



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation*

10/18/2004

EUCOB@REPORT

Yıllık Rapor: 2003

EMF/Avrupa Toplu Pazarlık Bilgi Networkü

Avrupa Metal Sanayiinde Toplu Pazarlık

2003



DİSK

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŐ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90 Faks: (0216) 373 65 02

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İŐ

Baskı: Birleşik Metal-İŐ

No: 08 / 2004

İÇİNDEKİLER:

BÖLÜM I: Giriş ve Genel Görünüm

1.	Önsöz	7
2.	Eucoba@ ve amaçları, Katılım	7
3.	Avrupa'da Toplu Pazarlığın Temel Konularına Bir Bakış	7

BÖLÜM II: Avrupa Toplu Pazarlık Sistemlerinin Detayları

4.	Avrupa Toplu Pazarlık Sözleşmelerinin Yapıları	10
4.1.	2003 yılı Toplu Pazarlık Takvimi	10
4.2.	Toplu Pazarlık Düzeyleri	11
4.3.	Kapsam	11
5.	Toplu Pazarlık Konuları ve Sonuçları	12
5.1.	Ücret Politikası	12
5.2.	Çalışma Süreleri	16
5.3.	Emeklilik ve Erken Emeklilik	18
5.4.	Mesleki Eğitim	19
5.5.	Diğer Sözleşmeler	20
6.	Toplu Pazarlığın politik boyutları ve önemi	21
6.1.	Son Toplu Pazarlık Turlarının Önemi	21
6.2.	Toplu Pazarlığın Politik Boyutları	21

BÖLÜM III: Koordinasyon Kurulunun Değerlendirilmesi

7.	Koordinasyon Kurulunun Değerlendirilmesi	23
7.1.	Ampirik Sonuçlar 2003	24

BÖLÜM IV: Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri

8.	Orta Avrupa Ülkeleri	29
8.1.	Ekonomik Gelişme	29
8.2.	Orta Avrupa Ülkelerinde Ücret Politikası	30

Ek:

I.	Eucoba İletişim Grubu Listesinin Üyeleri	32
----	--	----

Tablolar Listesi:

Tablo 1:	Ana Konular 2003	9
Tablo 2:	Avrupa Toplu Pazarlık Takvimi	10
Tablo 3:	Toplu Pazarlık Düzeyleri	11
Tablo 4:	Kapsam	11
Tablo 5:	2003 yılı Avrupa Metal Sanayiinde Ücret Politikaları	14
Tablo 6:	Çalışma Süreleri	17
Tablo 7:	Emeklilik ve Erken Emeklilik	18
Tablo 8:	Mesleki Eğitim	19
Tablo 9:	Diğer Sözleşmeler	20
Tablo 10:	Politik ve Ekonomik Geri Planı	22
Tablo 11:	2003 Avrupa'sında Makro-Ekonomik Parametreler	24
Tablo 12:	Rapor edilen ulusal makro-ekonomik parametreler	25
Tablo 13:	2003 yılı VOWA* rakamları	25
Tablo 14a:	Koordinasyon Kuralı ve v+e* 2000	26
Tablo 14b:	Koordinasyon Kuralı ve v+e* 2001	26
Tablo 14c:	Koordinasyon Kuralı ve v+e* 2002	26
Tablo 14d:	Koordinasyon Kuralı ve v+e* 2003	26
Tablo 15:	EMF Koordinasyon Kuralı iş başında:2003'e bakış	27
Tablo 16:	Aday ülkelerde Makro-Ekonomik Veriler	29
Tablo 17:	Toplu Sözleşmelerin Kapsamları	30
Tablo 18:	Aday Ülkelerde Toplu Sözleşme	31

*(v+e):verimlilik+enflasyon

*(VOWA):ToplamSözleşmeDeğeri

SUNUŞ

Değerli okuyucular,

Birleşik Metal-İş Sendikamızın Avrupa Federasyonu olan EMF'nin ikincisini yayınladığı “**Avrupa Birliğinde Toplu Pazarlık Ağı/2003**” başlıklı bu çalışma, özellikle birinci raporla birlikte değerlendirildiğinde oldukça önemli eğilimlere ışık tutmakta, mücadele süreçleri ile ilgili ipuçları barındırmaktadır.

Yeni liberal politikaların etkilerinin toplu pazarlık koşullarına da yansıdığını ortaya koyan, ülkemizdeki yeni çalışma yasasının önem arz eden özelliklerine de yer verilmiş olan bu raporun, Avrupa ülkelerindeki toplu sözleşme kapsamlarının ülkemiz süreçleriyle karşılaştırılabilmesine olanak yaratması bakımından da ilgiyle okunup, analiz edileceğini umuyoruz.

Rapordaki veriler ile ülkemizin pratik gerçeklikleri arasındaki olumlu ya da olumsuz fark ve benzerliklerin metal işçileri lehine dönüştürülmesi yolundaki çabaları bundan önce olduğu gibi bundan sonra da dünya metal işçileri sendikalarıyla el ele yürütme konusundaki kararlılığımızı bir kez daha tekrarlıyor, iyi okumalar diliyoruz .

**Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Genel Yönetim Kurulu**

BÖLÜM I

Giriş ve Genel Görünüm

1. Önsöz

Bu rapor, EMF'nin 2000 yılından beri çıkardığı 4. Eucoba raporudur. Bugün, Eucoba iletişim ağı tüm Avrupa sendikalarının ortak bir Avrupa koordinasyonunun omurgasını oluşturmaktadır. Bu konsept, 1999 yılında yapılan EMF Toplu Pazarlık Kurulu Toplantısında onaylanmıştır. Mart 2000'de ilk Eucoba raporu sunulmuş, Yaz 2001'de ikincisi ve şimdi de koordinasyon kuralını da içeren üçüncü kısım sunulmuştur.

Bu yıl Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Almanya, Hollanda, İtalya, Norveç, Portekiz, İngiltere, İsveç ve İsviçre olmak üzere 14 ülkeden 19 rapor alınmıştır. Sayılan bu ülkelerden bazılarında sözleşme süreci henüz bitmiş, diğer bazılarında ise halen devam etmektedir.

