



Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Holzindustrie

Zusammenfassung

Einleitung

Ziel dieser Studie ist die Bereitstellung der erforderlichen Informationen, um den sektoralen sozialen Dialog in der Holzindustrie zu fördern. Im Rahmen der von Eurofound durchgeführten Repräsentativitätsstudien sollen die einschlägigen nationalen und supranationalen Sozialpartnerorganisationen im Bereich der Arbeitsbeziehungen in ausgewählten Branchen ermittelt werden. Um dies zu erreichen, werden in der Studie die einschlägigen nationalen Sozialpartnerorganisationen in der Holzindustrie im Wege eines Top-down-Ansatzes (Aufstellung der Mitglieder der europäischen Verbände) und eines Bottom-up-Ansatzes über das Netzwerk der europäischen Korrespondenten von Eurofound ermittelt. Eine nationale sektorbezogene Organisation wird in dieser Studie berücksichtigt, wenn sie entweder an branchenbezogenen Tarifverhandlungen beteiligt ist und/oder Mitglied eines branchenbezogenen europäischen Berufs- oder Wirtschaftsverbands ist, der im Verzeichnis der Europäischen Kommission der europäischen Organisationen der Sozialpartner, die gemäß Artikel 154 AEUV gehört werden, aufgeführt wird, und/oder am branchenbezogenen europäischen sozialen Dialog beteiligt ist.

Definition des Sektors

Für die Zwecke dieser Studie beruht die Definition der Holzindustrie auf der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige der Europäischen Gemeinschaft (NACE), so dass die länderübergreifende Vergleichbarkeit der Feststellungen sichergestellt wird. Konkret wird die Holzindustrie als NACE (Rev. 2) Abteilung 16 definiert. Dazu zählen folgende Tätigkeiten:

- 16.1 Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke;
- 16.2 Herstellung von Holz-, Kork-, Flecht- und Korbwaren (ohne Möbel).

Wirtschaftlicher Hintergrund

Nach der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) für 2014 sind in der Holzindustrie in den EU-Mitgliedstaaten weniger als 1,5 Mio. Arbeitskräfte

beschäftigt, von denen 83 % Männer sind. Die meisten in der Branche beschäftigten Arbeitnehmer sind Vollzeitbeschäftigte in kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern. Der Sektor entwickelt sich rückläufig, teilweise aufgrund des anhaltenden Rückgangs bei der Nachfrage nach Holzprodukten und teilweise aufgrund der niedrigen Investitionen, hohen Kosten und des Wettbewerbs durch Einfuhren. Auch die Wirtschaftskrise hat sich auf den Sektor ausgewirkt und das Beschäftigungsniveau ist seit 2008 gesunken.

Nationale Ebene der Interessenvertretung

Gewerkschaften

In mehr als der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten zeichnet sich die Holzindustrie durch ein pluralistisches Verbandssystem aus. Insgesamt wurden 62 sektorale Gewerkschaften in 27 EU-Mitgliedstaaten ermittelt (in Malta gibt es keine sektorale Gewerkschaft). In elf Ländern besteht jeweils nur eine sektorale Gewerkschaft, in fünf Ländern gibt es zwei Gewerkschaften und in fünf Ländern drei Gewerkschaften, während in sechs Ländern vier oder mehr sektorale Gewerkschaften ermittelt wurden, so dass sich ein fragmentiertes Bild zeigt.

Daten zur sektoralen Organisationsquote liegen nur für 27 der 62 Gewerkschaften vor. Obwohl sich die Lage zwischen den einzelnen Ländern und Gewerkschaften deutlich unterscheidet, zeigen die statistischen Daten, dass bei mehr als der Hälfte der Gewerkschaften, zu denen Informationen vorliegen, die sektorale Organisationsdichte niedrig oder sehr niedrig (unter 10 %) ist.

Arbeitgeberorganisationen

Auf der Arbeitgeberseite wurden 50 sektorale Arbeitgeberorganisationen in 25 EU-Mitgliedstaaten ermittelt (in Bulgarien, Malta und Polen gibt es keine sektoralen Arbeitgeberorganisationen). In zehn Ländern besteht nur eine Arbeitgeberorganisation, in neun Ländern gibt es zwei Arbeitgeberorganisationen, in vier Ländern drei und in zwei Ländern vier oder mehr.

Die sektorale Organisationsdichte der Arbeitgeberorganisationen ist gering, wobei nur eine Organisation eine sektorale Organisationsdichte in Bezug auf Unternehmen von mehr als 50 % aufweist. In Ländern, in denen Informationen zur Organisationsdichte für beide Seiten vorliegen (28 Fälle), ist die sektorale Organisationsdichte der Unternehmen in der Regel geringer als die der Arbeitnehmer. Dies gilt für 21 der 28 Fälle und könnte auf eine etwas höhere Bereitschaft zur Organisation in Verbänden in größeren Unternehmen als in kleineren Betrieben hinweisen.

