

Gewerkschaften

Das System der Arbeitsbeziehungen erneuern, um neues Wachstum zu schaffen?

Überblick

Die letzten Jahre waren schwierig für die Arbeitsbeziehungen in Italien. Dies lag am schleppenden Arbeitsmarkt in der Wirtschaftskrise, an der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, aber auch an der geringen Übereinstimmung der Gewerkschaften in Bezug auf ein neues System der Kollektivvertragsverhandlungen. Das heute geltende System ist das Ergebnis mehr oder weniger gelungener Versuche, die Arbeitsbeziehungen zu ändern. Es hätte mehr Mut zur Erneuerung gebraucht.

Nach dem Abklingen der Krise ist es an der Zeit, das System von Grund auf neu zu überdenken, besonders die Verhandlungsebenen, die Grundmechanismen für Lohnerhöhungen, die Vertretungsregeln und die Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer. Es geht um die Frage, wie die Sozialpartner die Wettbewerbsfähigkeit und die Produktivität der gesamten Nation unterstützen können. Das von Cgil, Cisl und Uil am 14. Jänner 2016 gemeinsam unterzeichnete Papier zur Reform des Vertragssystems mit dem Titel „Ein modernes System der Arbeitsbeziehungen - zur Förderung eines auf Innovation und Arbeitsqualität gestützten Entwicklungsmodells“ gibt zum Teil Antworten darauf. Die Umsetzung dieses Entwicklungsmodells mit seinen neuen Regelungen bei Verhandlungswesen und Partizipation würde auch dem Südtiroler Arbeitsmarkt gut tun. Südtirol kann von einem stabilen Kollektivvertragssystem mit klaren Regeln und einer qualitätsorientierten Kollektivvertragspolitik nur profitieren.

In dieser sechsten Ausgabe des „AFI-Zoom“ sind die wichtigsten Neuerungen und die Grundbausteine des Einheitsvorschlages der drei Gewerkschaften übersichtlich dargestellt und erklärt.

Die Ausgangslage

In Italien wurden in den letzten Jahren verschiedene bedeutende Vertragserneuerungen verzeichnet, so zum Beispiel im Chemiesektor, im Tertiärbereich, im Vertriebs- und Dienstleistungswesen oder im Banksektor, bis hin zu den jüngsten Verhandlungen im Maschinenbaubereich, die sich alles andere als einfach erwiesen haben. Also, eine durchaus intensive Zeit für die Arbeitsbeziehungen. Diese Kollektivverhandlungen sind aber nicht so weit gegangen, Maßnahmen für die Steigerung der Produktivität zu fördern. Dabei stellt sich die Frage, ob das an einer mangelnden Bereitschaft der Gewerkschaften zu neuem Mut und zur Innovation liegt. Nichtsdestotrotz haben aber die zaghaften Anzeichen eines Aufschwunges in Italien, der nicht unbedingt auf endogene Faktoren zurückzuführen ist, die drei großen nationalen Gewerkschaftsverbände dazu bewegt, den Weg zu einem neuen System der Arbeitsbeziehungen einzuschlagen. Ziel ist es, die zentrale Rolle der Arbeitsbeziehungen und somit der Sozialpartner in der Förderung der Arbeitnehmer, aber auch der Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu behaupten. In diesem Sinne wurde auch ein Dokument unterzeichnet, das eine neue Zeit der Einheit und der Erneuerung einläutet.

Die wichtigsten Etappen des Verhandlungswesens in Italien

Auf den Ausbruch der Krise 2007-2008 ist in Italien eine intensive Zeit der Kollektivverhandlungen und entsprechend zahlreicher Vertragserneuerungen gefolgt (Adapt 2015). In Italien ist das System der Arbeitsbeziehungen das Ergebnis verschiedener bedeutender Abkommen zwischen den Sozialpartnern, die im Laufe der Zeit auch zu wesentlichen Änderungen im Verhandlungswesen geführt haben. Hier nun die wichtigsten Etappen dieser Entwicklung.

1) **Protokoll vom 23. Juli 1993:** Dieses Protokoll, auch Grundcharta der italienischen Arbeitsbeziehungen genannt, schuf die Grundlage für den heutigen Aufbau des kollektiven Vertragssystems mit der Einführung von zwei Verhandlungsebenen.

2) **Rahmenabkommen über die Reform des kollektiven Vertragswesens vom 22. Jänner 2009:** Das Abkommen hat die zwei Verhandlungsebenen bestätigt und die Dauer der Verträge von 4 auf 3 Jahre reduziert. Die Löhne werden aufgrund eines neuen Index, des sogenannten harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI), angepasst. Das Abkommen sieht auch Klauseln vor, die eine erste Bereitschaft zur Unterzeichnung von Änderungsvereinbarungen (Abweichungen) auf Betriebsebene in Krisensituationen oder bei Reorganisation und Investitionen darstellen. Die nationalen Kollektivverträge (NKV) hingegen können ein wirtschaftliches Garantielohnelement für die Arbeitnehmer von Unternehmen ohne betriebliche oder lokale Zusatzverträge festlegen.