2. Eucoba'nın Hedefleri, Katılım

Bilgi akışı e-mail sistemi üzerinden sağlanmıştır. Eucoba Raporu iki esasa dayandırılmaktadır: AB Komisyonu / İstatistik Departmanı Eurostat ve anket sonuçları olarak rapor edilen bilgiler. 2002 yılı başlarında bu iki esasa üçüncü bir ek yapmanın yararlı olacağı düşünülmüş ve yalnızca bu çalışmaya özgü bir bilgi sistemi de yürürlüğe konmuştur. Bizleri bu fikre ulaştıran ihtiyaç, üye örgütlerimizden rapor için ilginç olabilecek gelişmeleri olabildiğince hızlı ve doğrudan alabilmek olmuştur. Çalışmanın bu üçüncü ayağı bugün oluşturulmuş ve geniş çapta kullanıma geçmiştir. Bilgi alışverişi, yaklaşan toplu pazarlık görüşmeleri kapsamındaki talepler, endüstriyel eylemler, çalışma yasalarındaki değişim gibi hukuki sorunlar vb. ni kapsamaktadır. Anketimize yanıt veren üyelerimizden bazıları örneğin beyaz ve mavi yakalılar için ortak TİS, özel emeklilik sistemleri ya da yeni eğitim metodları gibi özel konulara ilişkin deneyim alışverişi talebinde bulunmuşlardır.

3- Avrupa Toplu Pazarlığının Temel Konularına Bir Bakış

A.Komisyonu, arka arkaya üçüncü yıldır Avrupa'daki ekonomik büyümenin yine hayal kırıklığı yaratacağının beklendiğini ve 2003 yılında Euro bölgesindeki büyümenin %1, tüm AB'de ise %1.3 gibi oldukça düşük bir noktada sonuçlanacağını tahmin edildiğini belirtmektedir. 2004 yılı için ise istihdam ve yatırımlarda artış, uluslar arası ticaret ortamında daha olumlu bir tabloyla birlikte gerek Euro bölgesi gerekse tüm AB için %2.3-2.4 gibi daha somut bir ekonomik büyüme öngörülmektedir. Ancak, bugünkü aşırı belirsizlik ortamı göz önüne alındığında büyümenin bir kez daha ileriye doğru ertelenebileceği olasılığının pek te göz ardı edilmemesi gerekiyor. Ekonomik toparlanmanın itici güçleri olarak tanımlanan iç talebin canlandırılması ve özel tüketimin artırılması hedeflerinde başarıya ulaşılammış ve 2002 yılında Euro bölgesindeki iç talep %0.7 olurken, AB genelinde ise %1.4 düzeyinde kalmıştır. 2003 yılında işsizlik oranının Euro bölgesinde %8.8, AB genelinde ise %8'e yükseleceği tahmin edilmektedir. Bu arada enflasyonun Euro bölgesinde geçen yıla (%2.2) karşılaştırıldığında çok hafif bir gerileme göstereceği ve %2.1 civarında olacağı tahmin edilmektedir. (European Economy, spring forecasts 2003)

Euro bölgesinde genel Hükümet açıklarında 2002 yılında ciddi bir artış gözlenmiş ve açıkların 2002 yılı GSYİH'sının %2.2'sine yükseldiği görülmüştür. Komisyonun Sonbahar tahminleriyle karşılaştırıldığında Fransa'nın açığı GSYİH'nın %3.1'i, Portekiz'in açıklarının GSYİH'nın %3 sınır değerini altına gerilediği ve Almanya'nın açıklarının aşırı yüksek düzeyini koruduğu görülmektedir.

Her ne kadar ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de enflasyon Euro bölgesi için bir sorun teşkil etmemektedir. Ayrıca AB'nin iki en büyük ekonomisi Fransa ve Almanya'da 2003 yılında enflasyon %2'nin altında, üçüncü en büyük ekonomi İtalya'da ise %2.4 düzeyindedir. Fakat asıl sorun ekonomik büyümenin olmamasıdır ve bu

bağlamda Avrupa Merkez Bankası ECB'nin "Para politikaları ekonomik büyümeyi sağlayacak koşulların gelişmesine önemli bir katkı sunmaktadır" biçimindeki açıklaması sorgulanabilir. (ECB, Monthly report, July 2003).

Son dönemde çeşitli AB ülkelerindeki sendikalar, Hükümetlerin emek piyasalarına daha esnek bir şekil verme amacıyla çalışma yasalarını değiştirme, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerini reform etme girişimleriyle karşı karşıya kalmışlardır. Bu girişimlerin ortak paydası sendikaların faaliyet gösterdikleri kurumsal ortamın "dostça" bir yaklaşımla değiştirilmesidir. Bu sürecin yaşandığı ülkeler 2002'de Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya, 2003'te ise Portekiz ve diğerleridir.

EMF koordinasyon kuralı ile ilgili olarak 2002 ve 2003'teki gelişmeler daha önceki iki yıldaki gelişmelerle aynıdır: EMF üyesi sendikaların değişen ekonomik parametreleri yakalaması giderek çok daha zor bir hal almaktadır. 2002 ve 2003 yıllarında rapor kapsamındaki ülkelerin çoğunluğu koordinasyon kuralının altında kalmışlardır, 2002'de bu ülkelerin büyük çoğunluğu koordinasyon kuralının altında, -%0.1 koridorunda kalmış, ancak 2003 yılında bu koridorda kalabilen ülke bile yalnızca 1 tane olabilmıştır. Henüz rapor göndermemiş ülkelere bilgiler ulaştıkça 2003 yılının da genel resim itibarıyla umut verici çıkmayacağı gibi yaygın bir kaygı söz konusudur. 2002 yılında yalnızca 3 ülke Almanya, Portekiz ve Norveç'te koordinasyon kuralının üzerine çıkılabilmştir. Geri kalan bütün ülkeler kuralın altında kalan sözleşmeler imzalamışlardır. Fakat bu geride kalan 8 ülkeden 6 tanesi Belçika, Danimarka, Avusturya, Finlandiya, İtalya ve İsveç -%0.1 koridoru içinde kalmıştır. Hollanda ve Yunanistan bu koridorun bile altında kalmışlardır. 2003 yılında da koordinasyon kuralının üzerine çıkmayı başaran 3 ülke olmuştur: Belçika, Almanya ve Norveç, araştırma kapsamındaki diğer 5 ülke koordinasyon kuralının gerisindedir: Hollanda, Finlandiya, Portekiz, İsveç ve Yunanistan. Bu ülkelere yalnızca 1 tanesi, Hollanda -%0.1 koridorunda tutunabilmeyi başarmış diğerleri bunu da yakalayamamıştır.

