Polo leisten zu können, während es für den Arbeitnehmer in der gleichen Position in Ungarn ein ganzes Jahr und weitere 10 Monate, also fast 2 Jahre, sind.

In Bulgarien, einem anderen osteuropäischen Land, betragen die Arbeitskosten pro Stunde im Jahr 2018 nur 12,5 % der Kosten in Dänemark bzw. 15,5 % der Kosten in Deutschland.

Ungleichheiten gab es und gibt es weiterhin. Laut der kürzlich veröffentlichten Untersuchung zum Thema „Konvergenz tschechischer Arbeitskosten“, die auf Eurostat-Daten basiert, ist eine Konvergenz der Wirtschaftsleistung der neuen EU-Länder zu beobachten. So lag das BIP je Arbeitnehmer*in nach KKP (Kaufkraftparität) im Vergleich zum Euro-Raum in Tschechien bei 77,2 %, in Litauen bei 70,9 %, in der Slowakei bei 66,3 % und in Rumänien bei 65 %. In diesen Ländern erreichen die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen jedoch Werte zwischen 47,9 % und 62,2 % des Durchschnitts im Euro-Raum, konkret 62,2 % in Tschechien, 51,6 % in Litauen, 47,9 % in der Slowakei und 54,7 % in Rumänien.

In einigen mittel- und osteuropäischen Ländern ist Wohnraum aufgrund der ebenfalls extrem hohen Immobilienpreise so gut wie nicht mehr verfügbar. In Tschechien war die Verfügbarkeit von neu errichtetem Wohnraum 2019 im Vergleich zu ausgewählten europäischen Ländern das dritte Jahr in Folge am schlechtesten. Eine 70 m² große Neubauwohnung kostete hier das 11,4-Fache des durchschnittlichen Jahreslohns und in der Slowakei das 9,9-Fache, während in Italien das 6,2-Fache und in Belgien sogar nur das 4,1-Fache des mittleren Jahresverdiensts ausreicht, um eine solche neue Wohnung zu erwerben.

Es fließen deutlich mehr Gewinne aus mittel-, süd- und osteuropäischen Ländern ab. Während der Saldo der Dividendenströme aus Direkt- und Portfolioinvestitionen in Prozent des BIP in den west- und nordeuropäischen Ländern positiv ausfällt, ist er in den Ländern Ost- und Mitteleuropas deutlich negativ. Eines der Länder, in denen der Abfluss am stärksten ist, ist die Tschechische Republik, die unter den EU-Ländern an zweiter Stelle steht.

Zum Teil in Reaktion auf die Wirtschaftskrise 2008/2009 wurden die Arbeitsmarktinstitutionen in zahlreichen Fällen von der nationalen und sektoralen auf die betriebliche Ebene verlagert. Tarifverhandlungssysteme, die bereits zu Beginn der Wirtschaftskrise schwächer ausgeprägt waren als in West- und sogar Südeuropa, wurden weiter geschwächt, in einigen Fällen wie etwa in Rumänien und Slowenien dramatisch. In Ungarn und Bulgarien sank die Tarifbindungsquote von rund 40 % vor der Krise auf unter 30 %. Diese Reformen gingen mit einem Rückgang des Organisationsgrads sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber einher, was zu einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen führte.

Eine Schlüsselfrage für alle mittel- und osteuropäischen Länder ist, wie sie ihre Wirtschaftspolitik grundlegend ändern, mehr in ihr Bildungssystem investieren und vor allem den Sozialpartnern und dem sozialen Dialog eine größere Rolle bei der Gestaltung der Zukunft ihrer Länder einräumen können, um so die Konvergenz ihrer Volkswirtschaften wesentlich zu beschleunigen. Sich eröffnende neue Wege und Möglichkeiten für die Entwicklung von Wissenschaft, Technik, digitalen Technologien und neuen Managementsystemen müssen genutzt werden, um die gesamte Entwicklungsphase zu überspringen und so viel schneller das Niveau der fortgeschritteneren Länder zu erreichen.

Doch auch die fortschrittlichsten Länder der EU stehen vor Problemen. Sie sind in den Bereichen modernste Technologien, künstliche Intelligenz, Digitalisierung, neue Telekommunikationstechnologien, Biotechnologie, autonome Steuerung, Robotik usw. einem immer schärferen globalen

Wettbewerb mit China, Japan, den Vereinigten Staaten und anderen südostasiatischen Ländern ausgesetzt. Es ist von entscheidender Bedeutung, die „neuen“ Länder stärker und umfassender in diese Herausforderungen und in die Suche nach einer komplexen Lösung einzubinden und sie nicht zurückzulassen. Die geringe Innovationskapazität in MOE-Ländern ist ein Hemmschuh für die weitere Entwicklung, und das niedrige Entgeltniveau trägt dazu bei, diese Situation zu perpetuieren. Die Rolle von MOE-Ländern in internationalen Wertschöpfungsketten darf sich – insbesondere angesichts der Digitalisierung und des technologischen Wandels – nicht hauptsächlich auf das Angebot billiger Arbeitskräfte beschränken, denn die Länder geraten dadurch in eine anfällige Position ohne Zukunftsaussichten.

Im ersten Quartal 2020 brach die durch das neue Coronavirus SARS-CoV-2 ausgelöste COVID-19-Pandemie aus. Die Krise hat die Weltwirtschaft stark in Mitleidenschaft gezogen und das Berufs- und Privatleben der meisten Arbeitnehmer*innen stark beeinträchtigt. Viele Menschen haben ihren Arbeitsplatz verloren, andere mussten ihre Arbeitszeit reduzieren und Entgelteinbußen hinnehmen, wieder andere mussten ihre Arbeitsgewohnheiten an die Arbeit von zu Hause und andere Formen der Telearbeit anpassen. Viele Arbeitnehmer*innen haben ihr Einkommen verloren oder es hat sich verringert. Besonders hart traf die Krise die Frauen, die die größte Last zu tragen haben, wenn sie neben der Arbeit von zu Hause auch noch die Rolle der Köchin und Lehrerin übernehmen müssen. Obwohl noch keine Statistiken verfügbar sind, ist davon auszugehen, dass die Krise die Lohnkonvergenz innerhalb Europas verlangsamt oder zum Stillstand gebracht hat.

