

Die Dezentralisierung der Tarifbeziehungen in Frankreich

Udo Rehfeldt

Workshop "De-Kollektivierung der Tarifbeziehungen in Europe"
Brüssel, UNI Europa, 2.11.2016

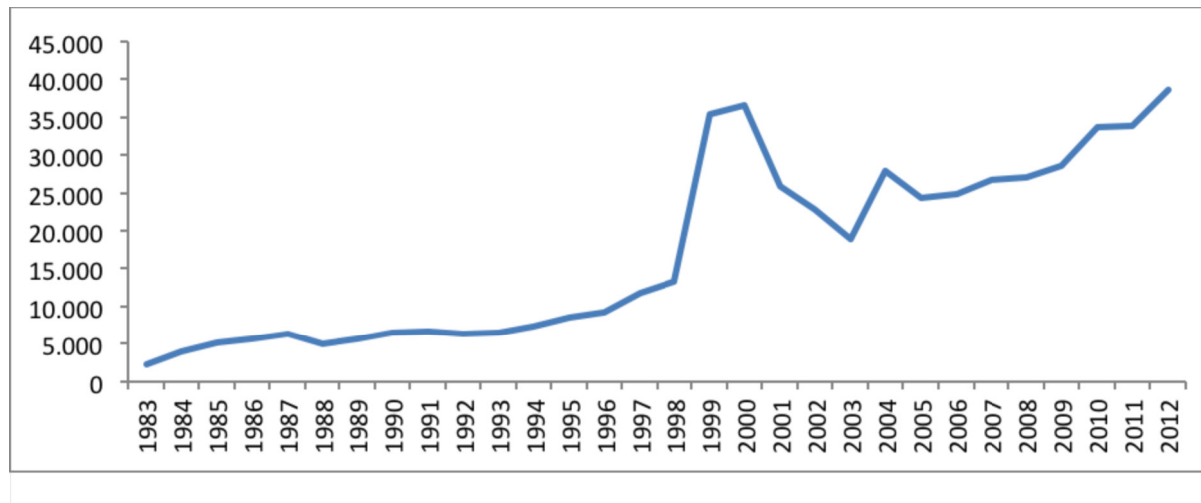
Historischer Rückblick (I)

Anzahl der Kollektivabkommen pro Jahr (1919-2014)

	national	Branchenebene	betrieblich
1919		557	
1920-35		114	
1936		2336	
1937-39		1113	
1950-59	...	420	143
1960-67	...	990	356
1968-70	...	1395	608
1971-79	...	1500	...
1980-81	...	1952	1544
1982-85	41	1118	3397
2012	29	1236	38799
2013	44	962	39000
2014	28	951	36500

Historischer Rückblick (II)

Anzahl der betrieblichen Kollektivabkommen pro Jahr
(1983-2012)



Erklärungsfaktoren für die späte Entwicklung kollektiver Tarifbeziehungen (I)

- **Späte Anerkennung der Gewerkschaften durch Staat und Arbeitgeber**

1884 gesetzliche Anerkennung

1892 erstes Kollektivabkommen (Kohlenbergwerke Arras)

1919 1. TV-Gesetz

1936 2. TV-Gesetz: Allgemeinverbindlichkeitserklärung

1955 1. Betriebsabkommen bei Renault

1968 gesetzl. Anerkennung der Gewerkschaftsdelegierten

1982 Auroux-Gesetze: Verhandlungspflicht

Erklärungsfaktoren (II)

- **Anarchosyndikalistisches Erbe**
- **Kompensation durch Staatsintervention**
 - Gesetze über Arbeitszeit und –bedingungen
 - Gesetzlicher Mindestlohn (1955):
 - regelmäßig über dem Niveau der Branchen-TV

Die Entwicklung in den 1980er Jahren (I)

Verhandlungspflicht

1982 Auroux-Gesetze:

- Sowohl auf **Branchen-** wie **Betriebsebene** (falls Gewerkschaft präsent)
 - Jährlich: Löhne, Arbeitszeit und -bedingungen
 - Alle 5 Jahre: Eingruppierung

Zusätzliche Themen auf **Betriebsebene** :

1998/2000 35-Stundenwoche

2005 betriebliche Sozialvorsorge

2005/6 vorausschauende Personalplanung (alle 3 Jahre, Betr. >300)

2006-.... Gleichbehandlung (alle 3 Jahre)

