

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail

**MONOGRAPHIEN AUF DER SITUATION DER SOZIALPARTNER IN DEN NEUEN
MITGLIEDSLÄNDERN UND IN DEN KANDIDATENSTAATEN :
ZUSAMMENFASSUNG
(STRABENVERKEHRSSSEKTOR)**

Ausschreibung Nr. VC/2003/0451

November 2004

Studie, die im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt wurde

Inhaltsverzeichnis

HINTERGRUND DER STUDIE	3
VERFAHREN ZUR DURCHFÜHRUNG DER STUDIE UND METHODOLOGISCHE ANMERKUNGEN.....	4
Eingrenzung des Sektors	6
Sozioökonomische Merkmale des Sektors	6
Der Tripartismus.....	6
Der bipartite soziale Dialog und die Sozialpartner	8
Vergleichender Überblick	11

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerorganisationen in den neuen Mitgliedsländern und in den Kandidatenstaaten beschäftigt. Die Studie wird vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2002/83).

Im vorliegenden Bericht sollen Monografien erstellt werden, die einen kurzen Überblick über die Funktionsweise des sozialen Dialogs in den neuen Mitgliedsländern und in den Kandidatenstaaten vermitteln. Außerdem sollen darin die einzelnen Akteure (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) beschrieben werden, die im Strassenverkehrssektor am sozialen Dialog beteiligt sind.

Hintergrund der Studie

Die Studie hängt einerseits mit der Förderung des sozialen Dialogs auf sozialer und gemeinschaftlicher Ebene durch die Europäische Kommission und andererseits mit der Erweiterung der Europäischen Union zusammen.

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung¹ drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regelt. 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument², das einen möglichst weit reichenden Überblick über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel bieten sollte. Da die Sozialpartner auf europäischer Ebene dabei waren und noch sind, sich zu strukturieren und neuen Beitritten ihre Einwilligung zu erteilen, hatte die Europäische Kommission eine Studie über die Repräsentativität branchenübergreifender und sektorieller Organisationen in der EU in Angriff genommen. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung³, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. Diese drei Kriterien lauten wie folgt: (1) *Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;* (2) *Die Organisationen sollen branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen ;* (2) *sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten möglichst repräsentativ sein;* (3) *sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.* In ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁴ hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bzgl. des sozialen Dialogs erneut bekräftigt.

In diesem Zusammenhang scheint es offensichtlich, dass eine der größten Herausforderungen in den kommenden Monaten sowohl für die Kommission als auch für die Sozialpartner Europas darin besteht, die Erweiterung der Europäischen Union vorzubereiten und sich auf deren Auswirkungen bzgl. des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene gefasst zu machen: *Die Mitteilung unterstreicht die unentbehrliche Rolle des sozialen Dialogs in den Beitrittsstaaten und seine Schwächen. Mit Hilfe von Programmen und Initiativen der Europäischen Gemeinschaft ist im vergangenen Jahrzehnt viel erreicht worden. Dennoch bleibt viel zu tun, um die Leistungsfähigkeit der Sozialpartner zu stärken und sie am Beitrittsprozess zu beteiligen. (...)*⁵ *Nur wenn die einzelstaatlichen Strukturen hinreichend stark sind, ist eine konkrete Mitwirkung an den Verhandlungen und den übrigen Dimensionen des europäischen sozialen Dialogs möglich, aber auch der Abschluss von Vereinbarungen auf der Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten*⁶, so die Europäische Kommission.

¹ Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM (93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993)

² KOM (96) 448 endg. vom 18. September 1996: Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene

³ Mitteilung der Kommission: Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM (98) 322 endg. vom 20. Mai 1998)

⁴ Mitteilung der Kommission: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel (KOM (2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002).

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

Somit wird die Entwicklung des sozialen Dialogs als Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes betrachtet: *The Treaty requires that social dialogue be promoted and gives additional powers to the social partners. The candidate countries are, therefore, invited to confirm that social dialogue is accorded the importance required and that the social partners are sufficiently developed in order to discharge their responsibilities at EU and national level, and to indicate whether they are consulted on legislative drafts relating to the taking over of the employment and social policy acquis (...) Therefore, the development not only of tripartite structures but also of autonomous, representative bipartite social dialogue is an important aspect for the future involvement of the candidates countries' social partners in the social dialogue activities developed at European and national level*⁷.

Die Erweiterung der Europäischen Union stellt sowohl quantitativ als auch qualitativ eine große Herausforderung dar: *Der quantitative Sprung ist angesichts der wachsenden Zahl der Partner ganz und gar offensichtlich. Die Delegationen, die am europäischen sozialen Dialog teilnehmen, werden dadurch auch eine größere Anzahl an Mitgliedern aufweisen, was diesen Dialog bekannterweise nicht erleichtert. Doch geht es hier insbesondere um einen qualitativen Sprung: Die neuen Mitglieder weisen Arbeitsbeziehungen auf, die durch deren jeweilige nationale Geschichte geprägt sind. Insgesamt spielen Tarifverhandlungen als solche in diesen Strukturen eine sehr viel geringere Rolle als es beispielsweise den Traditionen in Deutschland, Schweden oder Italien entspricht. Darüber hinaus existiert ein sozialer Dialog auf sektorieller Ebene auch nicht in allen Ländern.*⁸ Im Allgemeinen ist in den meisten Ländern, die in diese Studie mit einbezogen wurden, festzustellen, dass sie einen stark ausgeprägten Tripartismus, einen schwachen zentralen Bipartismus sowie einen schwachen sozialen Dialog auf sektorieller Ebene, aber auch schwache Verbände, insbesondere auf der Arbeitgeberseite, aufweisen.