Nächste Schritte?

Für industriAll Europe gilt es,

- die Anstrengungen für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit in der EU fortzusetzen,
- alle Bemühungen zum Wiederaufbau der europäischen Wirtschaft nach der Corona-Krise zu unterstützen und die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Aufbauprogramme auf allen Ebenen zu fordern,
- die Tatsache zu akzeptieren, dass die europäischen Industriegewerkschaften wie in der auf der Tarifpolitischen Konferenz angenommenen EntschlieÙung vereinbart, gemeinsam und solidarisch handeln müssen,
- unsere Koordinierung innerhalb von industriAll Europe weiter zu stärken, um bessere Rechte und kollektive Garantien für alle zu erreichen,
- im Dialog mit den europäischen Institutionen weiter für eine wirksame Bekämpfung von Steuerhinterziehung einzutreten,
- auf vollständige Umsetzung der Entsenderichtlinie zu drängen, um Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen,
- die Regel durchzusetzen, dass der Gewinn in dem Land besteuert werden sollte, in dem er erwirtschaftet wurde,
- die Tarifbindungsquote zu erhöhen, und ggf. geschwächte sektorale Tarifverhandlungssysteme wiederherzustellen.

Vertiefung der europäischen Gewerkschaftssolidarität

Solidarität ist das Fundament der Gewerkschaftsbewegung. Sie ist über die bloße Rhetorik hinaus Ausdruck des Willens der Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften, sich der Logik des Wettbewerbs unter den Beschäftigten zu widersetzen. Der Aufbau von Solidarität und Zusammenarbeit über Ländergrenzen, Kulturen, Sprachen und ganz allgemein über alles hinweg, was Arbeitnehmer*innen trennt, ist das Herzstück internationaler Gewerkschaftsarbeit.

Das Prinzip der Solidarität ist für industriAll Europe und ihre Mitglieder unabdingbar

Die Debatte über solidarisches Handeln ist fortlaufend und in ständiger Entwicklung. Entschlüsseungen, Positionspapiere, gemeinsame Forderungen, Aktionstage usw. sind die Meilensteine dieser gemeinsamen Arbeit. Konkrete Beispiele dafür sind Entschlüsseungen und Stellungnahmen im Falle von Umstrukturierungen, die Unterrichtung und Anhörung der Europäischen Betriebsräte (EBR).

IndustriAll Europe und die Mitgliedsorganisationen haben die für den Aufbau von Solidarität erforderlichen Instrumente wie demokratische Entscheidungsgremien, politische Diskussionsgremien, europäische Gewerkschafts koordinierung, Gewerkschafts koordinator*innen in multinationalen Unternehmen mit EBR oder das Eucob@n-Netzwerk geschaffen.

Derzeit noch fragile Solidarität

Neben den zahlreichen Erfolgen gab es aber auch Misserfolge; trotz der enormen Fortschritte, die in den letzten Jahren bei der gewerkschaftlichen Organisation der Industriearbeitnehmer*innen gemacht wurden. Wir stehen vor vielen Herausforderungen, die es erforderlich machen, stärker denn je zusammenzustehen.

Die Krise im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie hat den Trend zu nationalen Alleingängen verstärkt, wobei immer weniger nach europäischen Antworten auf eigentlich transnationale Probleme gesucht wird. Gleichzeitig nutzen die multinationalen Unternehmen die Situation aus, um die Beschäftigten gegeneinander auszuspielen.

Es gibt noch viele Hindernisse, und die Leidtragenden sind in erster Linie die Beschäftigten. Eine nationale Herangehensweise an ein Problem zu verfolgen und die Interessen der Arbeitnehmer*innen des eigenen Landes verteidigen zu wollen, ist völlig legitim und verständlich. Die Annahme einer nationalen Strategie steht jedoch nicht im Widerspruch zum Prinzip der transnationalen Solidarität; vielmehr ist das eine untrennbar mit dem anderen verbunden. Was uns einen muss, ist, dass der nationale Ansatz und die Verteidigung der Beschäftigten des eigenen Landes nicht zu Lasten der Arbeitnehmer*innen in anderen Ländern gehen darf. Unsere Verantwortung ist es, einen kollektiven und gemeinsamen Ansatz ohne Ausgrenzung zum Nutzen aller zu verfolgen. Es ist sicherlich viel schwieriger, aber durchaus machbar.

Solidarität 2.0

Es gilt, die negativen Auswirkungen dieser Krise auf die Beschäftigung und die nationalen Industriestrukturen zu begrenzen, ohne dabei auf eine „Renationalisierung“ zu setzen, die sich eindeutig als bloß kurzfristige Maßnahme erweisen würde. Wirkungsvolle Solidarität, die auf Zusammenarbeit setzt, ist das einzig probate Mittel angesichts europäischer und globaler Unternehmensstrukturen und sozioökonomischer Beziehungen. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Krise, die die Arbeitnehmer*innen, unsere Unternehmen und Länder gerade durchleben, gilt es, unser Modell der Solidarität neu zu denken, es braucht eine neue Solidarität.

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

Die europäische Gewerkschaftsbewegung steht an einem Scheideweg; industriAll Europe weckt Hoffnung.

In Anbetracht der Welle von Sozialplänen, Umstrukturierungen und Lohnstopps trotz hoher Dividendenausschüttung ist es höchste Zeit, unsere Solidarität zu stärken, um europäische Strategien entwickeln, gemeinsame Stellungnahmen verabschieden und gemeinsame Ziele erreichen zu können.