Die Gewerkschaft Cgil hat dieses Abkommen allerdings nicht unterzeichnet, da ihres Erachtens der HVPI die Löhne nicht ausreichend schützt, die betrieblichen Abweichungen den Betriebsverhandlungen zu viel Freiraum gewähren und somit die Rolle der NKV beeinträchtigen.

3) Interkonföderales Abkommen zwischen Confindustria und CGIL, CISL und UIL vom 28. Juni 2011:

Dieses von allen Gewerkschaften unterzeichnete Abkommen hat ein System zur Messung der Vertretungsansprüche der Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Mitglieder und der Ergebnisse bei den Wahlen der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV) eingeführt. Verhandlungsbefugt sind alle Gewerkschaften, die über 5% aller Arbeitnehmer der vom jeweiligen nationalen Kollektivvertrag betroffenen Kategorie vertreten. Werden Betriebsverträge von der Mehrheit der EGV genehmigt, gelten sie - vom obligatorischen Teil abgesehen - für die gesamte Belegschaft. Das Abkommen bestätigt auch die Möglichkeit für die Betriebsverträge, in Krisenlagen spezifische Abkommen zur Organisation und Arbeitszeit in Abweichung vom NKV abzuschließen (Abweichung in peius).

4) Art. 8 des GD 138/2011 (*Sostegno alla contrattazione di prossimità*): Dieser wichtige Gesetzesartikel sah die Möglichkeit für Betriebsverträge vor, nicht nur vom nationalen Kollektivvertrag, sondern auch vom Großteil der arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen abzuweichen. De facto wurde damit die Rückwirkung des Abkommens von 2011 anerkannt und die Verträge mit FIAT (Pomigliano und Mirafiori), die vor dem Abkommen abgeschlossen worden waren, „saniert“. Mit den genannten Verträgen hatte FIAT in einem gewissen Sinn das nationale Vertragssystem ausgehebelt, nachdem das Unternehmen aus Confindustria ausgetreten war. Durch die neue Regelung wurden diese Verträge in jeder Hinsicht Verträge der ersten Verhandlungsebene.

5) Richtlinien vom 16. November 2012: Die Richtlinien führen das Prinzip der Ankurbelung der Wettbewerbsfähigkeit durch verschiedene Maßnahmen ein. In diesem Dokument vertraten die Sozialpartner die Auffassung, dass der NKV *„der Dynamik der wirtschaftlichen Auswirkungen im vorgesehenen Rahmen an die allgemeinen Wirtschafts-, Markt- und Arbeitstrends, an den internationalen Wettbewerb und an die spezifische Branchenentwicklung im Sektor anzupassen ist.“*¹

6) Protokoll vom 31. Mai 2013: Die Parteien bekräftigten darin die Absicht, das Abkommen vom 28.06.2011 über die Vertretung und den Vertretungsanspruch bei der Unterzeichnung von nationalen Verträgen anzuwenden. Das Verfahren zur Berechnung des Vertretungsanspruches der Gewerkschaftsverbände anhand der Mitgliedsdaten, der gewerkschaftlichen Beiträge und der Ergebnisse bei der Wahl der EGV wurde grundsätzlich bestätigt. Zu den nationalen Kollektivverhandlungen haben demnach alle Gewerkschaften Zutritt, die mindestens 5% der

¹ Siehe dazu die „Programmatischen Richtlinien zur Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit in Italien“ vom 16. November 2012

Arbeitnehmer vertreten. Die Kollektivverträge, die von Gewerkschaften mit mindestens 50%+1 Vertretungsbefugnis formell unterzeichnet wurden, sind nach nachgewiesener Beratung mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit einfacher Stimmenmehrheit rechtsgültig.

Die in diesen Jahrzehnten abgeschlossenen Abkommen haben in einem gewissen Sinne die zentrale Rolle des nationalen Kollektivvertrages in den Hintergrund gerückt (D'Amuri und Giorgiantonio 2015) und versucht, den Zuständigkeitsbereich der dezentralen Verhandlungen auszuweiten. Außerdem wurden Regelungen für die Beteiligung an den Vertragsabschlüssen eingeführt. Verschiedene gesetzliche Maßnahmen zielten auf die Einführung von Beitrags- und Steuerbegünstigungen im Zusammenhang mit den Löhnen, die aufgrund von Kollektivverträgen zweiter Ebene (also von betrieblichen oder territorialen Verträgen) ausgezahlt werden, ab, um dadurch einerseits die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen anzukurbeln und andererseits die höhere Produktivität auch zugunsten der Arbeitnehmer umzuverteilen. Häufig waren jedoch de facto die auf dezentraler Ebene vereinbarten Gehälter nicht wirklich mit der höheren Produktivität der Unternehmen verbunden.