Komasyon, uluslararası ekonomik ortamdaki kötüleşmeye rağmen aday ülkelerin çoğunun belli bir büyüme düzeyini yakaladığını belirtmektedir. Ekonomik büyüme yalnızca 2002 yılında hafif bir gerileme göstermiştir. Euro bölgesindeki üye devletler için asıl ilginç olanı ise bu olumlu sonuçların temelde "aday ülkelerdeki güçlü iç talep ve gösterilen esnek yaklaşımlara dayanıyor olması ve aday ülkelerin bu sayede yavaşlamayı kontrol altına alabilmiş olmalarıdır". (European Economy, Economic forecasts for the candidate countries, spring 2003) Bu ülkelere Çek Cumhuriyetinde ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen faktörlerin başında 2002 Ağustosunda yaşanan sel felaketi gelmektedir. Gerçekten de 2002 yılında ülkenin GSYİH'sı düşüş göstermiştir. Aslında benzer bir durum Slovenya için de geçerli olduğu halde bu ülkenin ihracatında umulmadık düzeyde güçlü bir genişleme ile 2002'deki iç talep yükselmesi GSYİH'nın %3'lerde gerçekleşmesine yardım etmiştir.

Son Eucoba raporumuzda ücret politikalarının son toplu pazarlık görüşmelerinde tüm Avrupa'da ana konuyu oluşturduğunu belirtmiştik. Bu kez de oldukça benzer bir tabloyla karşı karşıyayız.

EUCOBA Tablo 1: Ana konular 2003																		
Ülkeler	A	B	DK	FI N	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NO R	CH	CZE	SL0
Ücretler																		
Ücret Yapısı																		
Ücret Artışı	X	X	X	X		X	X		X	X	X		X		X	X	X	X
Asgari Ücret Artışı	X		X															
Çıraklık Ücreti																		
Eğitim																		
Mesleki Eğitim		X					X		X		X							
Eğitim Koşulları				X			X									X		
Çalışma Süreleri																		
Çalışm. Sür.nde azalma		X	X				X				X			X			X	
Esneklik			X	X			X		X					X		X		
Emeklilik/Erken																		
Emeklilik																		
Emeklilik		X	X								X							
Erk.Emeklilik		X					X											
Özel Emeklilik																		
Diğer Sözleşmeler		X		X		X	X		X		X			X	X		X	

Rapor kapsamındaki üye sendikaların çoğunluğunun 2003 yılında toplu pazarlık görüşmeleri yoktu, sözleşmelerini 2002 yılında ya da daha önce yapmışlardı ve bu sözleşmeler 2003 için de geçerliydi. Bu nedenle son raporumuzdan çok büyük farklılıklar bulunmamaktadır.

Bu yıl,

- Rapor kapsamındaki örgütlerden 14'ünde ücret artışı, 2'sinde ise asgari ücret artışı yaşandı
- Çalışma sürelerine ilişkin bilgi veren örgüt sayısı 12, bunların 6'sında çalışma süreleri azaltılmış, diğer 6'sında ise esnekleştirilmiş
- Eğitim konusundan söz eden sendika sayısı 7, bunlardan 4'ü eğitim koşullarından, 3'ü ise mesleki eğitimden bahsediyor
- Emeklilik sistemleri ile erken emekliliği dile getiren 5 sendika var
- 9 sendika da diğer konulara değiniyor.

BÖLÜM II

Avrupa Toplu Pazarlık Sisteminin Detayları

4. Avrupa Toplu Pazarlık Sözleşmelerinin Yapıları

Bu bölümde, önümüzdeki dönem başlayacak olan toplu sözleşme görüşmeleri takvimi için bir çerçeve çizmeye çalıştık. Avrupa'daki toplu pazarlık sistemleri arasındaki en büyük farklılıklar toplu pazarlık düzeyleri ile kapsamlarında yaşanıyor. 5.2 ve 5.3 bölümlerinde daha önceki bilgiler bu kez güncelleştirilerek verilmiştir.

4.1. 2003-2004 Toplu Pazarlık Takvimi

Aşağıdaki Tablo 2. de en son Eucoba raporlarındaki bilgilere dayanılarak bir çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır.

EUCOBA Tablo 2: Avrupa Toplu Pazarlık Takvimi (Temmuz 2003)							
Ülke/Sendika		Sözleşme Geçerlilik		Süre (yıl)	Bir sonraki sözleşme:		Mevcut Durum
B	CMB, CCMB	Ock 03	Arlk 04	2	2005		
DK	CO-Industri	1 mar 00	1 mar 04	4	Arlk. 02 / Asgari ücret 2003'te belirlenecek	Mar03	Hala geçerli/ yıllık işletme düzeyinde ücret görüşmelerine bağlı
D	IG Metall	Haz02	Arlk03	22 ay	2003 sonu		
EL	POEM	Ock 02	Arlk 03	2	Ocak 2004		
E	CC.OO, UGT						
F	FGMM CFDT						
IRL	ICTU (SIPTU)						
I	FIOM, FIM, UILM	00	04	4	2002 sonunda ulusal sözleşme yenilendi		Hala geçerli
<i>Yerel şirket düzeyinde</i>							
NL	FNV	Tem02	Haz04	2	Nis04		
A	GMT	01/03	Sınırsız	Yıllık müzakereler	Sonbahar03		Hala geçerli
P	Fequimetal	Şub 02	Şub03	Yıllık			
P	SIMA	Şub03	Şub03	Yıllık			
FIN	Metalli	01 Şub03	31 Ock05	2	Sonbahar04		
FIN	STL, TL, IL, TEK	01 Şub03	31 Ock05	2	Sonbahar04		
S	Svenska Metall	Şubt 01	Mart 04	3	Ocak 04	Mart 04	
S	SIF	Şubt 01	Mart 04	3	Ocak 04	Mart 04	Taraflar Şbt, 03'te örn. Enflasyon umulandan daha yüksek ise anlaşmayı bitirme hakkına sahip.
UK	AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT						
<i>Yerel/Şirket Düzeyi</i>							
CH	SMUV	07.98	06.03	5			
<i>Yerel/Şirket Düzeyi</i>							
NOR	Fellesforbundet	04.02	03.04	2	03.04		Hala geçerli
NOR	NITO	04.02	03.04	2	03.04		Hala geçerli
CZE	OS KOVO- döküm	Ock03	Arlk03	1	Sonbahar 03		
CZE	OS KOVO-electro	Ock03	Arlk03	1	Sonbahar 03		
CZE	OS KOVO-metal	Ock01	Arlk03	3	Sonbahar 03		
CZE	OS KOVO- uzay/havacılık	Ock03	Dec03	1	Sonbahar 02		
SLO	SKEI	Tem02	Tem04	2	İlkbahar 04		