Wir müssen eine Debatte und eine grundlegende Reflexion über Solidarität, die entsprechenden Instrumente und Ressourcen sowie die Rolle der Arbeitnehmer*innen, der Gewerkschaften, der nationalen Mitgliedsorganisationen und natürlich unseres europäischen Verbandes anstoßen.

Um die Idee einer neuen Solidarität, einer Wirtschaft mit hohen Sozialstandards zum Wohle der Arbeitnehmer*innen in ganz Europa voranzubringen, müssen wir gemeinsam den Willen dazu bekunden. Wir befinden uns an einem Wendepunkt in der Geschichte und in der Wirtschaft. Wir müssen jetzt eine wichtige Rolle bei diesem Wandel spielen.

Es ist an der Zeit, auf allen Ebenen der Führung von industriAll Europe und der Mitgliedsorganisationen eine Debatte und Reflexion über die Herausforderungen und Möglichkeiten einer wirkungsvollen, transnationalen Solidarität anzustoßen. Eine Arbeitsgruppe ist bereits eingesetzt und hat Ergebnisse geliefert - die Ad-hoc-Arbeitsgruppe Restrukturierungen, und auch in den verschiedenen politischen Ausschüssen wurden Fortschritte erzielt. Ihre Ergebnisse und ihre Arbeit werden in eine hochrangige Debatte integriert. In einer der ersten Sitzungen des Exekutivausschusses nach dem Kongress wird dieser über die Struktur und Methodik des anschließenden Prozesses entscheiden. Diese Debatte muss in einer konstruktiven, zielgerichteten Weise organisiert werden, die alle Mitgliedsorganisationen einbezieht.

Jetzt ist die Zeit gekommen, nationale Interessen beiseitezustellen, denn ein solcher Ansatz nutzt letztlich keiner Arbeitnehmerin, keinem Arbeitnehmer und keiner Gewerkschaft. Die europäische Gewerkschaftsbewegung befindet sich an einem entscheidenden Wendepunkt in der Geschichte, und industriAll Europe muss einer ganzen zukünftigen Generation von Beschäftigten hier und jetzt Einigkeit, Stärke, Kraft, Optimismus und Hoffnung vermitteln.

Praktiken europäischer multinationaler Unternehmen gegenüber den Beschäftigten außerhalb Europas

Bestimmte Praktiken in der Türkei tätiger europäischer multinationaler Unternehmen zeigen deutlich, dass einige dieser Unternehmen bei gewerkschaftlichem Organising und Tarifverhandlungen in ihren Betrieben in der Türkei mit zweierlei Maß messen.

Eine Reihe europäischer multinationaler Unternehmen verfolgt systematische Methoden, um Druck auf die Arbeitnehmer*innen auszuüben, die sich gewerkschaftlich organisieren möchten. Es kommt zu Einschüchterungen, Drohungen, Übergriffen und Mobbing. Ungerechtfertigte Entlassungen und erzwungene Austritte von Gewerkschaftsmitgliedern zu Beginn von Organisingkampagnen sind die offensichtlichsten Verstöße dieser multinationalen Unternehmen gegen die Vereinigungsfreiheit in der Türkei. Die Nichtanerkennung der Gewerkschaften und die Verweigerung der Aufnahme von Tarifverhandlungen sind weitere häufige Verstöße durch europäische multinationale Unternehmen.

Petrol-İş und andere türkische Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe haben Beispiele schlechter Praktiken in einer Reihe von multinationalen Unternehmen erlebt.

Die oben genannten Verstöße sind nicht die einzigen Beispiele. Oft werden Entlassungen von den Arbeitgebern der türkischen Tochtergesellschaften europäischer multinationaler Unternehmen als Vergeltungsmaßnahmen genutzt.

Diese feindseligen Aktionen und die schwache Arbeitsgesetzgebung in der Türkei in Bezug auf gewerkschaftliches Organising gefährden die Existenz der Gewerkschaften in der Türkei. Die Schlupflöcher und Unzulänglichkeiten der türkischen Arbeitsgesetzgebung werden von den europäischen multinationalen Unternehmen ausgenutzt. Gleichzeitig stellt das Verhalten einiger europäischer multinationaler Unternehmen eine Verletzung internationaler Arbeitsnormen dar.

Europäische und transnationale Unternehmen müssen Verantwortung für ihre Tochterfirmen und Zulieferer in anderen Ländern übernehmen. Es sind daher wirksamere Mechanismen erforderlich, um diese Unternehmen zur Rechenschaft zu ziehen und sie für ihre Arbeitspolitik verantwortlich zu machen.

Die europäischen Regierungen und Institutionen müssen ihre Kontrolle der Praktiken europäischer Unternehmen gegenüber den Beschäftigten außerhalb Europas verbessern und verstärken. Die türkische Regierung muss die Arbeitsgesetze so ausgestalten, dass sie internationalen Standards zur Vereinigungsfreiheit entsprechen, und sie muss sicherstellen, dass die Gesetze konsequent durchgesetzt werden.

Wir sind der Auffassung, dass die Zusammenarbeit zwischen unseren Gewerkschaften sowie koordinierte Aktionen und Solidarität auf europäischer und regionaler Ebene von grundlegender Bedeutung sind, um Gewerkschaftsrechte in Europa zu gewährleisten. Wir glauben, dass die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe in diesem Bereich große Anstrengungen unternehmen können.

Industriegewerkschaften als Speerspitze gegen die extreme Rechte und Identitätspolitik

Die Gewerkschaften stehen seit jeher an vorderster Front, um für mehr politische, wirtschaftliche und soziale Demokratie zu kämpfen. Sie müssen weiter systematisch gegen die Werte und Vorstellungen der extremen Rechten und Nationalisten jeder Couleur Stellung beziehen und dieses Engagement noch verstärken.

Die neoliberale Politik in den letzten 40 Jahren hat die Versuchung des Rückzugs nach innen und den globalen Wettbewerb unter den Arbeitnehmer*innen begünstigt.