Diese Studie kann folglich als Hilfsmittel zum Verständnis dieser Aspekte betrachtet werden – ungeachtet dessen, ob sie quantitativ oder qualitativ sind. Außerdem ermöglicht sie, die unterschiedlichen Arbeitsbeziehungssysteme der jeweiligen Länder zu verstehen und die am sozialen Dialog beteiligten Akteure vorzustellen.

Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der 13 neuen Mitgliedsländer und beitriftswilligen Staaten der Europäischen Union eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein den Gegebenheiten der jeweiligen Länder angepasster Fragebogen ausgearbeitet (siehe Fragebogen im Anhang). Das IST (Institut für Arbeitswissenschaft) war für Koordinierung und Erstellung von Zusammenfassungen zuständig. An dieser Stelle möchte das IST seine Unabhängigkeit bzgl. der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten, erneut bekräftigen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung quantitativer und qualitativer Daten bzgl. der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem teilgenommen wird, sondern auch *ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist*. Falls die erfassten Daten in einigen Fällen keine objektive Darstellung der Rolle der Organisationen zulassen, sollten die bei der Datensammlung und den Gesprächen mit den einzelnen betroffenen Akteuren aufgenommen Kontakte *Teil des Prozesses einer gegenseitigen Anerkennung sein*⁹. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, waren infolgedessen die sozialen Akteure selbst.

Zur Abgrenzung des zu untersuchenden Bereichs wurden vorab drei Kriterien bestimmt, um die in Betracht zu ziehenden Organisationen einzustufen:

- Organisationen, die auf sektoraler Ebene verhandeln,
- Organisationen, die Mitglied anerkannter europäischer Verbände sind,
- entstehende Organisationen, die noch nicht anerkannt wurden, aber auf sektoraler Ebene eine Rolle spielen.

⁷ Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter, European Commission, DG Enlargement, June 2003.

⁸ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (nicht veröffentlichter Text).

⁹ Antwort auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Monografien über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

Durch die Einbeziehung dieser drei Kriterien sollten Organisationen erfasst werden, die *im sozialen Dialog* auf sektoraler Ebene in jedem Land *eine Rolle spielen*, und dem *Entwicklungscharakter* der verschiedenen nationalen Gegebenheiten Rechnung getragen werden.

Auch wenn sich die vorliegende Studie auf die sektorale Ebene konzentriert, sei hierbei darauf hingewiesen, dass sich Tarifverhandlungen und Unterzeichnung von Tarifabkommen in einigen untersuchten Ländern trotz des Vorhandenseins sektoraler Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen auf Unternehmensebene beschränken; diese Organisationen begnügen sich damit, lokalen Akteuren eine Unterstützung zu gewähren. Tarifabkommen auf Unternehmensebene sind im Übrigen in der Mehrzahl. In anderen Ländern ist das Fehlen spezieller sektoraler Organisationen im Strassenverkehrssektor festzustellen. Was die tripartite sektorale Beratung angeht, ist diese Verhandlungsform im Allgemeinen nicht in den Gepflogenheiten von Sozialpartnern und Regierungen verankert. Sofern es sie doch gibt, kommt sie oft indirekt über die Vermittlung der jeweiligen Bünde zu Stande (intersektorielle Organisationen).

Was die statistischen Daten angeht, bestehen zwischen den einzelnen Ländern ebenfalls große Unterschiede. In bestimmten Ländern kann auf Grund teilweise fehlender Zahlenangaben kein genaues Bild des sozioökonomischen Lage bzw. der Sozialpartner gezeichnet werden, wohingegen andere Länder in der Lage sind, umfassende statistische Daten zur Verfügung zu stellen. Außerdem kommt es immer wieder vor, dass für ein Land mehrere Quellen vorliegen, die sich aber untereinander nicht entsprechen. Diese Sachverhalte erklären die Schwierigkeiten, die bei Erstellung der Monografien bisweilen aufgetreten sind.

Am Anfang jeder Monografie werden eine Eingrenzung und eine Beschreibung des jeweiligen Bereichs des Strassenverkehrssektors in jedem Land vorgenommen (nach Möglichkeit gemäß den NACE-Bezeichnungen). Nach einer kurzen länderspezifischen Beschreibung der makroökonomischen Situation (makroökonomische Indikatoren) und des Arbeitsmarktes (Hauptindikatoren des Arbeitsmarkts) werden in jeder nationalen Monografie die Hauptmerkmale der Funktionsweise des sozialen Dialogs dargestellt. In Bezug auf die tripartite Beratung auf Ebene des Strassenverkehrssektors in jedem Land werden folgende Punkte untersucht:

- Organisatoren und Akteure dieser tripartiten Beratung
- Verbindungen zwischen diesen Beratungen und dem bipartiten sozialen Dialog
- Entscheidungs- und Anhörungsmechanismen, so wie sie innerhalb dieser Strukturen umgesetzt werden
- Merkmale der Ergebnisse dieser Prozesse
- Im Rahmen dieser tripartiten Strukturen behandelte Themen
- Vorhandensein informeller Verfahren

Der autonome soziale Dialog (Bipartismus) wird anhand folgender Aspekte beschrieben:

- Akteure des sozialen Dialogs
- Verschiedene Ebenen des sozialen Dialogs und die sie vereinenden Bindungen
- Merkmale der durch die Organisationen getroffenen Vereinbarungen (Dauer, Verfahren zur Ausdehnung usw.)
- Im Rahmen von Tarifverhandlungen behandelte Themen
- Abdeckungsquote von Tarifverhandlungen
- Etwaige Hindernisse für die Entwicklung des sozialen Dialogs

Es folgen kurz gefasste Beschreibungen aller Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die am sozialen Dialog auf Ebene des Strassenverkehrssektors teilnehmen, und zwar anhand folgender Punkte:

- Institutionelle und organisationelle Merkmale (gesetzlicher Status, Struktur, Entscheidungsprozess, historischer Überblick, Finanzierung, Dienstleistungen)
- Bestandteile der Repräsentativität (Zahl der repräsentierten Mitglieder, Art der Mitglieder)
- Bestandteile der Anerkennung der Organisation (Mitwirkung in tripartiten Strukturen, Befugnis zur Unterzeichnung von Tarifverträgen, Teilnahme am sozialen Dialog)

Inhalt

Eingrenzung des Sektors

Sowohl in den neuen Mitgliedsländern als auch in den Bewerberländern lässt sich der Straßenverkehrssektor mit Hilfe der NACE-Klassifikation Sektion I60.2. (Stadt- und Straßenverkehr) definieren. Unter diesen Sektor fallen Aktivitäten in Zusammenhang mit der Personenbeförderung im Linienverkehr zu Land (Untersektor I60.21) sowie der Betrieb von Taxis (Untersektor I60.22), sonstige Personenbeförderung im Landverkehr (Untersektor I60.23) und schließlich die Güterbeförderung im Straßenverkehr (Untersektor I60.24). Hierbei sei jedoch auf das Land Rumänien verwiesen, in dem die Herstellung von Werkzeugen, Anlagen, Vorrichtungen und Zubehöerteilen, die Fuhrunternehmer benötigen, sowie Herstellung und Verkauf von Transportmitteln für den Landverkehr als Aktivitäten betrachtet werden, die ebenfalls zum Straßenverkehrssektor gehören.

Im Hinblick auf den sektorspezifischen sozialen Dialog ist in bestimmten Ländern festzustellen (Bulgarien, Rumänien), dass Aktivitäten in Zusammenhang mit dem Straßenverkehr nicht als eigenständiger Sektor in Erscheinung treten, sondern vielmehr als Untersektor des Verkehrssektors gelten (ungeachtet dessen, ob sich diese auf den Straßen-, Luft-, Eisenbahn- oder Seeverkehr beziehen). Tatsächlich decken die meisten Sozialpartner in diesen Ländern eine breit gefächerte Palette von Aktivitäten ab, die alle Verkehrsmittel umfassen. Infolgedessen beinhaltet der sektorspezifische soziale Dialog in diesen Ländern in erster Linie Verhandlungsmechanismen, die auf alle verkehrsbezogenen Aktivitäten (Straßen-, Luft-, Eisenbahn- und Seeverkehr) und nicht ausschließlich auf den Straßenverkehrssektor angewandt werden.

Sozioökonomische Merkmale des Sektors

In den nationalen Volkswirtschaften der neuen Mitgliedsländer und Bewerberländer wird der Straßenverkehrssektor im Allgemeinen als kleiner Sektor betrachtet. Sein Anteil am Bruttoinlandsprodukt jedes Landes übersteigt selten 3%. Die große Mehrheit der Arbeitnehmer dieses Sektors sind Männer. In den meisten untersuchten Ländern liegt der Lohn dieser Arbeitnehmer unter dem nationalen Lohndurchschnitt.

In allen neuen Mitgliedsländern und Bewerberländern sind im Straßenverkehrssektor in erster Linie Mikrounternehmen zu finden. Durchschnittlich beschäftigen fast 85% der Unternehmen dieses Sektors weniger als 10 Arbeitnehmer. Darüber hinaus besitzen die meisten Arbeitnehmer dieses Sektors einen Selbständigenstatus. Ebenso sei darauf hingewiesen, dass der Straßenverkehrssektor in den meisten dieser Länder größtenteils privatisiert ist, zumal im Durchschnitt nahezu 90% aller Unternehmen in privater Hand sind. Dabei sind nur noch vereinzelt einige große staatliche Unternehmen übrig geblieben.

Das Phänomen der Schwarzarbeit ist im Straßenverkehrssektor aller untersuchten Länder zu beobachten. Gleichwohl ist das tatsächliche Ausmaß schwer einzuschätzen. Während die Schattenwirtschaft an diesem Sektor in Bulgarien, Ungarn, Slowenien und der Türkei einen relativ hohen Anteil aufweist, ist sie in Zypern, Estland und Lettland scheinbar von geringerer Bedeutung (für Tschechien, Polen und die Slowakei liegen diesbezüglich keine quantitativen Angaben vor).