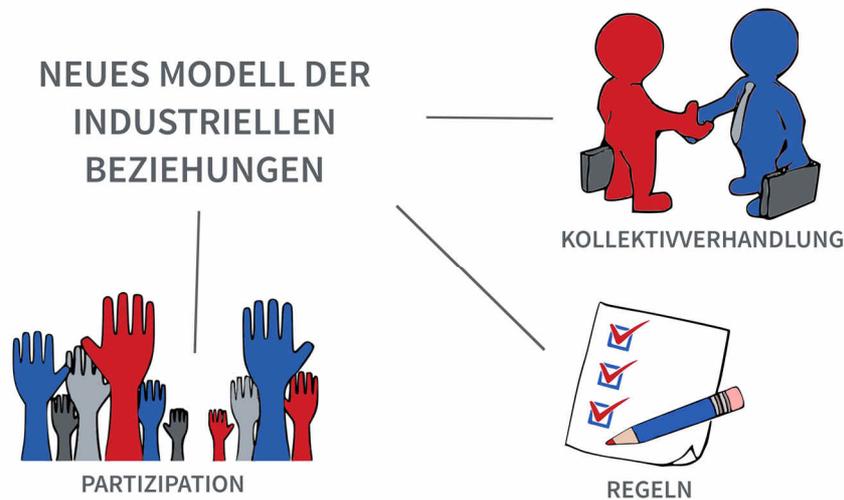
2016: Jahr der Wende für Arbeitsbeziehungen?

Seit längerem war der Bedarf nach einer konkreten und strukturellen Erneuerung des Systems der Arbeitsbeziehungen deutlich geworden. Das Verhältnis zwischen den Verhandlungsebenen musste klar geregelt werden. Dazu bedurfte es strategische Entscheidungen, um ein konkurrenzfähiges System zu schaffen, ohne damit die Rechte der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen. Am 14. Jänner 2016 haben Cgil, Cisl und Uil einvernehmlich den Wortlaut des Vorschlages zur Reform des Vertragsmodells genehmigt. Das Dokument trägt den Titel: „*Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*“ („Ein modernes System der Arbeitsbeziehungen. Zur Förderung eines auf Innovation und Arbeitsqualität gestützten Entwicklungsmodells“).

Dieses Dokument ist ein wichtiger Schritt im Verhandlungswesen. Die Sozialpartner scheinen nun fest entschlossen zu sein, (Zitat) „*ein neues Modell der Arbeitsbeziehungen für die gesamte Arbeits- und Unternehmenswelt zu definieren, das im Stande sei, die Rolle der Sozialpartner als grundlegenden Baustein der Demokratie, des Schutzes, der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wachstums in Italien zu behaupten*“.

Dabei ist hervorzuheben, dass dieses einvernehmlich genehmigte Dokument jene Einheit der Gewerkschaften zeigt, die schon seit längerem abhandengekommen war. Das neue, von Cgil, Cisl und Uil ausgearbeitete Modell der Arbeitsbeziehungen steht auf drei Säulen.

Abbildung 1. Die drei Grundelemente des neuen Systems der Arbeitsbeziehungen gemäß der Vereinbarung vom 14. Jänner 2016



© AFI 2016

Die Kollektivverhandlung

Die nationalen Gewerkschaftsbünde bestätigen den ursprünglichen Aufbau der zwei Verhandlungsebenen, die zwar einerseits immer noch von Grundregeln gekennzeichnet sind, sich andererseits aber auch flexibler gestalten. Die Parteien sind sich bezüglich der überzogenen Fragmentierung und Anzahl der Verträge einig; letztere müssen nun reduziert und rationalisiert werden.

Bekräftigt wird auch die Notwendigkeit einer stärkeren Ausdehnung der Verhandlungen der nachgeordneten zweiten Ebene. Weitere von den Parteien angesprochene Themen zum Verhandlungssystem sind Ausbildung, aktive Politik, flexible Anstellungen und Austritte, Schutzmaßnahmen in Krisensituationen und bei Werkverträgen, die Ausdehnung des betrieblichen Wohlfahrtssystems und der gesundheitlichen Zusatzfürsorge. Dabei betonen die Sozialpartner auch die allgemeine Rechtswirksamkeit (erga omnes) der von den nationalen Kollektivverträgen festgelegten Grundlöhne. Eine weitere, nicht zu unterschätzende Neuigkeit ist der Vorschlag der Sozialpartner, die Lohnerhöhungen nicht nur an die Inflationsrate, sondern auch an andere Wirtschaftswachstumsindikatoren zu koppeln.

Die Partizipation

Die Stellungnahme der Gewerkschaftsverbände gegenüber dem neuen Modell scheint die Arbeitnehmer und ihre Möglichkeit zur Partizipation an den Entscheidungen am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt zu stellen, wobei grundsätzlich drei

Partizipationsbereiche definiert werden: (1) die Governance, (2) die organisatorische Beteiligung, (3) die wirtschaftliche Beteiligung.

Die Regelungen

Um den Verhandlungen die rechte Solidität zu verleihen, erkennen die Gewerkschaften die Notwendigkeit klarer Vertretungsregeln im Sinne eines demokratischen und transparenten Gewerkschaftswesens an.