Tarifverhandlungen

In zehn der 20 Länder, für die Daten vorliegen, ist eine hohe Tarifbindung von über 80 % zu verzeichnen. In drei Ländern ist eine Tarifbindung zwischen 50 % und 70 % und in fünf Ländern eine sehr niedrige Tarifbindung unter 15 % festzustellen. In Estland und Malta schließlich gibt es überhaupt keine sektoralen Tarifverhandlungen. Die hohen Tarifbindungsquoten sind hauptsächlich dadurch zu erklären, dass überwiegend Tarifverhandlungen auf Verbandsebene stattfinden. Entsprechend lassen sich die niedrigen Organisationsquoten durch die Dominanz von Tarifverhandlungen auf Ebene der einzelnen Arbeitgeber erklären.

Europäische Ebene der Interessenvertretung

Der EFBH gehören 34 direkte Mitgliedsgewerkschaften aus den berücksichtigten Ländern an; 31 von ihnen nehmen an sektoralen Tarifverhandlungen teil.

CEI-Bois hat 19 sektorale Mitgliedsverbände in 16 Ländern und 16 von ihnen sind an sektoralen Tarifverhandlungen beteiligt.

Kriterien für die Repräsentativität

Nach dem der Mitteilung KOM(1998) 322 endg. beigefügten Beschluss der Kommission müssen Organisationen, deren Anhörung in Frage kommt, folgende Kriterien erfüllen:

- a) (...) sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; b) (...) aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, Vereinbarungen aushandeln können und in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein; c) (...) über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an dem Anhörungsprozess teilnehmen zu können.

Das dritte Kriterium für die Repräsentativität auf europäischer Ebene bezieht sich auf die Fähigkeit der Organisationen, im Namen ihrer Mitglieder Verhandlungen zu führen und vertragliche Bindungen einzugehen, darunter auch Vereinbarungen (Artikel 155 AEUV), d. h. die Fähigkeit, für sich und ihre nationalen Mitglieder Verpflichtungen einzugehen.

Die EFBH und CEI-Bois regelten diesen Punkt in einem „Memorandum of understanding on engagement in a social dialogue“ (Übereinkunft über die Verbindlichkeit im sozialen Dialog) (17. Juni 1994). Gemäß Artikel 2 der Übereinkunft gehen beide Parteien davon aus, dass endgültige und/oder bindende Erklärungen vor ihrer öffentlichen Verwendung von den jeweiligen Mitgliedsorganisationen genehmigt werden.

Demnach verfügen die EFBH und CEI-Bois über ein Ad-hoc-Mandat für Verhandlungen im Namen ihrer Mitglieder, müssen aber ihre Mitgliedsorganisationen konsultieren, bevor sie einer bindenden Erklärung zustimmen.

Sonstige Organisationen auf EU-Ebene

Eine Analyse der Mitgliedschaften der in der Studie berücksichtigten nationalen Gewerkschaften zeigt, dass es nur eine hier erwähnte europäische Organisation gibt, die mindestens drei Länder abdeckt: IndustriAll European Trade Union (IndustriAll) – sie umfasst sechs Länder. Die Präsenz dieser Organisation spiegelt die sich überschneidenden Bereiche vieler Gewerkschaften wider, da die Organisation nicht in Anspruch nimmt, auf zur Holzindustrie zählende Gewerkschaften abzielen.

Eine entsprechende Analyse der Mitgliedschaften der nationalen Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverbände zeigt auf, dass einige von ihnen anderen europäischen Verbänden als CEI-Bois angehören: European Panel Federation (EPF), European Furniture Manufacturers Federation (UEA) und European Furniture Industries Confederation (EFIC). Nach dem Bottom-up-Ansatz sind diese europäischen Organisationen in drei Ländern (EPF), vier Ländern (UEA) bzw. sechs Ländern (EFIC) vertreten. EPF ist ein Branchenverband von CEI-Bois und UEA und EFIC sind in der nicht zur Holzindustrie zählenden Möbelindustrie tätig.

Schlussfolgerungen

Die Top-down- bzw. Bottom-up-Analysen der Holzindustrie in den 28 EU-Mitgliedstaaten zeigen, dass die EFBH auf der Arbeitnehmerseite sowie CEI-Bois auf der Arbeitgeberseite als die wichtigsten EU-weiten Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Branche zu betrachten sind.

Weitere Informationen

Der vollständige Bericht „Representativeness of the European social partner organisations: Woodworking sector“ (Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen: Holzindustrie) ist abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-woodworking-sector>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Camilla Galli da Bino, Informationsbeauftragte, unter gdb@eurofound.europa.eu.