4.2. Toplu Pazarlık Düzeyleri

EUCOBA Tablo 3: Toplu Pazarlık Düzeyleri																				
Düzyey	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	SLO	CZE	SLK	SLO
Ulusal	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X			X
Şirket/Yerel			X					X	X 2131 szlsm.		X	X		X	X	X	X		X	X
Sektör	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				X	X		X
Sektörler Arası								X				X								
Alt Sektör Düzeyi												X						X	X	

Üye ülkelerdeki toplu pazarlık yapılarının iyi anlaşılabilmesinde toplu pazarlık düzeylerinin rolü son derece önemlidir. Bu yapılarda geçen yıldan bu yana bir değişiklik olmamıştır. Rapor kapsamındaki toplu sözleşmelerin büyük bir çoğunluğu bir yıldan daha uzun süreli sektörel sözleşmelerden oluşmaktadır. Fakat büyük çapta istisnalar da bulunmaktadır (see eucob@ report 1999/2000, p. 7).

4.3. Kapsam

Ülke/Sendika	Üye sayısı	Toplam üye sayısı	Beyaz yaka/Mavi Yaka	
B	CMB, CCMB		144.000	Mavi y.
DK	CO-Industri		300.000 (100.000)	Karma
DK	IDA	8.000	80.000	Acad.
D	IG Metall	2.500.000	3.600.000	Karma
EL	POEM	50.000	150.000	Karma
E	CC.OO, UGT			
F	FGMM CFDT			
IRL	ICTU (SIPTU)			
I	FIOM, FIM, UILM		655.787 toplam işgücü 1.600.000	Fark yok
NL	FNV	29.000	285.000	Both
A	GMBE GPA		128.000 mavi y. 61.741 beyaz y.lı işçi toplam işgücü: 164.308	Müzakereler ortak, sözleşmeler farklı
P	Fequimetal	50500		
P	SIMA			
FIN	Metalli	120000	130000	Mavi Y.
FIN	STL, TL, IL, TEK	30000		Beyaz Y.
S	Svenska Metall	170 051		Mavi Y.
S	SIF	80.000	100.000 işgücü: 380.000	Beyaz Y.
UK	AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT			
NOR	Fellesforbundet	40.000	55.000	Mavi Y.
NOR	NITO			
CH	FMTH, VSAM, Syna, ASC, SSEC	23.000 (FMTH)	327.000	
CZE	OS KOVO- çelik	21.313	29.333	Karma
CZE	OS KOVO-electro	5.416	19.286	Karma
CZE	OS KOVO-döküm	2.503	5.279	Karma
CZE	OS KOVO uzay/havacılık	1.060	2.310	Karma
SLO	SKEI	80.000	100.000	Karma

5. Toplu Pazarlık Konuları ve Sonuçlar

2003 yılında rapor kapsamındaki ülkeleri iki grupta ele alabiliriz:

1. Grup Ülkeler: TİS Anlaşmasını henüz sonuçlandırmış olanlar/ Belçika, Finlandiya, Hollanda, Avusturya, Portekiz ve Çek Cumhuriyeti
2. Grup Ülkeler: TİS süreci halen devam edenler/ Danimarka, Almanya, İtalya, Yunanistan, İsveç, Norveç, İngiltere ve Slovenya

5.1 Ücret Politikası

Belçika'da iki aşamalı sözleşmeler imzalandı: 2003 yılı için tahmin edilen enflasyon oranına göre %1.5'lük bir ücret artışı; bu artış, hastalık izninin birinci gününün ücretinin ödenip ödenmediğine bakılarak %1'e kadar daha arttırılabilir. Bu ikinci ücret zammı şirket düzeyinde uygulanacaktır. Ayrıca, söz konusu şirkette örgütlü sendika ile şirket yönetimi bu uygulamanın nasıl yapılacağına birlikte karar vereceklerdir:

örneğin çalışma süresi mi azaltılacaktır yoksa öğlen yemeği parası biçiminde mi ödenecektir ya da sağlık sigorta, bireysel emekliliğe katkı vb biçimlerde mi karşılanacaktır. 2004 yılında ücretler %1.6 oranında arttırılacaktır(bu oran, 2004 yılı için tahmin edilen enflasyona göre belirlenmiştir). Sözleşmenin ikinci kısım ücret artışı ise aşağıdaki formülasyona göre hesaplanacak $-(\%1 \text{ ve } +\%1 \text{ arasında değişen bir oranda yapılacaktır: } \%3.1 (= 1 \text{ Temmuz } 2003-1 \text{ Temmuz } 2004 \text{ için tahmin edilen enflasyon}) - (1 \text{ Temmuz } 2003 \text{ 'te gerçekleşen enflasyon} + 1 \text{ Temmuz } 2004 \text{ 'te gerçekleşen enflasyon})$. Bu bilgileri bize aktaran kişi böylesi bir ikili ücret artışı sisteminin daha karmaşık olduğunu kabul etmektedir. Bu tabloya göre, sonuçta hastalık izninin ilk günü için ödeme yapan şirketlerde %5.4 oranında, bu ödemeyi yapmayan şirketlerde ise %5.1 oranında bir ücret artışı olacaktır.

Finlandiya'da (Metalli Sendikası) 2003 yılında asgari %2.6 oranında bir ücret artışı olmuş ve 2004 yılı için yerel sözleşmeler düzeyinde işyerinde paylaşılacak bir toplam bordro artışı yapılacaktır. Alınacak ölçek, işletmedeki her işçi için 4 Cent'tir.