Die wirtschaftliche Entwicklung des Straßenverkehrssektors unterscheidet sich stark von Land zu Land. In Bulgarien, Zypern, Malta, Rumänien, der Slowakei und Tschechien verzeichnet der Sektor eher einen Rückgang. Insbesondere auf Grund des zunehmenden Absatzes von Pkws unterliegen derartige Aktivitäten in diesen Ländern einer Stagnation bzw. Verringerung. Darüber hinaus ist in der Slowakei, Tschechien und Malta eine Sättigung des Marktes festzustellen (Überkapazität von Beschäftigten), die auf die zunehmende Privatisierung in diesem Sektor zurückzuführen ist. In Litauen dagegen durchläuft der Sektor eine starke Expansionsphase, zumal in den letzten fünf Jahren eine Wachstumsrate von 50% festzustellen ist. Grund hierfür sind die besonderen Umstände, unter denen litauische Straßenverkehrsbetriebe operieren; so hat das Land auf dem Markt für Beförderungen zwischen West- und Osteuropa einen Wettbewerbsvorteil (sprachliche und kulturelle Kenntnisse). Auch in der Türkei (infolge der geopolitischen Lage der Türkei, die als Bindeglied zwischen Ost und West dient) sowie in Estland, Polen, Lettland und Slowenien wird von einer relativen Expansion des Sektors gesprochen.

Der Tripartismus

Von den neuen Mitgliedsländern und Bewerberländern besitzen nur drei Länder (Bulgarien, Zypern und Slowakei) Mechanismen zur tripartiten sozialen Konzertierung speziell für den Straßenverkehrssektor. In der Slowakei werden die bei derartigen Zusammenkünften getroffenen Beschlüsse lediglich in Form einer einfachen Empfehlung verabschiedet. In allen anderen Ländern wurden keine sektorspezifischen Mechanismen zur tripartiten sozialen Konzertierung eingerichtet. In vier Ländern (Estland, Litauen, Rumänien und Tschechien) umfasst die tripartite Ebene lediglich einfache Zusammenkünfte im

Rahmen von Räten oder Ausschüssen, die vom zuständigen Minister einberufen werden. Es sei angemerkt, dass Angelegenheiten bezüglich eines bestimmten Sektors in Ungarn gelegentlich auf informelle Weise im Nationalen Tripartiten Rat erörtert werden. Infolgedessen ist die sektorspezifische tripartite Ebene in den neuen Mitgliedsländern und Bewerberländern allgemein betrachtet nur schwach ausgeprägt, was den Straßenverkehrssektor angeht.

In **Bulgarien** obliegt die Einrichtung eines tripartiten Dialogs, der sämtliche Verkehrsmittel umfasst (Luft-, Straßen-, See- und Eisenbahnverkehr), dem Ministerium für Verkehr und Kommunikation. Ebenso wurde ein tripartiter Dialog speziell für den Straßenverkehrssektor sowie für alle staatliche Unternehmen eingerichtet, die vom Ministerium finanziell unterstützt werden und im Straßenverkehrssektor operieren. Diese Konzertierungsmechanismen werden regelmäßig aktiviert und auf dieser Ebene jedes Jahr mehrere Tarifabkommen unterzeichnet.

Im Straßenverkehrssektor in **Zypern** wurden zwei verschiedene Mechanismen zur tripartiten sozialen Konzertierung geschaffen. Einer davon betrifft arbeitsbezogene Konflikte und der andere verwaltungsrechtliche und regulierungsbezogene Konflikte. In beiden Fällen führen die Verhandlungen zum Abschluss von Abkommen.

Einen Mechanismus für tripartiten sozialen Dialog, der nur auf Ebene des Sektors vorhanden ist, gibt es in **Estland** nicht. Nichtsdestoweniger treten die wichtigsten Akteure des Sektors im Rahmen tripartiter Institutionen zusammen, die auf nationaler Ebene eingerichtet werden; hierzu zählen beispielsweise der Berufsrat für Verkehr und Logistik (Vocational Council of Transport and Logistics), der Estnische Fonds der Arbeitslosenversicherung (Estonian Unemployment Insurance Fund) sowie der Wirtschafts- und Sozialrat (Social and Economic Council). Über ihre Mitgliedschaft in sektorübergreifenden nationalen Bündeln nehmen die sozialen Akteure zudem an tripartiten Verhandlungen auf nationaler Ebene teil.

Auch in **Ungarn** gibt es keinen Mechanismus zum sektorspezifischen tripartiten sozialen Dialog. Gelegentlich jedoch kommt es vor, dass Fragen im Hinblick auf ein bestimmtes Gewerbe im Nationalen Tripartiten Rat diskutiert werden - gleichwohl nur auf informelle Weise.

In **Lettland** findet der tripartite soziale Dialog nur auf sektorübergreifender Ebene bzw. im Nationalrat für tripartite Zusammenarbeit statt. Bis dato hat diese Institution keinen speziellen Beschluss für den Straßenverkehrssektor verabschiedet.

Wie in den meisten neuen Mitgliedsländern und Bewerberländern ist auch in **Litauen** kein Mechanismus für einen sektorspezifischen tripartiten Dialog vorhanden. Gleichwohl nehmen LINAVA-Mitglieder (Verband der auf diesem Sektor aktiven Arbeitgeber) permanent an verschiedenen Räten und Ausschüssen teil, die vom Ministerium für Verkehr und Kommunikation zusammengestellt werden.

Auch in **Malta** wurde bis jetzt trotz des Vorhandenseins einer Klausel im so genannten "Malta Transport Act", wonach die Schaffung eines Ausschusses für tripartite Konzertierung im Sektor des öffentlichen Verkehrs zulässig ist, kein derartiger Mechanismus ins Leben gerufen.