Dies gilt insbesondere in den Industriesektoren. Der Erfolg rechtspopulistischer Politiker in den industriellen Kerngebieten der Vereinigten Staaten hat dies deutlich gezeigt. Und auch in Europa sind wir vor dem bedrohlichen Sirengesang der rechtsextremen und populistischen Parteien nicht gefeit!

Verschärfter Wettbewerb und Verlagerungen zur Profitmaximierung schaffen einen fruchtbaren Nährboden für identitäre Abschottung und Nationalismus. Die extreme Rechte lebt davon, dass sie Arbeitnehmer*innen manipuliert und ihnen vermeintlich einfache Antworten auf komplexe Probleme anbietet.

Autoritarismus, Homophobie sowie Frauen- und Fremdenfeindlichkeit sind eng mit Gewerkschaftsfeindlichkeit verbunden und haben verheerende Folgen für die Demokratie am Arbeitsplatz, die Interessen der Arbeitnehmer*innen und die Demokratie insgesamt.

Ohne eine starke politische Antwort auf europäischer Ebene stehen wir bei der Eindämmung dieses Phänomens auf verlorenem Posten.

Unserem europäischen Dachverband kommt daher eine äußerst wichtige Aufgabe zu. In den nächsten Jahren muss industriAll Europe den Kampf gegen alle rechtsextremen Ideen fortsetzen und Lösungen für die konkreten Probleme der Industriebeschäftigten vorschlagen.

Nur wenn wir den Kampf um Alternativen zum Wettbewerb unter den Arbeitnehmer*innen, zur Suche nach Sündenböcken und zu nationalistischer Abschottung aufnehmen, können wir die Verbreitung dieser Ideen stoppen und die Verlogenheit und Gefährlichkeit der von diesen Strömungen vertretenen Ideen aufzeigen.

Wir fordern industriAll Europe daher auf:

1. den Kampf gegen Arbeitslosigkeit, Armut und alle Formen der Ausgrenzung – angepasst an die jeweilige Realität vor Ort – zu verstärken, um die konkreten Probleme der Industriebeschäftigten in Europa zu lösen,
2. den Dialog zu intensivieren und Instrumente zu entwickeln, die den Dialog, den Austausch, das gegenseitige Verständnis und die Begegnungen zwischen den verschiedenen Gemeinschaften, denen die Industriearbeitnehmer*innen angehören, unterstützen,
3. jeder Äußerung der extremen Rechten eine starke Antwort der Gewerkschaften entgegenzusetzen, insbesondere wenn diese vorgibt, Lösungen für die Probleme der von uns vertretenen Arbeitnehmer*innen zu haben,
4. Informationen für unsere Mitglieder auszuarbeiten, die die Lügen entlarven und die Gefährlichkeit rechtsextremer Parteien und Ideologien für die Industriebeschäftigten und die Gewerkschaftsbewegung aufzeigen,
5. die internen Bestimmungen ggf. nachzuschärfen, um daran zu erinnern, dass Rassismus innerhalb von industriAll Europe keinerlei Platz haben darf und scharf zu verurteilen ist!

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

Die Mitgliedsgewerkschaften von industriAll Europe müssen für eine umfassende europäische Industriepolitik Position beziehen, die durch einen starken sozialen Dialog auf der Grundlage von – ebenso unverzichtbaren – Tarifverhandlungen die Integration aller unterstützt, ungeachtet ihrer nationalen oder kulturellen Herkunft!

Für eine gerechte Energiewende im Dienste der Arbeitnehmer*innen und Bürger*innen

IndustriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen lehnen Maßnahmen auf europäischer und globaler Ebene zur Dekarbonisierung und zur Senkung der CO₂-Emissionen und somit zum Schutz der Umwelt auf globaler Ebene nicht ab.

IndustriAll Europe erkennt allerdings auch, dass die geplante Energiewende schrittweise erfolgen und ausgewogen sein muss, so dass niemand zurückbleibt, und dass sie einen Fortschritt für die Industrie und die Volkswirtschaften der Bürger*innen und Länder erbringen muss. Es müssen Arbeitsplätze, hochwertige Berufsausbildung und (wenn erforderlich) berufliche Umschulung gesichert werden, ohne das Rechte verloren gehen.

IndustriAll Europe lehnt Versuche ab, den Fonds für einen gerechten Übergang zu missbrauchen, um unter dem falschen Vorwand des Umweltschutzes brutale wirtschaftliche Umstrukturierungen vorzunehmen, wie es in Portugal der Fall ist.

Die vorzeitige Stilllegung des Wärmekraftwerks Sines, von der portugiesischen Regierung als „Fortschritt bei der Dekarbonisierung“ bezeichnet, ist in Wirklichkeit ein wirtschaftlicher Nutzen, den das Unternehmen EDP als Eigentümer des Kraftwerks ausnutzt, um mehrere Millionen Euro aus dem Umweltfonds und dem Europäischen Fonds für den gerechten Übergang zu beziehen. EDP hatte aufgrund von Umweltsteuern und -abgaben wenig wirtschaftliches Interesse daran, die Anlage in Betrieb zu halten.

Zu dieser Verringerung der Produktionskapazität um 1200 MW kämen noch zwei Schließungen hinzu: Central do Pego, im Jahr 2021, und Tapada do Outeiro, bis 2024.

Die „Alternative“, so das Werben der Regierung, wäre eine 10-MW-Wasserstoffproduktionsanlage. Dies wird ganz klar nicht ausreichen, um die verlorenen Arbeitsplätze aufzufangen oder den Produktionsrückgang in Anbetracht der sehr unsicheren wirtschaftlichen Situation in Verbindung mit der aktuellen Phase der technologischen Entwicklung zu bewältigen.

Diese erhebliche Verringerung der Stromerzeugungskapazitäten wird zusätzlich zu den intermittierenden erneuerbaren Kapazitäten (Wind und Photovoltaik) durch Importe kompensiert werden müssen.