Kein leichter Weg - Die Standpunkte der Gegenseite

Nach der einmütigen Verabschiedung haben die drei Gewerkschaftsbünde das neue Modell der Arbeitsbeziehungen der Regierung, der Confindustria und den anderen Arbeitgeberverbänden übermittelt. Zurzeit scheinen Confindustria und die anderen Arbeitgeberverbände keinen einheitlichen Standpunkt einzunehmen. Confindustria hat das Abkommen mit der Aussage kritisiert, das Abkommen sei „von vornherein alt“. Seit Monaten besteht der Präsident der Industriellenvereinigung Giorgio Squinzi darauf, dass das System der Arbeitsbeziehungen radikal geändert werden muss und kein Reichtum verteilt werden kann, wenn keiner produziert wird. Momentan steht fest, dass der Industriellenverband ein derartiges Abkommen nur schwerlich weiterbringen und abschließen kann. Grund dafür ist zum einen das anstehende Mandatsende von Squinzi, der daher nicht gewillt ist, derartige Entscheidungen zu treffen, zum anderen herrscht in Confindustria intern keine Einigkeit zu diesem Thema.

Im Rahmen der Verhandlungen im Maschinenbau hat Federmeccanica einen Vorschlag ausgearbeitet, der offensichtlich eine Änderung des gesamten Verhandlungssystems anstrebt. Aus wirtschaftlicher Sicht wird für das Jahr 2016 die Beibehaltung der Mindestlöhne vorgeschlagen. Zudem würde jedoch auch ein monatlicher Garantielohn als Ausgleichselement für den individuellen Lohn eingeführt. Federmeccanica – die Vertretung der Arbeitgeber der Metallindustrie – scheint aber nicht der Idee zuzustimmen, die Löhne mit makroökonomischen Parametern zu verbinden. Der Verband der italienischen Maschinenbaubranche will offenbar verstärkt auf die dezentralen Verhandlungen setzen und den Schwerpunkt auf die reelle Produktion verlagern. Zudem durch den Ausbau des ergänzenden Gesundheitswesens und der Zusatzvorsorge die Sozialleistungen – auch in Hinblick auf die jüngst vom Stabilitätsgesetz 2016 vorgesehenen Begünstigungen – steigern. Das „Gegendokument“ von Federmeccanica schlägt auch eine Vereinfachung des Personaleinstufungs- und Klassifizierungssystems vor, um es zeitgemäßer zu gestalten und an den heutigen Arbeitsmarkt anzupassen. Es ist also klar, dass die Positionen der

Sozialpartner noch ziemlich auseinanderklaffen, aber nicht unbedingt unüberwindbar sind, bzw. in gewissen Punkten sogar übereinstimmen.

Unklar ist noch, wie die Sozialpartner zu einem Übereinkommen für ein neues Verhandlungsmodell kommen sollen, das auch die Regierung nicht sonderlich begeistert hat. Einige sind sich recht sicher, dass zu guter Letzt ein Gesetz erforderlich sein wird: Die Regierung hat den Sozialpartnern Freiraum gewährt, doch waren letztere bisher nicht zu einem Einvernehmen im Stande. Zwar stimmt es einerseits, dass die wiedergefundene Einigkeit der nationalen Gewerkschaftsbünde ein erster wichtiger Schritt ist, doch zeigt die Schwierigkeit, ein formelles Gespräch mit den Gegenparteien zu beginnen, wie mühsam es ist, eine wahre Erneuerung einzuleiten.

Welche Faktoren sollen für die Lohnerhöhungen ausschlaggebend sein?

Eine wesentliche Erkenntnis, die im Verhandlungsbereich oft als Problem angesehen wird, ist die geringe Produktivität in Italien.

Inflationsrate - ist dieser Parameter noch aktuell?

Wenn man von den Verträgen auf zweiter Ebene und somit von den Zusatzlöhnen absieht, hängt die Erhöhung der Löhne und Gehälter heute von der Inflationsrate ab. Vor nunmehr sieben Jahren vereinbarten die Sozialpartner im Rahmenabkommen vom 22. Jänner 2009 zur Reform des Verhandlungswesens, einen neuen Indikator der Verbraucherpreise als Richtwert für die Aushandlung der Lohnerhöhungen zu verwenden, nämlich den sogenannten harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI), von dem die importierten Energiegüter ausgeschlossen sind. Dieser Index wird ad hoc vom ISTAT² festgelegt und soll im Vergleich zur Inflation, die von 1993 bis 2009 als Bezugsindex galt, die tatsächliche Teuerung der Lebenskosten besser wiedergeben können. Mit diesem Index kann die sprunghafte Dynamik der Inflation insofern überzogene Lohnschwankungen vermieden werden (ADAPT 2013).