In **Polen** wurde ein tripartiter Ausschuss eingerichtet, der in verschiedene permanente Arbeitsgruppen unterteilt ist. Gleichwohl beschäftigt sich keine dieser Arbeitsgruppen ausdrücklich mit dem Straßenverkehrssektor. Dennoch können dort beliebige Themen besonderer Wichtigkeit erörtert werden. Bis jetzt wurde auf dieser Ebene noch kein Tarifabkommen geschlossen, das den Straßenverkehrssektor abdeckt. Gründe für das Fehlen eines strukturierten tripartiten Dialogs sind die zunehmende Privatisierung des Sektors und das damit verbundene nachlassende Eingreifen des Staates, eine Zersplitterung der Organisationen für Arbeitnehmervertretung in diesem Sektor und schließlich die schwache Präsenz von Arbeitgeberorganisationen in bestimmten Untersektoren des Straßenverkehrssektors.

Wie in den meisten untersuchten Ländern weist auch der Straßenverkehrssektor in **Rumänien** keine eigene tripartite Konzertierung auf. Bestimmte Vertreter von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sitzen gleichwohl in einem Ausschuss für sozialen Dialog, der vom Ministerium für Verkehr, Bau und Tourismus eingerichtet wird. Solche Verhandlungen scheinen in erster Linie auf lokaler Ebene stattzufinden (Zusammenkünfte mit lokalen Behörden, Bezirksregierungen usw.) und führen in bestimmten Fällen zum Abschluss von Abkommen, wobei Letztere jedoch keinerlei gesetzlichen Charakter aufweisen.

In der **Slowakei** sind Aktivitäten im Straßenverkehrssektor durch einen Doppelmechanismus zur tripartiten Konzertierung abgedeckt. Zunächst kommt es zwischen Regierung, Bündeln von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften (Rat für wirtschaftliche und soziale Konzertierung) zu allgemeinen Verhandlungen. Die auf dieser Ebene unterzeichneten Abkommen haben keine Gesetzeskraft. Dabei legen sie den allgemeinen Verhandlungsrahmen für ein Jahr oder länger fest. Des

Weiteren gibt es seit 1995 einen sektorspezifischen tripartiten Verhandlungsrahmen (Sektorspezifischer Rat für wirtschaftliche und soziale Konzertierung), in den Vertreter des Ministeriums für Verkehr, Post und Telekommunikation der Slowakischen Republik sowie Vertreter der wichtigsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eingebunden sind. Verhandlungen auf dieser Ebene haben nach wie vor eine beratende Wirkung, wobei die Verhandlungsergebnisse aber nur zu Empfehlungen führen.

In **Slowenien** sind weder Konzertierung noch tripartite Konsultationen gegeben.

Einen Mechanismus für einen tripartiten Dialog, der nur auf sektorspezifischer Ebene vorhanden ist, gibt es in **Tschechien** nicht. Dessen ungeachtet kommt es zwischen den wichtigsten sozialen Akteuren und dem Verkehrsministerium der Tschechischen Republik zu informellen Zusammenkünften, um bestimmte sektorspezifische Probleme zu lösen. Darüber hinaus nehmen bestimmte Sozialpartner an sektorübergreifenden tripartiten Verhandlungen auf nationaler Ebene teil, was über ihre Mitgliedschaft in nationalen und auf dieser Ebene repräsentativen Bündeln erfolgt.

In der **Türkei** gibt es keine tripartite Konzertierung auf Ebene des Straßenverkehrssektors.

Der bipartite soziale Dialog und die Sozialpartner

In den meisten neuen Mitgliedsländern und Bewerberländern sind verschiedene Formen des bipartiten sozialen Dialogs vorhanden, die die Aktivitäten des Straßenverkehrssektors abdecken. Allerdings unterscheiden sich die Funktionsabläufe der Verhandlungen sowie die Verhandlungsebenen in den einzelnen Ländern stark. Für den Straßenverkehrssektor geltende Tarifverträge werden in Ungarn sowohl auf untersektorieller als auch auf unternehmensinterner Ebene unterzeichnet. Beispielsweise finden bipartite Tarifverhandlungen in Zypern, Litauen, Polen, Tschechien und der Türkei in erster Linie auf Unternehmensebene statt (wobei die sektorspezifische Ebene auch in Zypern, Polen und Tschechien gegeben ist). Dagegen haben bestimmte Länder Mechanismen für bipartite soziale Verhandlungen geschaffen, die sowohl auf Sektor- als auch der jeweiligen Unternehmensebene effiziente Ergebnisse liefern; dies ist der Fall in Bulgarien, Estland, Rumänien, der Slowakei und Slowenien (es sei darauf hingewiesen, dass der sektorspezifische soziale Dialog in Bulgarien und Rumänien auf sämtliche Verkehrsmittel und nicht ausschließlich den Straßenverkehr abzielt). In allen diesen Ländern führen die sozialen Verhandlungen zum Abschluss von Tarifabkommen. Sonderfälle stellen jedoch Lettland und Malta dar, da in diesen Ländern kein echter bipartiter sozialer Dialog eingerichtet wurde. Tatsächlich wird die Schaffung eines bipartiten sozialen Dialogs im Sektor durch das Fehlen von Gewerkschaftsorganisationen, die die Interessen der lettischen Arbeitnehmer des Sektors vertreten, unmöglich gemacht. In Malta sind es die sozioökonomischen Merkmale des Sektors, die die Einrichtung eines Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in diesem Sektor verhindern.