In diesem gesamten Prozess werden etwa 500 direkte Arbeitsplätze verloren gehen, was der regionalen und nationalen Wirtschaft schwer schaden wird. Die Stilllegung wird mit einem Teil der 200 Millionen Euro aus dem Fonds für einen gerechten Übergang finanziert.

Neben diesen Beispielen wurde auch die Schließung der petrochemischen Anlage von GALP in Porto angekündigt. Getarnt wurde dies als Maßnahme zur Verringerung der Umwelt- und Klimabelastungen, was dazu führt, dass Millionen von Euro in die Taschen der Unternehmensaktionäre fließen, bevor der portugiesische Staat profitiert, der ebenfalls Aktionär des Unternehmens ist.

Wenn es zu dieser Schließung kommt, gehen mehr als 1.500 Arbeitsplätzen in der Raffinerie und viele weitere in den Unternehmen verloren, die Produkte und Dienstleistungen für die Raffinerie bereitstellen. Mehrere chemische Industrien, die Rohstoffe von der Raffinerie beziehen, werden ebenfalls betroffen sein, und es wird zu einem drastischen Rückgang der Exporte von Erdölprodukten und -chemikalien und einem entsprechenden Anstieg der Importe führen. All dies wird keine Senkung der CO₂-Emissionen zur Folge haben, da es nicht zu einer Substitution des Verbrauchs kommt, sondern

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

nur zu Änderungen im Hinblick auf Produktionsstandorte und Lieferwege. Die Emissionen werden aufgrund der längeren Transportwege vielmehr steigen.

Diese Schließung ist ein wahres Wirtschaftsverbrechen gegen die Region, das Land und auch die Umwelt auf Kosten eines falschen Übergangs, der nur dem Namen nach „gerecht“ ist.

Es handelt sich in diesen Fällen um eine massive Vernichtung der Produktionskapazitäten des Landes und nicht um einen echten, geschweige denn gerechten Übergang.

Übergang bedeutet einen allmählichen und kontrollierten Wechsel von einem Energieparadigma zu einem anderen, basierend auf einer Vielfalt von Lösungen, und darf, um gerecht zu sein, weder Arbeitnehmer*innen noch Verbraucher*innen oder regionalen und nationalen Volkswirtschaften schaden. Wir bekräftigen, dass in jeden Übergangsprozess die Gewerkschaften einbezogen werden müssen, denn nur dann können wir einen „gerechten Übergang“ erreichen.

Der angekündigte Weg ist kein Übergang, sondern ein Bruch, der zu noch größerer Energieprekarität und höherer Arbeitslosigkeit führt, nur um die Profite eines halben Dutzend Großaktionären der beteiligten Unternehmen auf Kosten öffentlicher Gelder zu steigern.

Der industriAll Europe-Kongress drückt seine Unterstützung und Solidarität mit den Arbeitnehmer*innen aus, die für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und der lokalen und nationalen Wirtschaft kämpfen. Der industriAll Europe-Kongress erteilt dem Exekutivausschuss das Mandat, bei der Europäischen Kommission gegen diesen zerstörerischen Plan zu intervenieren.

Stärkung der Verhandlungsmacht durch gewerkschaftliches Organisieren der gesamten Industrie

Der technologische Fortschritt und der industrielle Wandel verändern derzeit weltweit die Arbeitsmärkte. Der Umschulung- und Fortbildungsbedarf steigt, insbesondere wenn es um den grünen und digitalen Wandel geht. Die Arbeitsplätze, die wir einmal hatten, werden nicht mehr dieselben sein. Wir sehen, dass in den Branchen, in denen industriAll Europe Arbeitnehmer*innen organisiert, neue Arbeitsplätze entstehen. Viele davon sind Angestelltenjobs. Um stark zu bleiben, müssen sich die Gewerkschaften in ganz Europa an diese Entwicklung anpassen und sicherstellen, dass wir als Gewerkschaften nicht nur alle potenziellen Mitglieder willkommen heißen, sondern aktiv danach streben, alle Arbeitnehmer*innen an ihrem Arbeitsplatz zu organisieren und zu vertreten.

Mit einem zunehmenden Anteil von Angestellten in unseren Branchen wird ein spezifischer Fokus auf diese Gruppe auch in den kommenden Jahren äußerst wichtig bleiben. Während der COVID 19-Pandemie hat Telearbeit eine wichtige Rolle gespielt, um die Angestellten in Beschäftigung und die Industrie am Laufen zu halten. In vielen Bereichen wird Telearbeit gewiss auch nach dem Ende der Pandemie weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Dies wirft neue Fragen auf, die es zu klären gilt: zu einer gerechten Verteilung des z. B. durch weniger Büroräume eingesparten Geldes, aber auch zu der persönlichen Integrität und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich der physischen und psychosozialen Gesundheit. Es geht um Fragen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und des Rechts auf Nichterreichbarkeit sowie der Rolle der Führungskräfte in einem sich verändernden Arbeitsleben.

Arbeitnehmervertreter*innen und Gewerkschaften müssen das Recht und die Mittel haben, die Arbeitnehmer*innen zu erreichen, insbesondere wenn sie im Homeoffice/ mobil arbeiten und daher nicht auf dem Unternehmensgelände ansprechbar sind, um diese Entwicklungen zu beobachten und gegensteuern zu können. Den Wandel anzunehmen und allen Arbeitnehmer*innen zuzuhören, bedeutet, den Themenbereich zu erweitern, auf den wir aufmerksam machen. Ein Ansatz der europäischen Gewerkschaften zur Telearbeit wird daher besonders wichtig sein, um mit den aufkommenden Trends Schritt zu halten und die Antworten zu koordinieren.