Hollanda FNV Sendikası Temmuz 2002'de iki yıllık bir toplu sözleşme imzalandığını belirtti. Bu sözleşme sürecinde her zamanki gibi 4 tur görüşme yerine İlke Anlaşmasında mutabakata varabilmek için ekstra bir görüşme daha yapılarak toplam 5 görüşme yapıldı ve Sendika, grev tehdidini kullanmak zorunda kaldı. 2003 yılında bir kereye mahsus %1.25 oranında bir ücret artışı ile %3.25 oranında yapısal bir artış (aylık asgari 49.58 Euro tutarında bir taban artışı) sağlanmış; Nisan 2004'te %2.75 oranında bir ücret artışı (aylık asgari 43.11 Euro tutarında bir taban artışı) karar altına alınmıştır. Burada önemli olan, toplam ücret bordrosunun %0.6'sının toplam ücreti %1.9 oranında arttıracak bir esneklikte dağıtımına izin veren bir dağıtım opsiyonunun yeniden uygulamaya konmuş olmasıdır. Bir dağıtım opsiyonu ancak şirket düzeyinde söz konusu olabilir (varılacak mutabakata göre).

İngiltere'de otomobil endüstrisinde toplu sözleşmelerin çoğu 2002 yılında, 2001'de imzalanan sözleşmelerin bir bölümünün yeni dönem görüşmeleri ise halen devam ediyor (örneğin BMW Oxford'da %3 ücret artışı, Ford'da %3.5 ücret artışı gerçekleşti). 2002 yılında 5 sözleşme imzalandığı ve bunlardan Honda'da %2.5; Nissan'da %3; Peugeot'da %2.1, Toyota'da %2.42 ve Vauxhall'da %2 ücret artışı gerçekleşti. Ocak 2002- Ocak 2003 döneminde ortalama kazançlar Aralık 2002'deki %3.7 düzeyinden gerileyerek %3.6 olarak gerçekleşti. Özel sektörde büyüme oranları da %3.5'dan %3.2'ye geriledi. (IDS Report)

Portekiz'deki SIMA Sendikası metal sektöründe %2.9'lük çelik sektöründe ise %3.6'lık ücret artışlarının sağlandığı iki sözleşme imzalandığını belirtiyor. Diğer sektörlerde müzakereler halen devam ediyor ve bunlardan otomobil sanayii gibi bazılarında ciddi sıkıntılar söz konusu. Bu arada SIMA Sendikası, Bombardier (ücret artışı %3.5) ve Robert Bosch (37.50 Euro) gibi bazı şirketlerde de önemli sözleşmeler imzaladı. İrlanda'dan, yeni toplu pazarlık görüşmelerinin Ekim 2002'de başladığına dair bilgi alındı. İşçilerin çoğu, ücret artışlarından memnun ve işyeri düzeyinde özgür toplu pazarlık yapılabilen bir sisteme geçilmesini istiyorlar. Ancak, 11 Eylül saldırıları ile

birlikte değişen ekonomik ortam işçilerin bu görüşlerini değiştirebilir gibi görünüyor. Zira, 11 Eylül'den bu yana yükselen ekonomiler arasında sayılan İrlanda'da bile özellikle bilgi iletişim sektörlerinde ciddi iş kayıpları yaşandı.

Diğer bütün sözleşmeler devam etmekte.

Danimarka'da 2001'de imzalanan sözleşme 84.40 Kron tutarında asgari bir artışla birlikte %1 düzeyinde bir ücret artışı sağlamıştı. Tüm işgücü maliyetlerinin yaklaşık üçte ikisi şirket düzeyinde bağtlanan sözleşmeler kapsamında. 2003 yılında asgari ücret ve sosyal yardımlarla ilgili özel bir sözleşme yapıldı: yetişkinler için 2 Kron ile 84.40 Kron arasında ücret artışı, genç işçilere (18 yaşın altı) ödenen asgari ücrette 1.25 ila 50.60 Kron arası ücret artışı sağlanırken, stajyerler ve öğrenciler için bir asgari ücret tespiti, gece vardiyası için ilave bir ödeme ve diğer sosyal yardımlarda artışlar.

Almanya'da IG Metal'in 2002 yılında imzaladığı sözleşme hala yürürlükte ve Haziran 2003 tarihine kadar bu sözleşmeye bağlı olarak %3.1'e kadar, bu tarihten itibaren de ilave bir %2.6 oranında ücret artışları yapıldı. Ayrıca, 2002 / 2003 yıllarında mavi ve beyaz yakalılar %0.9'luk bir ücret artışı ile 2003te ilave bir %0.5'lik artış halen yürürlükte.

İtalya'da ücretler gerek ulusal gerekse yerel şirketlerde verimlilik ve şirket karlılığı mekanizmaları üzerinden yükseldi. Yıl bazında ortalama artış miktarı yaklaşık olarak 774 Euro oldu. Ulusal ölçekteki sözleşme en büyük sendika FIOM tarafından imzalanmadı ama diğer iki sendika FIM ve UILM bu sözleşmeyi imzaladılar.

Yunanistan'da 2002 yılında %3 (yaklaşık 36.14 Euro) ve 2003'te %4.5 (38.31 Euro) ücret artışı yapıldı. Zor koşullarda yapılan işler için, 10 yıllık hizmet süresini doldurmuş işçilere ilaveten bir ikramiye tutarında bir ödeme de yapılmakta.

İsveç'te Svenska Metal 2001 yılında %2.3; 2002 yılında %2 oranında ücret artışlarına ulaştı; bu oranların çalışanlar arasında taksimi işyerlerine bırakıldı. 2003 yılı içinde de aynı sistem uygulanacak. İsveç'te beyaz yakalıların Sendikası SIF, 2001 yılında %1.8'lik bir sözleşme imzaladı ve asgari %0.7 oranında da bireysel ücret artışları sağlandı. Bireysel ücret artışları teke tek işveren ve işyerinde örgütlü sendika arasında müzakere edilecek. Sözleşme periyodu boyunca istisnasız bütün üyelere 700 Kron'luk bir ücret artışı ve minimum ücrette de %3 oranında bir yükseliş garanti altına alındı.