2008-.... Finanzielle Beteiligung

2010 Karrieren der Gewerkschaftsvertreter (<300)

2010 "schwierige" Arbeiten

2013 Eingliederung Junioren-Senioren (alle 3 Jahre, >300)

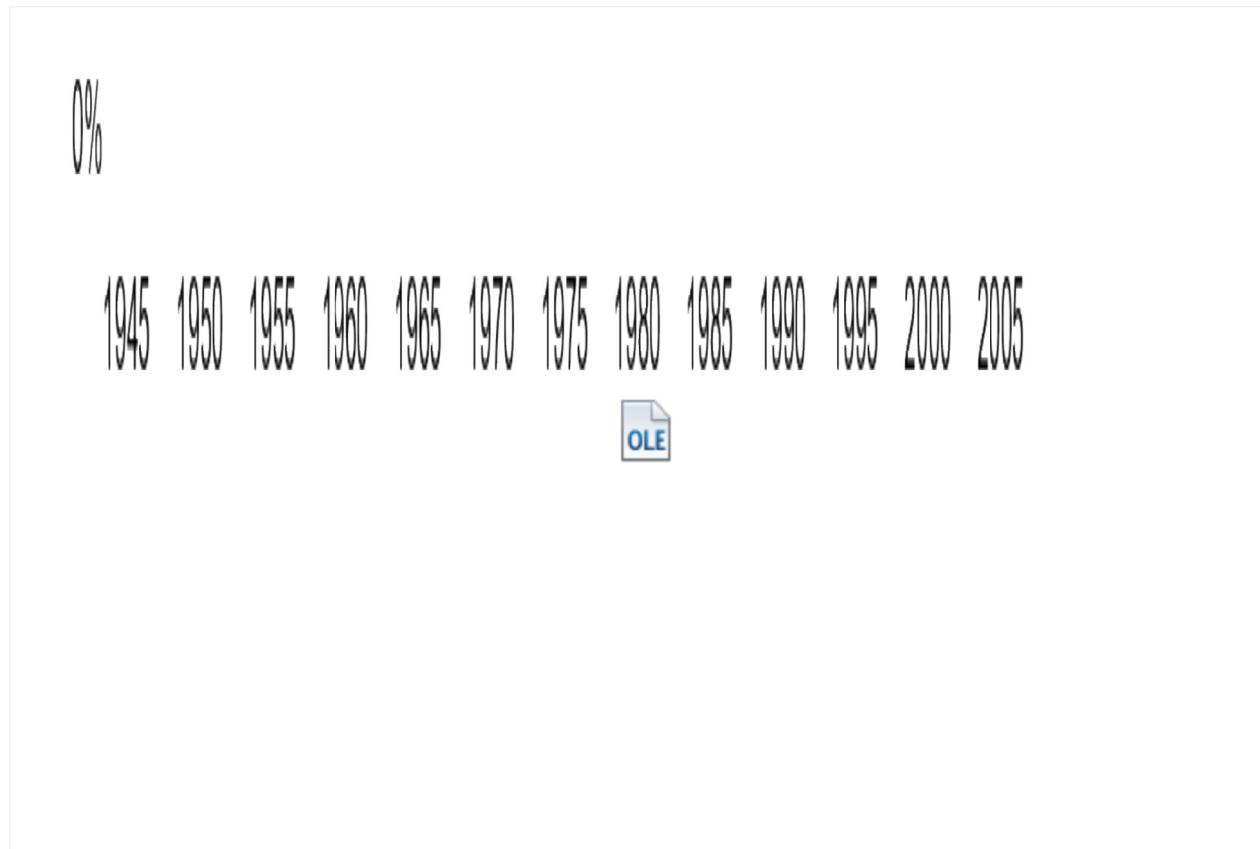
2014 Information-Konsultation über Unternehmensstrategie

Die Entwicklung in den 1980er Jahren (II)

Wandel der Arbeitgeberstrategien

- “Entdeckung” der Betriebsebene
- hier Gewerkschaften geschwächt

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad seit 1975 rückgängig...



...aber kompensiert durch:

- Gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz:
 - 56 % der Beschäftigten (>10) verfügen über Gewerkschaftsdelegierte (2011)
- Unterstützung durch Arbeitnehmer
 - Gewerkschaften erhalten 77 % der Stimmen bei BR-Wahlen, bei hoher Wahlbeteiligung von 64 % (2005-6)
- Mobilisierungsfähigkeit:
 - Höchste Streikrate in Europe
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung
 - TV-Deckungsgrad: 95 %

Gewerkschaftlicher Einfluss bei betrieblichen Verhandlungen

- Verhandlungen in nur 16 % der Betriebe
 - (für 63 % der Arbeitnehmer)
- in 88 % der Betriebe mit Gewerkschaftspräsenz
 - (für 97 % der dortigen Arbeitnehmer)
- Verhandlungen ohne Gewerkschaften möglich, aber:
 - tatsächlich nur in 8 % der Betriebe ohne Gewerkschaftspräsenz (für 20 % der dortigen Arbeitnehmer):
 - vor allem über finanzielle Beteiligung
- 82 % der Verhandlungen führen zu einem Abkommen
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*