Um all diese Herausforderungen anzugehen, unsere Gewerkschaften wachsen zu lassen und unseren wichtigen Einfluss auf dem aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt zu wahren, ist es von äußerster Wichtigkeit, dass Arbeiter und Angestellte auch weiterhin bei industriAll Europe zusammenkommen. Es ist wichtig daran zu erinnern, dass unser Vorteil in unserem Wissen über sämtliche Aspekte des Arbeitsplatzes und des Arbeitsmarktes liegt. Deshalb brauchen wir die Stimmen aller Arbeitnehmer*innen. Dennoch gibt es in Europa Unternehmen, in denen Führungskräfte nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind. Das geplante Projekt zum gewerkschaftlichen Organisieren von Angestellten, einschließlich Führungskräfte, wird daher ein gutes Instrument sein, um unsere Verhandlungsmacht zu stärken.

Ein parallel zur Transformation der Arbeit immer wichtiger werdendes Thema ist die zunehmende Bedeutung des sogenannten algorithmischen oder datengesteuerten Managements. Es geht dabei kurz gesagt um die Automatisierung oder Halbautomatisierung sowie den Zuwachs an Arbeitsaufgaben für Führungskräfte. In diesem Zusammenhang ergeben sich mehrere Herausforderungen, wie die Erhebung von und die Kontrolle über Arbeitnehmerdaten, die Integrität der Arbeitnehmer*innen und die Wahrung der menschlichen Kontrolle über die Managerentscheidungen. Es besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten keine richtige Führung, keine angemessene Unterstützung und kein ausgewogenes Feedback erhalten. Wir müssen daher den wachsenden Einfluss der künstlichen Intelligenz auf Industrie und Arbeitsplätze weiter beobachten.

Die Bereiche, in denen wir eine offensichtliche Rolle für industriAll Europe sehen, sind vielfältig: von der Beobachtung und Beteiligung an Debatten über den Kompetenzbedarf für den doppelten Übergang bis hin zu aufkommenden Trends im Bereich der künstlichen Intelligenz, von der Arbeit im

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

Homeoffice/ mobiler Arbeit bis hin zu Strategien zur Erkennung und Vorbeugung von physischen und psychosozialen Gesundheitsaspekten, z. B. durch die Teilnahme am EGB/Eurocadres-Projekt "EndStress.eu". Und über all dem steht die Stärkung unserer Verhandlungsmacht in allen Arbeitsbereichen und in Bezug auf alle Statusgruppen, wie im Projekt zum gewerkschaftlichen Organisieren von Angestellten geplant, da dies die Grundvoraussetzung ist, um sich relevant in die Debatte über diese Themen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene einzubringen.

Wir müssen den Verlust der nächsten Generation von Industriebeschäftigten verhindern

Die COVID-19-Krise betrifft junge Arbeitnehmer*innen, Auszubildende und alle Schüler*innen in einer berufsbezogenen Aus- oder Weiterbildung unverhältnismäßig stark. Viele junge Menschen sind plötzlich mit ruhenden oder unterbrochenen Arbeits- oder Ausbildungsverträgen konfrontiert und haben keinerlei andere Möglichkeit für den Einstieg in ihr Berufsleben. Junge Arbeitnehmer*innen haben meist befristete Arbeitsverträge, viele sind Leiharbeiter*innen oder stecken in atypischen Beschäftigungsformen mit beschränktem oder gar keinem sozialen Schutz fest. Viele erleben bereits die zweite Wirtschaftskrise in ihrem jungen Leben, ohne die vorangegangene Krise 2008-09 auch nur annähernd überwunden zu haben. Sie [gelten](#) als „die größten Verlierer des Lockdowns“ und fühlen sich von der Gesellschaft ausgeschlossen.

Es braucht dringend eine angemessene Reaktion, um nicht wiedergutzumachende Schäden zu verhindern. Wir müssen den Verlust der nächsten Generation von Industriebeschäftigten verhindern. Wir müssen sicherstellen, dass junge Menschen in die wirtschaftliche Erholung von der COVID-19-Krise einbezogen werden, und wir müssen verhindern, dass die junge Generation erneut in prekären Beschäftigungsverhältnissen feststeckt. Junge Menschen müssen in der Lage sein, ihr Berufsleben mit einem qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz zu beginnen, der Sicherheit und die Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen bietet. Dies ist im Zusammenhang mit dem Aufschwung und der digitalen und grünen Transformation der Industrie von entscheidender Bedeutung. Viele Branchen leiden bereits unter einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Wir sind auf qualifizierte junge Menschen angewiesen, die in der grünen und digitalen Industrie arbeiten können. Wir dürfen nicht tatenlos zusehen, wie nahezu eine ganze Generation entlassen und zurückgelassen wird. Unsere grüne und digitale Industrie der Zukunft hängt von dieser nächsten Generation von Industriebeschäftigten ab.

Auch unsere demokratischen Systeme hängen von guten Chancen für junge Menschen ab. Viele von ihnen haben bereits begonnen, das Vertrauen in das aktuelle Modell zu verlieren. Sie fühlen sich durch leere Versprechungen der Politiker*innen im Stich gelassen und könnten sich am Ende populistischen Alternativen zuwenden. Ein Imstichlassen der jungen Generation wird nur den Populisten in die Hände spielen.

Junge Menschen dürfen in der wirtschaftlichen Erholung und der doppelten Transformation nicht zurückgelassen werden

Zur Verbesserung der Situation junger Menschen schlug die EU 2020 das Paket zur Förderung der Jugendbeschäftigung vor. IndustriAll European Trade Union [begrüßte](#) das Paket und die [Empfehlung des Rates für eine verstärkte Jugendgarantie](#), warnte jedoch davor, dass dies nicht ausreicht, um eine verlorene Generation zu verhindern. Die Initiativen konzentrieren sich auf Weiterbildung ohne Beschäftigungschancen, und es fehlen Qualitätskriterien für die Angebote, die Jugendliche im Rahmen der öffentlich finanzierten Programme erhalten. Die Mitgliedstaaten müssen die Empfehlung des Rates jetzt umsetzen. Wir müssen Druck auf die nationalen Regierungen ausüben, damit sie verbindliche, von den Sozialpartnern ausgehandelte Qualitätskriterien einführen.