AB ülkelerinin çoğunda toplu pazarlık yapısı iki düzeyli bir sistem olarak yürütülüyor: toplu pazarlık ulusal/sektörel düzeyde yapılıyor ve şirket düzeyinde yapılıyor. Bahsi geçen ücret artışlarında genellikle ulusal ölçekte bağtlanan sektörel sözleşmelere refere edilmektedir. Bazı durumlarda işyeri ölçeğinde taksim edilecek bölüm de artış oranına dahil edilmiş (Avusturya örneğinde olduğu gibi), bazı durumlarda ise bu bölüm hesaplamanın dışında tutulmuştur (Norveç örneğinde olduğu gibi) Sözleşmelerin çoğu birinci etapta asgari bir ücret artışı; ikinci etapta da işyeri düzeyinde bu artışın üzerine çıkıldığı bir sistemde yapılmaktadır. Avusturya, Belçika, Finlandiya, Almanya gibi ülkelerde ücret düzeylerini işyeri sözleşmeleriyle daha yukarılara çekmek mümkündür. Hollanda'da toplam işgücü maliyetlerinin %20-25'i şirket düzeyinde müzakere edilmektedir. Hatta örneğin Danimarka'da bu oran üçte ikidir. İsviçre ve İngiltere'de bütün sözleşmeler işyeri düzeyindedir.

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden Çek Cumhuriyeti ile Slovenya'dan bilgi gelmiş bulunmaktadır. Çek Cumhuriyetinde imzalanan 4 sözleşmede:

- Uçak Üretimi: 2002'de %4, 2003'de %3 ücret artışı
- Metal Sektörü: %6 ücret artışı, %8 ikramiye artışı
- Dökümhane: Ortalama %10 ücret artışı
- Elektronik: Aralık 2002'de asgari %8.9'luk ücret artışı

Slovenya, Aralık 2002'de %2'lik bir ücret artışı sözleşmesi yapıldığını bildirmiştir.

EUCOBA Tablo 5: Avrupa Metal Sanayiinde Ücret Politikası / 2003

	M	J	Ulusal/Bölgesel	Yerel	Diğerleri	Detaylar
A	Belirlenmedi	10/02 -	X/X	İyileştirme Mümkün		Asgari ücret %2.3; yürürlükteki ücret 2,2%; 110Euro bir kereye mahsus ödeme; stajyerler ve çıraklar için ek ödemeler; toplam ücret bordrosunun %6'sının ücreti en az %1.9 arttıracak biçimde esnek olarak dağıtılmasına dayalı bir sistem başlatıldı.
B	24	01-02	x/x	İyileştirme Mümkün		Tem.2003'de tahmini enflasyona göre 1,5 % ücret artışı; Ocak.2004'de hastalık izninin ilk gününün ödenip, ödenmediğine bağlı olarak enflasyonun %0 - %1 üzerinde ücret artışı Temmuz.2004'de: tahmini enflasyona göre 1,5 % ücret artışı; Enflasyon üzerinde (+) veya (-) %1-%3.1 artış (= 1 Temmuz 2003-1.Temmuz.2004 arasında tahmini enfl.)- (1.Tem.2003'deki gerçek enflasyon + 1.Temmuz.2004'deki gerçek enflasyon) Toplamda: Hastalık izninin ilk gününü ödeyen şirketlerdeki ücret artışı 5,4 % 'e ulaşacak, bu ödemeyi yapmayan şirketlerde ücret artışı 5,1 % 'e ulaşacak
DK	48	00-03	<i>Ücret maliyetlerinin üçte biri toplu sözleşme kapsamında</i>	<i>Emek maliyetlerinin 2/3'ü TİS kapsamında: toplam ücret artışı %1-3.1</i>	<i>Ücretler dışındaki tüm sosyal haklarda %1 artış</i>	2003 yılı için asgari ücret ve sosyal yardımlara özgü toplu pazarlık yürütüldü. Sonuçlar: - Yetişkinler için asgari ücret 2.00 kr. - 88.40kr arasında yükseldi; - Genç işçiler (18'in altı) için asgari ücret 1.25kr.- 50.60kr arasında arttı; - Stajyer ve öğrencilerin asgari ücreti 4.0%arttı; - Yer değiştirme süreleri ve gece vardiyası ücretleri 0.90kr. arttı; - Diğer sosyal yardımlar 3.0% arttı
F						
FIN-Metalli	24	01-03	<i>Ulusal/ asgari 2,1%</i>	<i>İyileştirme Mümkün</i>		Mart 2003: saat başına 25 cents/h, asgari 2,6% Mart 2004: saat başına 17 cents/h, asgari 1,8% Mart 2004: İşyeri düzeyindeki mutabakat temelinde toplam bordro tutarı işyerlerinde paylaşılacak. 4 cent'lik artış işçi sayısı ile çarpılacak
FIN-TL, STL, IL, TEK	24	01-03	<i>2,2-2,7% asgari</i>	<i>İyileştirme mümkün- Ücret zammı kısmen işyeri düzeyinde taksim ediliyor</i>		<i>TL + STL: 2,2% 2002'de; Geri kalan sendikalar 4%'e kadar ücret zammı aldılar</i>
D	24	02-03	<i>Uls./Bölgsel</i>		<i>Byz.ve Mv.yakallara yeni ücret tablosunun etkisi: 02; 0,5; 03: 0,5</i>	<i>2,1% ücret artışı: mayıs 2001-Şbt. 2002; Hzm. 2002'den itibaren: 4,0%; May.2002'de 120 Euro bir kereye mahsus ödeme Hz.2003'den itibaren %3.</i>