Inhaltlich betrachten konzentrieren sich die Tarifabkommen auf Löhne, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Urlaubstage usw. Die auf einer höheren Ebene verabschiedeten Beschlüsse sind im Allgemeinen wenig umfangreich und für untere Ebenen bindend. Die Abdeckungsrate der Tarifverträge unterscheidet sich stark von Land zu Land. Auch die Repräsentativitätskriterien der Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen fallen in den einzelnen Ländern unterschiedlich aus. In Bulgarien und Polen wird die Repräsentativität von Organisationen durch die Mitgliedschaft in auf höherer Ebene repräsentativen nationalen Organisationen sichergestellt. In anderen Ländern (Tschechien und Litauen) ist diesbezüglich kein gesetzliches Kriterium geschaffen worden.

In zahlreichen Ländern gibt es Mechanismen zur Ausdehnung von Tarifabkommen (Bulgarien, Zypern, Estland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei und Slowenien). Gleichwohl unterscheidet sich deren Effizienz von Land zu Land erheblich. So werden diese Verfahren in Bulgarien, Polen, Rumänien und der Slowakei von den zuständigen Behörden oder den Arbeitgebern selten bzw. nie angewandt.

Die wesentlichen Hindernisse für den Aufbau eines sektorspezifischen sozialen Dialogs können verschiedener Art sein. In Bulgarien und Ungarn neigen Arbeitgeberorganisationen dazu, die Wirksamkeit sektorspezifischer Tarifverhandlungen abzumildern, was in der Folge zur Entstehung von Verhandlungen führt, die vermehrt auf Unternehmensebene vonstatten gehen. In Tschechien dürfen Arbeitgeberorganisationen nur dann an Tarifverhandlungen teilnehmen, falls sie von ihren Mitgliedern hierzu ermächtigt werden. Letztere jedoch weigern sich häufig, ihrer Organisation eine Verhandlungsvollmacht zu erteilen, um sich nicht selbst weitgehend nachteilige Vorschriften aufzuerlegen. Auch andere Hindernisse sind bisweilen zu beobachten: Schwache Arbeitgeberorganisationen (Polen), zersplitterte Gewerkschaften, die keine globale Strategie ausarbeiten können (Polen, Ungarn), fehlende repräsentative Gewerkschaftsorganisationen (Lettland), zu viele selbstständige Arbeitnehmer (Türkei), finanzielle Schwierigkeiten der Gewerkschaften (Ungarn) und schließlich die

Entstehung von Konflikten zwischen Organisationen auf Grund ihrer Repräsentativität (Litauen) sind verschiedene Aspekte, die den Aufbau eines effizienten sozialen Dialogs im Straßenverkehrssektor erschweren.

Von Land zu Land unterschiedlich ist schließlich auch die Strukturierung der im Straßenverkehrssektor operierenden Sozialpartner. In bestimmten Ländern ist eine große Anzahl aktiver Organisationen auf dem Sektor vorhanden (beispielsweise in Ungarn, Malta, Polen, Rumänien und der Slowakei). In den meisten Ländern lässt sich dieses Phänomen durch die Existenz spezifischer Organisationen für jeden Untersektor des Straßenverkehrssektors erklären. Darüber hinaus vertritt, wie bereits oben erwähnt, keine Gewerkschaftsorganisation die Interessen der Arbeitnehmer des Straßenverkehrssektors in Lettland. Ebenso variiert die Abdeckungsrate der Organisationen je nach Land. In diesem Zusammenhang müssen beispielsweise in Slowenien Arbeitgeber einem Arbeitgeberverband beitreten, was eine Abdeckungsrate von 100% hervorruft. Dagegen liegt dieser Wert in der Türkei und in Bulgarien stets unter 10%.

Nachfolgend werden einige nationale Besonderheiten zum bipartiten sozialen Dialog in den einzelnen untersuchten Ländern aufgelistet.

In **Bulgarien** ist der Straßenverkehrssektor durch Mechanismen für bipartiten sozialen Dialog abgedeckt, der auf drei Ebenen stattfindet: sektorspezifische Ebene (umfasst sämtliche Transportmittel, d.h. Luft-, Schiffs-, Eisenbahn- und Straßenverkehr), branchenspezifische Ebene und Unternehmensebene. Diese Mechanismen funktionieren gut und werden vom bulgarischen Staat seit 1993 aktiv unterstützt. Zudem respektieren die am Dialog beteiligten Akteure ihre jeweiligen Zuständigkeiten. Auf sektorspezifischer Ebene besteht das einzige Repräsentativitätskriterium für die Sozialpartner in einem Beitritt zu Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, die auf sektorübergreifender nationaler Ebene repräsentativ sind. Alle Gewerkschaften dürfen auf Unternehmensebene mit dem Arbeitgeber verhandeln. Die auf sektorspezifischer Ebene geschlossenen Tarifabkommen (im Gegensatz zu Abkommen auf Unternehmensebene) dürfen vom Minister für Sozialpolitik und Beschäftigung auf Parteien ausgedehnt werden, die das Abkommen nicht unterzeichnet haben. Nichtsdestoweniger war bis jetzt kein Abkommen Gegenstand einer Ausdehnung. Von den sozialen Akteuren deckt im Übrigen keiner ausschließlich den Straßenverkehrssektor ab. Allgemeinen betrachtet sind diese für die Gesamtheit der Verkehrsmittel zuständig.