Nur drei Jahre später haben die wichtigsten Arbeitgeberverbände und die auf nationaler Ebene vertretungsstärksten Gewerkschaften, mit Ausnahme der CGIL, das interkonföderale Übereinkommen „Programmatische Richtlinien zur Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit in Italien“ (*Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*) unterzeichnet. Dieses

² Siehe dazu die methodologischen Anmerkungen des ISTAT: http://www.istat.it/it/files/2014/05/NM_IPCA-al-netto-degli-energetici-importati-30-mag-2012.pdf?title=IPCA+al+netto+degli+energetici+importati+-+30%2Fmag%2F2014+-+Nota+metodologica.pdf (aufgerufen am 16.02.2016)

Abkommen führte unter anderem ein Element ein, das bereits einige Aspekte des neuen, im Jänner 2016 vorgeschlagenen Modells vorwegnahm.

Das am 14. Jänner 2016 genehmigte Dokument über das neue System der Arbeitsbeziehungen führt dieses Prinzip entschieden weiter. Die Gewerkschaften haben sich darin verständigt, dass die vom gesamtstaatlichen KV geregelten Löhne Folgendes berücksichtigen müssen:

- a) *makroökonomische Dynamiken, nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Inflation, insbesondere was den realen Wert der für alle Beschäftigten geltenden Mindestlöhne betrifft;*
- b) *das Wirtschaftswachstum und die branchenspezifischen Konjunkturentwicklungen, auch mittels variabler Maßnahmen, deren Auszahlungs- und Festigungsmodalitäten im Rahmen der vertraglichen Anwendung von den NKV der einzelnen Wirtschaftssektoren auch in Hinblick auf den Ausbau der zweiten Verhandlungsebene definiert werden sollen.*

Der Produktivitätsfaktor

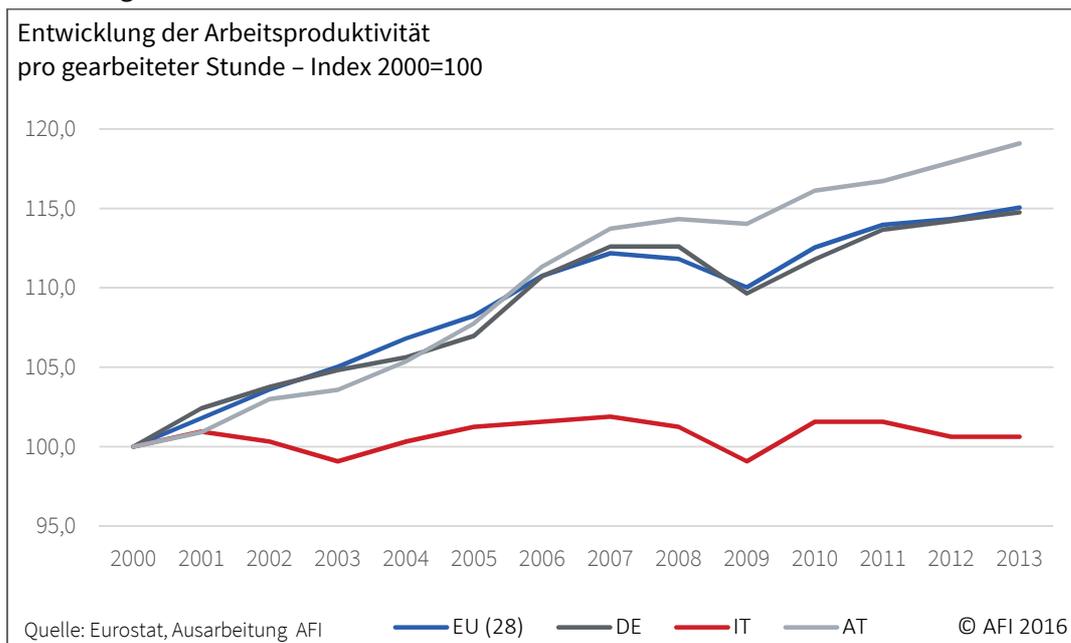
An dieser Stelle ist also zu ermitteln, welche Wirtschaftswachstumsindizes verwendet werden könnten. Wie erwähnt muss der nationale KV nicht nur die Entwicklung der Inflation aufgrund des HVPI (nach Abzug der importierten Energiegüter) in Betracht ziehen, sondern auch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, die Steigerung des BIP, die Daten über die Beschäftigung, die Produktivität und die Ertragsfähigkeit. Zudem ist zu berücksichtigen, dass ein einziger Index, der nicht die Besonderheiten der einzelnen Regionen widerspiegeln kann, verschiedene Schwachstellen aufweisen könnte. Die Sozialpartner müssen also mit Vorsicht erwägen, ob ein Index wie jener der Produktivität innerhalb eines weitläufigeren Index über die wirtschaftliche Entwicklung überhaupt zum Einsatz kommen kann.

PRODUKTIVITÄT: bezeichnet allgemein das Verhältnis zwischen einer erzeugten Output-Einheit und einer oder mehreren Input-Einheiten, die im Produktionsprozess verwendet wurden.