EUCOBA Tablo 5: Avrupa Metal Sanayiinde Ücret Politikası / 2003

	M	J	Ulusal/Bölgesel	Yerel	Diğerleri	Detaylar
NL	24	Tm 2002	Tm 2004	Ücretler, ulusal asgari standartlarda n % 20-25 daha yüksek	İşletme düzeyinde daha ileri düzeyde farklılaşma	Kasım 2002'de devretmeyen 1,25% oranında artış Ocak 2003'den itibaren 3,25% (49,58 Euro) Nisan 2004'den itibaren 2,75% ücret artışı (43,11 Euro)
IRL	33					
I	24	01-02	3,5% 2 yıl için	Şirket düzeyinde görüşmeler sürüyor		FIOM sözleşmeyi inzalamadı
NOR	24	02-04	Ulusal/Bölgesel			Ücret artışı: 2000: 4,5; 2001: 4,7; 2002: 4,8% Ulusal/Yerel düzey birlikte
P-SIMA	24-36			Sözleşmeler yıllık bazda yeniden ele alınıyor		Metal: 2,9%; Çelik: 3,6%
P-Fequi metal	12	02	4,1	4,1% Doğrudan/İyileştirme Mümkün		Ücretler: 2002: 4,1
UK	12-36	02-03	Bitti	Yalnızca şirket özelinde toplu pazarlık		Otomobil San.: 2,0% (Vauxhall) ile 3,0% (Nissan)* arasında
EL	24	02-03	Ulusal			Ücret Artışı: 02: 3,0 (33,14 Euro) 03: 4,5 (38,31 Euro)
E						
S-Metall	36	01-04	Ulusal/Yerel	Toplam bordro zammı yereldeki sosyal taraflarca bölüştürülüyor		2003 yılında ulusal sözleşmede 2,0 % ücret artışı işletme düzeyinde +0,5% ilave artış
S Sif + cf	36	01-04		İyileştirme mümkün		31/03/03 1,6 % + en az %7 olmak üzere bireysel ücret artış görüşmeleri (not: bireysel ücret artışları için yerel/şirket düzeylerinde sosyal taraflar arasında görüşmeler yapılacak) Tüm üyelere 1 Şubat 2001- 31 Mart 2004 dönemi için 700 SEK tutarında asgari bir ücret sağlanıyor. Asgari ücret %3 arttırılacak.
CH	60	98-03	Ulusal/Yerel	Ücret pazarlığı sadece şirket düzeyinde yapılıyor		

EUCOBA Tablo 5: Avrupa Metal Sanayiinde Ücret Politikası / 2003

	M	J	Ulusal/Bölgesel	Yerel	Diğerleri	Detaylar
CZE-Aerosol	12	03	Sektör			Asgari ücrette 5,8 % lik bir artış ve ortalama ücret düzeyinde 3,0 %lük bir artış.
CZE-Metal	36	01-03	Sektör			Ücret artışı %6; ikramiye artışı % 8,0
CZE-Dökümhane	12	03	Alt Sektör	Şirket		Asgari ücrette 10% artış
CZE-Electro	12	03	Sektör	Şirket		Asgari ücret tarifesi %8.9 arttı. Ortalama ücret % 2,5 arttı
SLO	24	02-04	<i>Ulusal/Sektörel</i>	<i>Şirket</i>	<i>Yeni ücret sistemi ile ilgili pazarlık sonrasında ilave artış</i>	<i>03:2,0 %</i>

*Kaynak: IDS Report, october 2002: Pay, conditions and labour market changes.

Bu yıl Fransa gibi bazı ülkelerden bilgi toplanamamış olan Avrupa Sendikalar Enstitüsü ETUI'den gelen ülke raporları ışığında 2002 yılında ücretlerin enflasyon karşısında çok az bir oranda yükseldiği anlaşılmaktadır (Christian Dufour, Collective Bargaining in France in 2002, <http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>). İspanya'da CC.OO ve UGT Ocak 2003'te tahmini enflasyon, verimlilik ve özellikle enflasyon eğilimlerinin görülmesinden kaynaklanan belirsizlik ve Hükümet tarafından ilan edilen tahmini enflasyon rakamına karşı güvensizlik duyulduğu durumlarda satın alma gücünde artış sağladığı görüldüğünden bu yana "çok önemli" olduğu belirtilen "sözleşmenin yeniden ele alınması" gibi unsurlar içeren genel bir sözleşme imzaladılar (Amaia Otaegui Jauregui/Elena Gutiérrez Quintana, Report on Collective Bargaining in Spain 002/2003, <http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>). İspanya'da ülke düzeyindeki ortalama ücret artışı %3.03 oldu.

5.2. Çalışma Süreleri

2003 yılında çalışma süreleriyle ilgili olarak toplam 9 ülkeden (Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İtalya, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Çek Cumhuriyeti) 12 rapor geldi. Çalışma sürelerinde esnekliğe ilişkin rapor veren ülke sayısı ise 6 oldu (Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İtalya, İsviçre ve İngiltere). Diğer sözleşmeler hala geçerli ve bu sözleşmelerin geçtiği yerler *italik* karakterle yazılmış bölümlerdir.

EUCOBA Tablo 6: Avrupa Metal Sanayiinde Çalışma Süreleri 2003		
C	Ç.Sürelerinde azalma	Ç.Sürelerinde Esnekleşme
B	Ç.Süresinin kısaltılması olanaklı ya da istihdamın korunması gerekiyorsa haftalık çalışma gününün 4'e indirilmesi mümkün	
DK	<i>1998: 2. Ve 3. Vardiyalarda Ç.süresinin 35'ten 34 saate indirilmesi; 2000'de herkes için ekstra 5 gün izin (şu anda toplam 6 hafta)</i>	
I	<i>1999 ulusal Sözleşmesinde vardiya ve fazla mesai işçileri için yeni bir çalışma süresi indirimi yapıldı.</i>	<i>Agreement 99 200 işçiyi aşan işyerlerinde: 200 saati bulan fazla mesainin yarısı parasız ödendi 200 işçiden az olan işyerlerinde: 250 saati bulan fazla mesainin gündüzleri %25'i ve geceleri %50'si ödendi. Ankete yanıt veren ilk 32 kişi 40 saatlik çalışma haftasının müzakerelere getirilmediğini belirtti. Haftalık Esneklik: 32-48 saat; yalnızca mevsimlik üretim için yılda 64 saat</i>
NL	<i>2002: Yılda 1728 saat</i>	Zamandan tasarruf sistemi: Halihazırda haftada 6 gün tasarruf etmek ve bu fazla günleri özel emeklilik hesabına ekleyerek değerlendirmek mümkün. Halihazırda 6 yan (yasal tatillere ekstra olarak) tatil de uzun süreli izinler veya nakit para biçiminde zamandan tasarruf sistemine dahil edilebiliyor
A	Kadınlara uygulanan gece çalıştırma yasağını kaldırın ve yalnızca AB normlarındaki son derece sınırlı asgari standartlara bağlanan yeni yasal değişikliğin bir sonucu olarak yeni TİS'de kadınları korumaya dönük geçmişten gelen maddeler bu kez erkek işçileri de kapsayacak şekilde korunmaya çalışıldı. Bu arada yeni TİS'de, gece vardiyası ücretleri %4'e kadar varan büyük oranlarda artırıldı.	
FIN/ metalli	2002: Günlük işgünü 8 saat; Fazla mesaide hiçbir kısıtlama yok	Sendikaların kurduğu ortak bir çalışma grubu var. Bu grubun görevi, şirketlerin verimlilik ve rekabetçiliği ile işçilerin bireysel ihtiyaçlarını desteklemenin yanı sıra asgari çalışma süreleriyle ilgili düzenlemeler için hazırlık yapmak.
NOR	<i>2000 ve 2001'de ücretli izinler 5 gün artırıldı</i>	
S	<i>Svenska metall: 2001'de çalışma süresi haftada 0.2 saat, 2002'de ise 0.1 saat kısaltıldı SIF; Çalışma süresi 1 gün kısaltıldı=yaklaşık %0.5 (Bir önceki dönemde imzalanan sözleşmeyle birlikte çalışma süreleri 2004'e kadar 6 gün kısaltılmıyacak.)</i>	
UK	Mühendislik şirketleri çalışma haftasının daha kısa süreye indirilmesi üzerinde anlaşta*	Aile şirketlerinde esas olarak esnek çalışma süreleri uygulanıyor*
CH	Esneklik arttı	
CZE	Uçak imalatı San. üretiminde.: Haftalık çalışma süresi azaltıldı ve tatillere 1 gün ekstra olarak eklendi; elektronik: İlave tatil süresi; Dökümhanelerde: Haftalık çalışma süreleri 37.5 saate indi;	