In **Zypern** spielt sich der sektorspezifische soziale Dialog für den Straßenverkehrssektor in erster Linie auf Unternehmensebene ab. Auf die sektorspezifische Ebene wird nur zurückgegriffen, wenn Verhandlungen auf Unternehmensebene gescheitert sind. Was die Erweiterung von Abkommen angeht, wurden keine gesetzlichen Verfahren geschaffen; im Allgemeinen jedoch neigen die Arbeitgeber dazu, die Auflagen von Tarifabkommen auch auf nicht organisierte Arbeitnehmer ihres Unternehmens auszudehnen. Insgesamt betrachtet sind die Sozialpartner der Auffassung, dass der soziale Dialog im Straßenverkehrssektor zufrieden stellend verläuft. In den nächsten Jahren ist gleichwohl ein wichtiges Problem zu lösen, zumal die Tarifabkommen gegenwärtig gesetzlich nicht bindend sind.

In **Estland** ist der soziale Dialog im Straßenverkehrssektor sowohl auf sektorspezifischer als auch auf unternehmensinterner Ebene gut ausgeprägt. Tatsächlich ist der Straßenverkehrssektor in Estland einer der Sektoren, in dem der sektorspezifische soziale Dialog am besten funktioniert. Im Hinblick auf die gegenseitige Anerkennung gibt es zwischen den Sozialpartnern keinerlei Konflikte. Darüber hinaus zählt dieser Sektor zu den wenigen Sektoren in Estland, in denen Tarifabkommen auf alle Arbeitnehmer des Sektors ausgedehnt werden. Auch Unternehmenstarifverträge gelten für sämtliche Arbeitnehmer eines Unternehmens und nicht nur für organisierte Arbeitnehmer.

Der soziale Dialog im **ungarischen** Straßenverkehrssektor findet sowohl auf untersektorieller als auch auf unternehmensinterner Ebene statt. Gemäß dem ungarischen Arbeitsrecht dürfen auf unternehmensinterner Ebene ausgehandelte Auflagen nur dann von den auf untersektorieller Ebene vereinbarten Auflagen abweichen, sofern diese Abweichungen zu Gunsten der Arbeitnehmer sind. Gleichwohl ist im Allgemeinen zu beobachten, dass Arbeitgeber diese Vorschrift nur selten umsetzen und auf Unternehmensebene Auflagen aushandeln, die nicht so vorteilhaft ausfallen wie die auf untersektorieller Ebene vereinbarten Auflagen.

In **Lettland** ist eine ganz besondere Situation gegeben, zumal dort kein Arbeitnehmer des Sektors einer Gewerkschaft angehört. Dennoch kann eine Organisation (Latvian Public Services Employees Trade Union (LARKS)) die Interessen der Arbeitnehmer vertreten, doch hat sie keine Mitglieder aus dem Straßenverkehrssektor. Infolgedessen ist der soziale Dialog auf Zusammenkünfte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Ebene jedes einzelnen Unternehmens begrenzt.

In **Litauen** existieren Tarifverhandlungen für den Straßenverkehrssektor nur auf unternehmensinterner Ebene. Es gibt in diesen Ländern kein System zur formellen bzw. informellen Anerkennung der Sozialpartner, was zu bestimmten Konflikten zwischen den einzelnen Organisationen führt. Hinsichtlich der Tarifabkommen ist gesetzlich vorgeschrieben, dass alle Arbeitnehmer eines Unternehmens durch die jeweiligen innerbetrieblichen Abkommen abgedeckt sein müssen.

Der soziale Dialog in **Malta** beinhaltet in erster Linie Konsultationen zwischen der Malta Transport Authority (einem vom Ministerium für Verkehr und Kommunikation einberufenen und die Regierung vertretenden Rat) und Organisationen, die die Interessen der einzelnen Beteiligten des Straßenverkehrssektors vertreten. Die Zusammenkünfte finden dabei für jede einzelne Organisation separat statt. Diese Gegebenheit ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass sämtliche Arbeitnehmer des Sektors einen Selbstständigenstatus besitzen und es infolgedessen keine Möglichkeiten für einen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. In bestimmten Fällen werden aber dennoch zwischen bestimmten Beteiligten und dem Rat Tarifabkommen unterzeichnet.

In **Polen** können Tarifabkommen für den Straßenverkehrssektor auf allen Ebenen unterzeichnet werden. Allerdings hängt die Effizienz des sektorspezifischen sozialen Dialogs stark vom jeweiligen Untersektor ab. In bestimmten Untersektoren verhindert die nur unzureichende Organisationszugehörigkeit von Arbeitgebern bzw. das Fehlen spezifischer Arbeitgeberorganisationen für diesen Untersektor die Entwicklung eines effizienten sozialen Dialogs. Hierdurch werden Tarifabkommen in erster Linie auf Unternehmensebene abgeschlossen. Was die Ausdehnung von Abkommen angeht, gibt es zwar gesetzliche Verfahren, doch werden diese nur selten angewandt. Es sei ebenfalls angemerkt, dass die Repräsentativität von Gewerkschaften in Unternehmen in diesem Land ausgesprochen schwach ist.