Das auf EU-Ebene vorgeschlagene und auch von einigen nationalen Regierungen nachgeahmte Modell einer Jugendgarantie ist eine Option, aber es stellt nicht den Königsweg zur Lösung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit dar. Bei diesem Modell erhalten die Arbeitgeber Geld und/ oder werden von

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

bestimmten Steuerabgaben befreit, wenn sie eine Lehrstelle anbieten und/ oder junge Menschen einstellen. Allerdings wird die Frage einer qualitativ hochwertigen Lehrstelle und eines qualitativ hochwertigen Arbeitsplatzangebots oft nicht gelöst, und mithin werden mit öffentlichen Geldern weiterhin prekäre Kurzzeitjobs für Jugendliche finanziert. Wir fordern, dass die Gewerkschaften stets an der Entwicklung und Umsetzung eines jeden Programmes beteiligt werden.

Die Jugend von industriAll Europe ist sehr besorgt darüber, dass die in den meisten nationalen Konjunktur- und Resilienzplänen vorgesehenen Maßnahmen zur Bewältigung der drängenden Situation der Jugend nicht ausreichen, falls solche Maßnahmen überhaupt erwähnt werden. Die Pläne müssen Programme zur Ermittlung von Kompetenzanforderungen und -lücken umfassen, insbesondere mit Blick auf die grüne und digitale Industrie der nahen Zukunft. Sie müssen außerdem Lehrlings- und Ausbildungsprogramme mit Übernahmemöglichkeiten umfassen, um die nächste Generation von Industriebeschäftigten vorzubereiten. Die Gewerkschaften müssen in diesen Prozess umfassend eingebunden werden und junge Menschen zu Beginn ihres Berufslebens proaktiv unterstützen, insbesondere als Teil einer gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategie.

Die junge Generation nicht im Stich zu lassen, ist eine gemeinsame Verantwortung der politischen Entscheidungsträger*innen auf europäischer und nationaler Ebene, der Unternehmen und Arbeitgeber sowie der Gewerkschaften. Die politischen Entscheidungsträger*innen müssen einen geeigneten rechtlichen und institutionellen Rahmen schaffen, um die Jugend in den Arbeitsmarkt zu integrieren und eine qualitativ hochwertige Beschäftigung sowie das Recht auf Qualifizierung und lebenslanges Lernen zu gewährleisten. Unternehmen müssen ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie jungen Menschen qualitativ gute Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten. Die Arbeitgeber müssen sich überall in Europa an den Verhandlungstisch setzen und Tarifverhandlungen auch über jugendbezogene Themen führen. Die Gewerkschaften müssen ihre Jugendstrategien erneuern und proaktiver werden, wenn es darum geht, junge Mitglieder zu gewinnen und gewerkschaftlich zu organisieren.

Jede Gewerkschaft muss ihre Pflicht erfüllen und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die jüngere Generation bei der Erholung von der COVID-19-Krise und der doppelten digitalen und grünen Transformation der Industrie nicht zurückgelassen wird. Eine moderne und wettbewerbsfähige europäische Industrie ist auf diese nächste Generation von Industriebeschäftigten angewiesen. Diese müssen die notwendigen Fertigkeiten erwerben und sichern können, um sicherzustellen, dass unsere Branchen weltweit führend sind.

Die Jugend von industriAll Europe fordert eine erneuerte Jugendstrategie der Gewerkschaften

Die Jugend von industriAll Europe unterstreicht das grundlegende Erfordernis einer kritischen Perspektive der Gewerkschaften auf ihre eigene Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. Die Gewerkschaften müssen ihre auf die Jugend ausgerichteten Aktivitäten dringend verstärken. Wir dürfen nicht darauf warten, dass junge Menschen an unsere Türen klopfen. Ganz im Gegenteil, wir müssen proaktiver werden, um sie zu erreichen. Die Gewerkschaften müssen ihre Kommunikationsstrategien anpassen, auch dadurch, dass sie die Kommunikationskanäle der Jugend, wie soziale Medien, nutzen. Wir müssen den jungen Menschen klar aufzeigen, dass wir sie proaktiv verteidigen und dass sie sich uns anschließen sollten, um ihre Interessen besser durchzusetzen und mehr Rechte am Arbeitsplatz zu erlangen.

Die Gewerkschaften müssen die Entwicklung von Jugendstrukturen auf allen Ebenen unterstützen und junge Gewerkschafter*innen in ihren Aktivitäten fördern. Junge Gewerkschafter*innen müssen die Möglichkeit erhalten, in den einschlägigen Gewerkschaftsausschüssen mitzuwirken, um Jugendfragen

Wie vom 3. industriAll Europe- Kongress am 2. Juni 2021 verabschiedet

besser voranzubringen und ihre Perspektive einzubringen. Sie müssen die notwendigen Schulungen zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten erhalten, um sich effektiv an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen zu können. Darüber hinaus sollten junge Gewerkschafter*innen an der Entwicklung von Strategien zur Erneuerung der Gewerkschaften beteiligt werden und an Organisingaktivitäten teilnehmen, um junge Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen.

Die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung hängt von der Erneuerung der Gewerkschaften und von der Erhöhung des Anteils junger und aktiver Mitglieder ab. Wir müssen jetzt handeln und unsere Arbeitsweise und vor allem unsere Kommunikation und unser Image modernisieren, um die Jugend besser anzusprechen und junge Mitglieder zu gewinnen. Alle jungen Menschen wollen, dass ihre Rechte verteidigt werden und sie faire Arbeitsbedingungen vorfinden. Aber im gegenwärtigen Zeitalter der Fehlinformation wissen sie oft nicht, wo sie Schutz finden können, oder sie werden von aggressiven Arbeitgebern daran gehindert, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Wir müssen proaktiv auf junge Menschen zugehen und ihnen zeigen, dass es in der Bewegung einen Platz für sie gibt.