Gewerkschaftseinheit am Arbeitsplatz - Polarisierung auf nationaler Ebene

- **Betriebsabkommen** meist von allen vertretenen Gewerkschaften unterzeichnet:
 - Unterzeichnungsgrade:
 - Zwischen 84 % (CGT) und 94 % (CFDT)
- **nationale und Branchenabkommen:**
 - Zwischen 30 % (CGT) und 85 % (CFDT)
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*
 - CFDT unterzeichnet **alle 28 nationalen** Abkommen (2008-15),
CGT **nur 9**
 - seit 1995 **Polarisierung CGT-FO vs. CFDT-CFTC-CGT**
 - reaktiviert seit 2013

Themen und Deckungsgrade der Betriebsabkommen

- 33 % der Beschäftigten (>10) verfügen über ein Betriebsabkommen über Löhne
- 15 % über A-Zeit
- 12 % über A-Bedingungen
- 29 % über finanzielle Beteiligung
- 29 % über Beschäftigungssicherung
 - *Daten für 2013 (Arbeitsministerium)*

- Unterschiedliche Qualität der Abkommen
- oft nur “Pseudoverhandlungen” mit paternalistischen Arbeitgebern
 - *REPONSE (Survey des Arbeitsministeriums 2008)*

Gesetzliche Regeln für Tarifverhandlungen bis 2008

- 1966: Regierung dekretiert nationale Repräsentativität von 5 Gewerkschaftsbünden:
 - CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC (für leitende Angestellte)
- Gerichte können weitere Gewerkschaften auf Branchen- und/oder Betriebsebene für repräsentativ erklären
- für die Gültigkeit der Abkommen genügt die Unterzeichnung durch nur eine “repräsentative” Gewerkschaft
- Günstigkeitsprinzip
 - 2004 gesetzlich reduziert (aber Möglichkeiten nicht genutzt)
 - Arbeitgeberverband MEDEF kämpft seit 2000 für Abschaffung des Günstigkeitsprinzips und Vorrang der Betriebsabkommen

Gesetz über “soziale Demokratie” 2008: Reform der Repräsentativitätskriterien

- Voraussetzung: Abkommen CGT-CFDT-Arbeitgeber 2008
- neues Kriterium: Wahlergebnisse
 - 10 % für Teilnahme an Betriebsverhandlungen
 - 8 % für Teilnahme an Verhandlungen auf Branchenebene
 - 8 % für Teilnahme an Verhandlungen auf nationaler Ebene
 - im Privatsektor 2013: CGT 27 %, CFDT 26 %, FO 16 %, CGC 9 %, CFTC 9%.
 - Gewerkschaftsdelegierte müssen individuell 10 % erhalten haben
- Abkommen sind gültig, wenn von Gewerkschaften >30 % unterzeichnet und keine Opposition von Gewerkschaften >50 %
 - 2013: für Betriebsabkommen zur Beschäftigungssicherung mit TV-Abweichung: 50 % notwendig (aber seither nur in 10 Fällen genutzt)

El Khomri Arbeitsgesetz 2016

- Abschaffung des Günstigkeitsprinzips
 - Regelabweichung zunächst nur für Arbeitszeit möglich (Aufweichung der 35-Std-Woche)
- für alle Betriebsabkommen notwendig: 50 %-Mehrheit,
 - aber Möglichkeit: per Referendum, falls nur 30 %
- Regierungsinitiative ohne Prozedur der Konsultation der Sozialpartner
 - trotz gesetzlicher Verpflichtung seit 2007
- Modifizierung im Parlament unmöglich (Vertrauensfrage)
- Unterstützung:
 - CFDT, Arbeitgeberverbände (begrenzt),
 - neoliberale Arbeitsrechtler und Ökonomen (Think Tanks),
 - PS-Mehrheit und rechte Parteien
- Opposition:
 - CGT, FO, USS, FSU und Studentengewerkschaften (Streiks und Demonstrationen),
 - CGC und UNSA (Verbesserungswünsche),
 - Linke Parteien und linker Flügel der PS,
 - Mehrheit der Bevölkerung (Umfrageergebnisse)
- war nicht Teil von Hollandes Wahlprogramm 2012

Warum? Warum jetzt?

- Offizielle Argumente:
 - Stimulierung der Tarifverhandlungen
 - Besserer Schutz der Arbeitnehmer durch “Arbeitsplatznähe”
 - Stimulierung von Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung
- Berichte von ILO und selbst OECD zeigen jedoch:
 - Kein Zusammenhang zwischen Dezentralisierung und “Performance”,
 - Negative Effekte für TV-Abdeckung, Gleichheit und Lohndynamik
- nicht thematisierter Hintergrund:
 - **EU-Empfehlungen** für Frankreich 2016:
 - TV-Abweichungen erleichtern,
 - Arbeitskosten reduzieren
- von Regierung akzeptiert, da Defizitüberwachung