ARBEITSPRODUKTIVITÄT: bezeichnet das Verhältnis zwischen der generierten Wertschöpfung und der Menge der Wertschöpfung und der Menge des Arbeits-Inputs. Gewöhnlich wird als Indikator die Wertschöpfung pro gearbeitete Stunde oder die Wertschöpfung pro Beschäftigten³ verwendet.

Betrachtet man zum Beispiel den Eurostat-Indikator⁴ über die Entwicklung der Arbeitsproduktivität pro gearbeitete Stunde (in Euro) ab dem Jahr 2000, so ist das Ergebnis für Italien in keiner Weise ermutigend.

Abbildung 2



Die von Eurostat definierte Variable misst die Menge des mit Einsatz einer Arbeitsstunde erhaltenen Produkts. Wie erwartet ist die Arbeitsproduktivität in Italien

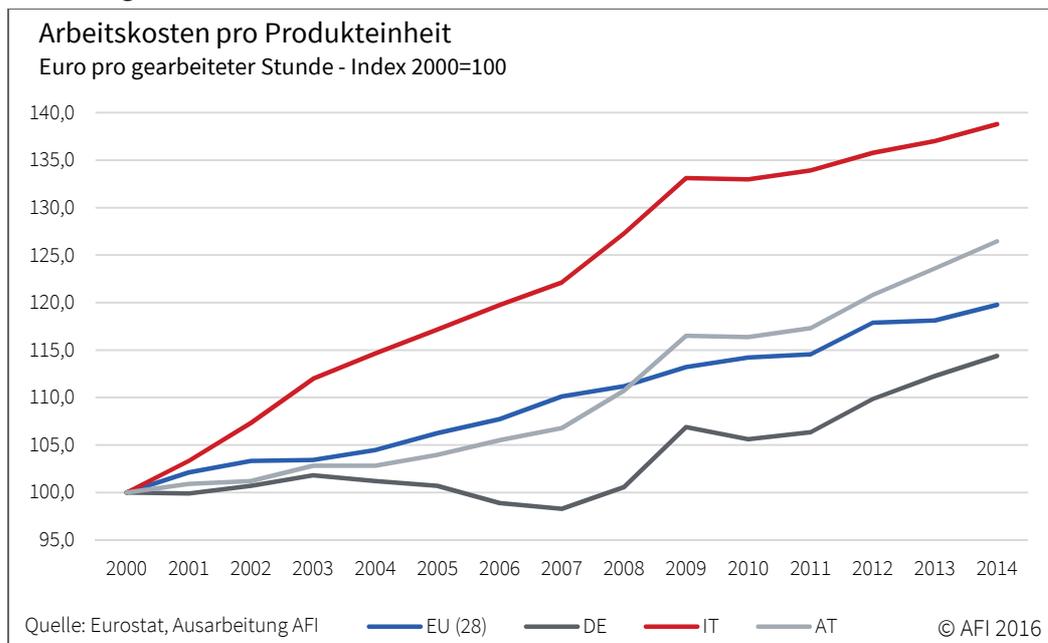
³ Siehe dazu das Handbuch „Measuring Productivity. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth“.

⁴ Siehe dazu die Datenbank des Eurostat - Real labour productivity per hour worked in Labour productivity - annual data [nama_aux_lp].

im letzten Jahrzehnt nicht gestiegen; vielmehr wird eine leichte Abnahme verzeichnet. In Deutschland und Österreich hingegen (sowie auf der Ebene der 28 Mitgliedsstaaten) entwickelt sich die Kurve auf ganz andere Weise. Nach dem Höhepunkt der Krise kam es in diesen Ländern zu einem allgemeinen Aufschwung der Produktivität, der in Italien ausgeblieben ist. Daher liegt es auf der Hand, dass es aus der Sicht der Arbeitnehmer nicht lohnend wäre, die Entwicklung der Produktivität (wie in den letzten 10 Jahren) als Parameter für die Lohnerneuerungen zu verwenden.

Die Schwierigkeiten, die den Wirtschaftsaufschwung in Italien kennzeichnen, werden durch einen weiteren Eurostat-Index über die Arbeitskosten pro Produkteinheit⁵ deutlich. Italien verzeichnet nämlich nicht nur ein schwaches Wachstum der Produktivität, sondern auch einer der stärksten Zuwächse der Arbeitskosten pro Produkteinheit in Europa.