In **Rumänien** gibt es im Straßenverkehrssektor Tarifverhandlungen auf drei Ebenen: Branche, Unternehmensgruppe und Unternehmensebene. Die Vertretung der Sozialpartner ist gesetzlich geregelt; ferner sind auf diesem Sektor keinerlei Konflikte bezüglich der gegenseitigen Anerkennung der Organisationen zu beobachten. In Bezug auf die Tarifabkommen sind jegliche auf höherer Ebene verabschiedeten Beschlüsse wenig umfangreich und für untere Ebenen bindend. Die über Tarifabkommen ausgehandelten Auflagen gelten für sämtliche Arbeitnehmer des Sektors. In bestimmten Fällen setzen Unternehmen die durch Tarifabkommen beschlossenen Maßnahmen nicht um. Diesbezüglich fehlt es an Strukturen, die eine Kontrolle und Umsetzung der ausgehandelten Auflagen auf höheren Ebenen ermöglichen würden.

In der **Slowakei** werden Tarifabkommen, die die Aktivitäten im Straßenverkehrssektor abdecken, auf sektorspezifischer und unternehmensinterner Ebene unterzeichnet. Die Abkommen haben Gesetzeskraft. Verfahren zur Ausdehnung der durch sektorspezifische Abkommen ausgehandelten Auflagen auf Arbeitgeber, die nicht den Unterzeichnerorganisationen des Abkommens angehören, sind zwar vorhanden, doch werden diese vom Ministerium für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik nur selten angewandt.

Der sektorspezifische Dialog in **Slowenien** konzentriert sich auf die sektorspezifische und die unternehmensinterne Ebene. Tarifabkommen, die auf dieser Ebene geschlossen werden, werden direkt nach Maßgabe der betroffenen Ebene auf sämtliche Unternehmen bzw. sämtliche Arbeitnehmer des Sektors ausgedehnt.

In **Tschechien** wird im Straßenverkehrssektor besonders häufig auf Unternehmensebene verhandelt. Allerdings werden auch sektorspezifische Abkommen abgeschlossen, die die Rahmenbedingungen für innerbetriebliche Verhandlungen definieren. Gesetzliche Repräsentativitätskriterien für die Sozialpartner gibt es in diesem Land nicht, auch ist zwischen den Partnern keinerlei Konflikt in Zusammenhang mit der gegenseitigen Anerkennung zu beobachten. Sektorspezifische Verhandlungen im Straßenverkehrssektor sind in zwei Bereiche unterteilt: privater Sektor und öffentlicher Sektor. Infolge gesetzlicher Änderungen aus dem Jahre 2004 werden Verfahren zur Ausdehnung von Tarifabkommen nicht mehr angewandt. Nach Maßgabe des tschechischen Rechts sind auf Unternehmensebene keinerlei Mechanismen zur Ausdehnung von Tarifverhandlungen vorgesehen.

In der **Türkei** findet nur auf Unternehmensebene ein bipartiter sozialer Dialog statt. Auf dieser Ebene geschlossene Tarifabkommen können auf Arbeitnehmer ausgedehnt werden, die nicht den Gewerkschaftsorganisationen angehören, die das Abkommen unterzeichnet haben. Allerdings unterliegt dies der Bedingung, dass diese Arbeitnehmer der Organisation einen Solidaritätsbeitrag entrichten. Auf sektorspezifischer Ebene sind keine Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vorgesehen.

Vergleichender Überblick

Verhandlungsebene:

	TRIPARTIT	BIPARTIT		
		Sektor	"Oberhalb Unternehmen"	Unternehmen
Bulgarien	X	X	X	X
Zypern	X	X		XX
Tschechische Republik		X		XX
Estland		X		X
Ungarn			X	X
Lettland				
Litauen				X
Malta				
Polen		X	X	XX
Rumänien		X	X	X
Slowakische Republik	X	X		X
Slowenien		X		X
Türkei				X

Was die am häufigsten anzutreffende Verhandlungsebene angeht, unterscheiden sich die Gegebenheiten in den einzelnen Ländern beträchtlich.

- In Ungarn werden für den Straßenverkehrssektor geltende Tarifverträge sowohl auf untersektorieller als auch auf unternehmensinterner Ebene unterzeichnet.
- Dagegen spielt sich der bipartite soziale Dialog in Zypern, der Tschechischen Republik, Litauen, Polen und der Türkei in erster Linie auf Unternehmensebene ab. Gleichwohl sei darauf hingewiesen, dass in Zypern, Polen und der Tschechischen Republik zwar eine Sektorebene für Tarifverhandlungen existiert, diese bei weitem aber nicht so entwickelt ist wie die Unternehmensebene (XX).
- In Bulgarien, Estland, Rumänien, der Slowakischen Republik und Slowenien haben sich Tarifverhandlungen sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene als effizient erwiesen. (Es sei angemerkt, dass der sektorspezifische soziale Dialog in Bulgarien und Rumänien den gesamten Verkehrssektor abdeckt [Luft, Straße, See, Eisenbahn usw.])
- Lettland: Da es in diesem Land keine Organisation gibt, die die Interessen der Arbeitnehmer des Straßenverkehrssektors vertritt, beschränkt sich der soziale Dialog auf einen direkten Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern innerhalb der einzelnen Unternehmen.
- Malta: Da in diesem Sektor keine registrierten Unternehmen vorhanden sind (sämtliche Arbeitnehmer dieses Sektors sind selbstständig), besteht der soziale Dialog dieses Sektors in erster Linie den Zusammenkünften zwischen der Malta Transport Authority (vertritt die Regierung) und den Vertretern der Akteure dieses Sektors. Diese Zusammenkünfte finden regelmäßig statt.