Palästina

Palästina ist seit 1967 militärisch besetzt. Diese fortdauernde israelische Besatzung, die illegalen israelischen Siedlungen und die Kontrolle über zahlreiche Aspekte des täglichen Lebens der palästinensischen Bevölkerung machen menschenwürdige Arbeit in Palästina kaum möglich. Die Palästinenser*innen leiden unter Diskriminierung, Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und prekärer Beschäftigung. Ein UN-Bericht stellt fest, dass der Gazastreifen nach 10 Jahren israelischer Blockade per Luft, Land und See für Menschen unbewohnbar ist.

Der Kongress verurteilt die täglichen Akte der Unterdrückung und Fremdherrschaft gegen die palästinensische Bevölkerung sowie jegliche Gewalttaten in der Region.

Im vergangenen Jahr plante die israelische Regierung die Annexion von Teilen des besetzten Westjordanlandes. Dies ist ein Verstoß gegen das Völkerrecht und ein Rückschlag für die Hoffnungen auf einen lebensfähigen palästinensischen Staat an der Seite Israels und auf wirtschaftliche Entwicklung für die Palästina.

Die Gesundheitskrise infolge von COVID-19 hat den mangelnden Schutz, die Verwundbarkeit und die Disponibilität der palästinensischen Arbeitnehmer*innen deutlich gemacht. Die Gesundheitskrise hat die Ungleichheit verstärkt. Der Staat Israel hat die Verpflichtung, der unter Besatzung stehenden palästinensische Bevölkerung einen schnellen und gleichberechtigten Zugang zu COVID-19-Impfstoffen zu gewährleisten.

Der Kongress fordert eine gerechte Lösung des Konflikts, das Ende der Besatzung und die Aufgabe der israelischen Siedlungen in Übereinstimmung mit dem Völkerrecht und den UN-Resolutionen 242 und 338. Der Kongress unterstützt das Ziel einer Zweistaatenlösung mit Palästina als souveränem Staat und Ost-Jerusalem als dessen Hauptstadt und fördert die Zusammenarbeit zwischen israelischen und palästinensischen Gewerkschaften.

Der Kongress begrüßt die Veröffentlichung der Informationen der Vereinten Nationen über Unternehmen, die an Geschäften im Zusammenhang mit den israelischen Siedlungen beteiligt sind, und erkennt an, dass die Beteiligung europäischer Regierungen und Unternehmen an wirtschaftlichen Aktivitäten in diesen illegal besetzten Gebieten zur Aufrechterhaltung der Situation beiträgt. Der Kongress wird von der Europäischen Union die Zusicherung verlangen, dass die europäischen Instrumente effektiv genutzt werden, um die Menschenrechte und sozialen Rechte in den besetzten Gebieten zu garantieren.

Der Kongress fordert die Beendigung aller Menschenrechtsverletzungen durch alle beteiligten Parteien in Israel und den besetzten Gebieten.

Der Kongress nimmt das Engagement mehrerer Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe in der Arbeit für eine friedliche Lösung und die Unterstützung der palästinensischen Bevölkerung zur Kenntnis.

Stand der Tarifverhandlungen in Benelux

Wir erleben derzeit in den Benelux-Ländern immer mehr Angriffe auf unsere Verhandlungsfreiheit.

Die Tarifverhandlungen in Belgien sind in eine Sackgasse geraten und die Situation ist festgefahren. Der Hauptgrund dafür ist das geänderte Lohnnormierungsgesetz, das so genannte „Gesetz zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit“. Ein Gesetz, das es der Regierung erlaubt, eine normative Lohnspanne (0,4 % für 2021-2022) festzulegen, innerhalb derer die Sozialpartner dann weiter verhandeln müssen. Dieses Gesetz höhlt das Recht auf freie Verhandlungen über faire Löhne für alle vollständig aus. Die belgischen Gewerkschaften prüfen die Möglichkeit, gerichtlich gegen das Lohnnormierungsgesetz vorzugehen.

Die luxemburgischen Beschäftigten sind ständigen Angriffen der Arbeitgeber auf verschiedene Bestimmungen in Bezug auf den sozialen Dialog und die automatische Lohnindexierung ausgesetzt. Es wird versucht, erworbene Rechte einzuschränken und Covid 19 dabei als Vorwand benutzt.

In der niederländischen Metall- und Elektronikindustrie streiken die Gewerkschaften nun schon seit 5 Monaten, und es gibt noch keine Aussicht auf einen anständigen Tarifvertrag. Die Covid 19-Krise wird missbraucht, um eine anständige Lohnerhöhung zu verhindern. Dies geschieht, während es im Großteil der Branche gerade gut läuft und die Erwartungen für die Zukunft gut sind.

Es ist die vierte Tarifverhandlungsrunde in Folge, in der langwierige Streiks notwendig sind. Anstatt die Branche durch moderne Arbeitsbeziehungen attraktiv zu machen, wollen die Arbeitgeber zurück in die Vergangenheit, wollen keinen anständigen Lohn zahlen und zwingen die Beschäftigten zu Aktionen, um ganz normale Vereinbarungen zu erreichen.

Die Beispiele Belgiens, der Niederlande und Luxemburgs zeigen, dass freie Verhandlungen und starke Sozialdialogstrukturen in ganz Europa angegriffen werden können und unter Druck geraten.

Freie Lohnverhandlungen sind ein Grundrecht! Faire Lohnverhandlungen sind die Grundlage für eine stabile Gesellschaft und eine starke Wirtschaft.

Wir bitten industriAll Europe, auf europäischer Ebene weiterhin das Recht auf freie und unabhängige Tarifverhandlungen zu verteidigen und weiterhin die Sicherung und Stärkung der Sozialdialogstrukturen zu fordern.

Wir zählen auf eure Solidarität!

BUILDING A RECOVERY FOR ALL



A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE



www.industriall-europe.eu