Abbildung 3



Italien (dieselbe Überlegung gilt jedoch zum Teil auch für Südtirol) verzeichnet eine geringe Produktivität und hohe Arbeitsstückkosten. Um die Verminderung der Arbeitsstückkosten und die Steigerung der Produktivität zu erreichen, muß die Ansicht, die Entlohnungen seien nur ein „banaler“ Kostenfaktor, überwunden werden (Antonioli, Pini 2013); vielmehr ist es notwendig, die Rolle der Kollektivvertragsverhandlungen und der technischen wie organisatorischen Innovation als fördernden Faktor zu begreifen. Bevor hier irgendwelche überstürzten

⁵ Siehe die Datenbank des Eurostat - Nominal unit labour cost based on persons in Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc]

Schlussfolgerungen gezogen werden, sollte man sich bewusst sein, dass die Produktivität ein sehr komplexer und vielseitiger Begriff ist. Auf die Bestimmung der Produktivität wirken sich zusätzlich zur Arbeit noch viele andere materielle (Energie, Logistik, Transport) und immaterielle (wie Bürokratie, Sicherheit, Legalität) Aspekte aus, die bedeutende territoriale Unterschiede bewirken. Dieselben Arbeitsstunden, die für die Berechnung der Produktivität herangezogen werden, können aufgrund von rechtlichen, gewerkschaftlichen, sozialen und kulturellen Eigenheiten (Arbeitsrhythmen, Pausen, Urlaub, Feiertage) sehr „verzerrt“ sein und somit je nach betrachtetem Gebiet sehr unterschiedlich ausfallen.

Nachholbedarf in der Modernisierung der Arbeitsorganisation

Trotz der Komplexität und der schwierigen Begriffsbestimmung der Produktivität kann nicht außer Acht gelassen werden, dass die Ankurbelung der Produktivität in Italien auch durch ein neues Modell der Arbeitsbeziehungen erfolgt. Zu betonen ist aber auch, dass die neuen Arbeitsbeziehungen in Bezug auf die Produktivitätssteigerung zum Beispiel auch die Investitionen in Innovation umfassen müssen, da Italien im Vergleich zu anderen Ländern bekanntlich einen sehr geringen Anteil an Ausgaben für Forschung und Entwicklung aufweist, nämlich 1,2% des BIP gegenüber 2,9% in Österreich und 2,8% in Deutschland⁶. Auch die geringe Größe der Unternehmen in Italien nicht sehr förderlich, genauso wenig wie der Umstand, dass es in Italien mehr Unternehmen mit geringem Technisierungsgrad gibt und die somit weniger innovationsfreudig sind als technische Produktionsbereiche.

Bei den Kollektivverhandlungen können die Sozialpartner wichtige Aspekte in Bezug auf die Aufgabenbereiche, die Kompetenzen, die Organisationsmodelle (Arbeitszeiten, Skills, Autonomie, *High Performance Work Practices* etc.), sowie die Entwicklung und Einführung neuer Technologien bestimmen. Durch diese Faktoren können die Sozialpartner einen gewissen Beitrag zu einer bedeutenden Steigerung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit leisten.

Aber zurück zum wunden Punkt der Gehälter: Diese stellen bei den Vertragserneuerungen den meist behandelten Verhandlungsgegenstand dar. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, ein Übereinkommen über die einzusetzenden Indikatoren zu finden, um die Lohnerneuerungen mit einem breiteren Indikatoren-Pool verbinden, das die wirtschaftliche Entwicklung umfassender wiedergibt. Der Produktivitätsfaktor ist sehr komplex und nicht geeignet, die Entwicklung des Landes eindeutig darzustellen. Neben dem HVPI (abzüglich der importierten Energiegüter) könnten noch viele andere Elemente in Betracht gezogen werden: BIP, Wertschöpfung, Arbeitsproduktivität, totale Faktorproduktivität (TFP), Arbeitslosenrate, Anzahl der Erwerbstätigen, usw. Angesichts der Vielschichtigkeit kann auch die Einführung einer

⁶ Siehe Eurostat - Gross domestic expenditure on R&D (GERD).

„geplanten“ Produktivitätsrate, die zwischen den Sozialparteien und der Regierung vereinbart wird (Antonioli-Pini 2013).

Dies wäre insbesondere auf territorialer Ebene ein erfolgreiches Entwicklungsmodell sowie eine grundlegend neue Perspektive für territoriale Kollektivvertragsverhandlungen auch in Südtirol.

Gesetzlicher Mindestlohn und Kollektivverhandlungen – sind diese zwei Begriffe überhaupt vereinbar?

Das Thema Löhne knüpft an ein weiteres aktuelles Thema an – die gesetzlichen Mindestlöhne. In gewissem Sinne wird der Mindestlohn heute in Italien durch die nationalen Kollektivverhandlungen festgelegt. Dazu ist zu sagen, dass rund 60% der Arbeitnehmer in Italien eine vertragliche Entlohnung beziehen (ISTAT 2016), auch wenn davon ausgegangen wird, dass dieser Prozentsatz in Wirklichkeit bis zu 80% beträgt⁷.

Das Gesetz Nr. 183/2014 („Jobs Act“) hat unter anderem die Einführung eines gesetzlich bestimmten Mindeststundenlohnes vorgesehen⁸. Wenn nun einerseits eindeutig die Absicht besteht, über das Gesetz menschenwürdige Löhne festzulegen, haben dies die Gewerkschaften andererseits als Versuch gedeutet, die Kollektivverhandlungen zu entkräften. In Wirklichkeit scheint aber das Gesetz Nr. 183/2014 kein „allgemeines“ Instrument einführen zu wollen; dieses soll vielmehr für jene Bereiche gelten, in denen keine Kollektivverhandlungen vorgesehen sind, das heißt für jene Unternehmen, die sich nicht der nationalen Verhandlungen bedienen, sowie für jene Arbeitnehmer, die zum Beispiel mit prekären bzw. arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Zum Teil könnte das im Jänner 2016 neu ausgearbeitete Modell der Kollektivverhandlungen als Gegenoffensive der Sozialpartner zu den Vorschlägen der Regierung interpretiert werden. Bisher wurde in keinem Umsetzungsdekret des Jobs Act ein gesetzlich geregelter Mindestlohn vorgesehen; daher steht noch alles offen. Es liegt jetzt also an den Sozialpartnern, diese Chance zu nutzen, um das Thema der Verhandlungen auch für die bisher ungedeckten Branchen und Vertragstypen aktiv vorzuschlagen. Die Entwicklungen in Deutschland seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes haben deutlich aufgezeigt, dass dieser sehr wohl Kollektivvertragsverhandlungen stützen kann und sich nicht negativ auf die Entstehung von Arbeitsplätzen auswirkt.

⁷ Siehe Eurofound, „Collective wage bargaining“
http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/sources?country_tid=13869

⁸ Siehe Gesetz Nr. 183 vom 10. Dezember 2014, Art. 1, Absatz 7, Buchstabe g)

Schlussbetrachtungen

In den letzten Monaten kam es zu wichtigen Vertragserneuerungen, die die Bedeutung der Arbeitsbeziehungen in Italien wieder in den Mittelpunkt gestellt haben. Zudem hat der Gesetzgeber wichtige Neuerungen eingeführt.

Mit dem „Jobs Act“ hat die Regierung in einem gewissen Sinne die Rolle der Arbeitsbeziehungen geschwächt. Dieses Gesetz hat in bedeutendem Maße in die Arbeitswelt eingegriffen: durch arbeitspolitische Maßnahmen, neue Vertragstypen, soziale Abfederungsmaßnahmen, neuer Arbeitslosenschutz, in den Aufgabenbereichen, bei den Kontrollen sowie durch die Reform der Inspektionsdienste. Der Jobs Act hat zudem den Weg für einen gesetzlichen Mindestlohn eröffnet, der von den Gewerkschaften stark bekämpft wird. Sollte dieses Instrument der Lohnregelung zum Einsatz kommen, könnte sich das Verhandlungswesen ändern und die Rolle der Sozialpartner dadurch geschwächt werden. Es stimmt zwar einerseits, dass in vielen Fällen die Faktoren, die Einfluss auf den Aufschwung des Arbeitsmarktes und die Produktivität des Landes haben, nicht von den Sozialpartnern steuerbar sind, doch muss andererseits anerkannt werden, dass ein modernes Modell der Arbeitsbeziehungen, das auf eine Erneuerung der Inhalte des Verhandlungssystems abzielt, durchaus positiv ist.

In diesem Sinne könnte das im Jänner 2016 von den nationalen Gewerkschaften ausgearbeitete Modell - auch in Südtirol - trotz all seiner Schwachstellen ein erster Schritt zur Aufwertung der Rolle der Sozialpartner durch die Verhandlungen, die Regelungen und die Partizipation sein. Es bedarf daher in verstärktem Maße hochwertiger Kollektivverhandlungen, auch mit Stärkung der dezentralen Verhandlungen. Diese sollen zur Verbesserung und Modernisierung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation und somit auch zum Wachstum in Südtirol beitragen.

Dieser „AFI-Zoom“ Nr. 6 ist der erste Teil einer Analyse zum Stand der Arbeitsbeziehungen nach dem von Cgil, Cisl und Uil gemeinsam verabschiedeten Reformpapiers vom 14. Jänner 2016. Der zweite Teil, den Werner Pramstrahler herausgeben wird, nimmt die Punkte „Partizipation“ und „Regelungen“ unter die Lupe und zeigt mögliche Perspektiven für Südtirol auf.

Luca Frigo (luca.frigo@afi-ipl.org)

Bibliographie

Antonioli D., Pini P. (2013), “Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi ed i metodi”, Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, vol.14, n.2.

Adapt (2015) La Contrattazione Collettiva in Italia (2012 - 2014). ADAPT University Press.

Fazio F., Massagli M., Tiraboschi M (2013) Indice IPCA e contrattazione collettiva. Adapt Labour Studies e-Book series n. 8.

D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2015) Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia. WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 242/2015

ISTAT (2016) Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali:
http://www.istat.it/it/files/2016/01/Cs_retribuzioni-contrattuali_DIC_2015.pdf?title=Retribuzioni+contrattuali+-+28%2Fgen%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

OECD (2001) “Measuring Productivity. Measurement Of Aggregate And Industry-Level Productivity Growth”

Tiraboschi (2012) Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times. The Italian Labour Relations in a Global Economy. Adapt Labour Studies e-Book series n. 3

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org