*= IDS Report, October 2002

5.3. Emeklilik ve Erken Emeklilik

Bu alanda 2003 yılından önce çeşitli sözleşmeler bağlandı ve bu sözleşmeler halen geçerliliğini koruyor. 2003 yılı için emeklilik ve erken emeklilik konusunda ilgili olarak toplam 4 ülkeden 5 rapor gönderildi. (**Belçika, Danimarka, Hollanda, İsveç**). Avusturya ve İsveç'te geçen yıl rapor ettiğimiz sözleşmeler de halen geçerliliğini koruyor.

EUCOBA Tablo 7: Avrupa Metal Sanayiinde Emeklilik ve Erken Emeklilik / 2003				
C	Emeklilik ölçek ayarlaması	Bireysel Emeklilik	Erken emekliliğin Finansmanı	İleri yaşta çalışanlar için yapılan indirim finansmanı
B	Sistemin, 2002'de ulaşılan düzeye kadar sürdürülmesi: Bunun işverene her bir mavi yakalı işçi için yıllık maliyeti %1,50%		(25 yıllık kıdem sonrasında) 58 yaşından itibaren erken emeklilik olanağı; (33 yıllık kıdem 20 yılı gece çalışmasıyla geçmesi halinde) 56 yaşından itibaren emekli olma olanağı; (Kısmi süreli çalışma temelinde ve 38 hizmet yılını doldurmuş kadınlar için) 55 yaşında emekli olma olanağı; Diğer şirket sözleşmesi çoğunluğu 56 ve 57 yaş olmak üzere 58 yaşın altında emekli olma olanağı sağlıyor.	
DK	<i>Katkı oranları işçiler için %9'a, maaşla çalışanlar için %8.1'e kadar arttırıldı; İşveren tarafından ödenen katkı payı 2/3, çalışan tarafından ödenen katkı payı 1/3 oldu.</i>			
NL			<i>Yasal tatillere ilave olarak 6 yan tatil de uzun süreli izinler için "zaman tasarruf sistemi"ne eklenebiliyor ya da karşılığı nakit olarak ödeniyor.</i>	
A	<i>2000 Yılında: Part time çalışanlar için yeni yasa uygulandı. Bu yasa, kıdem tazminatları ve ikramiyeler gibi konuları da kapsıyor; Bu yıl: Taraflar arasında imzalanan ortak bir ödegede Hükümete, erken emeklilik alanında yaptığı yasal düzenlemeleri devam ettirme kararı yapıldı.</i>			
S	<i>İşçilere sunulan yeni seçeneklerden biri de çalışma sürelerini kısaltmak yerine, yapılan kısaltmanın erken emeklilik için kullanılmasına terahinde bulunabilmeleriydi.</i>			
UK	<i>Emeklilik Öncesi Planı: İşçilerin 65. Yaşına kadar istihden edildiği son 13 haftada, haftalık 1 gün ücretli izin yapmasına izin verilecek.</i>			
CH	Yalnızca şirket özelinde sözleşmeler yapıyor			

5.4. Mesleki Eğitim

Bu yıl, mesleki eğitim konusunda 6 ülkeden toplam 7 rapor geldi; bunlardan 4'ü eğitim koşulları; 3'ü ise mesleki eğitimle ilgili ve şu ülkeler tarafından gönderildi: Belçika, Finlandiya, Hollanda, İtalya, İsveç ve İsviçre. Bu arada, daha önce bağtlanmış sözleşmelerin hala geçerliliklerini koruduğunu da belirtmeliyiz.

EUCOBA Tablo 8: Avrupa Metal Sanayiinde Mesleki Eğitim / 2003		
C	Eğitim Fonu	Eğitim Koşullarının İyileştirilmesi
B		Şirkette aktif çalışan saatlerin %0,9'unun eğitime ayrılması taahhüdünde bulunuldu. Bu, ortak komite tarafından yıllık değerlendirmeye tabi tutulacak kollektif bir eğitim hakkı.
DK	- Farklı organizasyonlar için yapılacak katkılar arttırılıyor. - Mavi ve beyaz yakalıların fonların birleştiriliyor.	
D		Mesleki eğitim alanlara %3'lük ücret artışı
F		Geçici ve genç işçiler için mesleki eğitim planlarına ve etkinliklere dahil olma hakkı; Ücretler, çalışma süreleri ve mesleki eğitimle ilgili yeni bir sözleşme yapıldı.
I	Bütün sözleşmelerde, işverenler işçilerin nitelikleri ve iş organizasyonuna uygun mesleki eğitim vermeyi taahhüt ediyorlar.	
NL		Yaşam boyu eğitim: İşverenlerinin onayını alarak lise ve yüksek öğretime başlayan işçiler iki yıllık eğitimleri boyunca yılda maksimum 2.500 Euro ile sınırlı olmak üzere eğitim katkısı alabiliyorlar.; Edinilen yeterliliklerin tanınması için iki yıllık bir deneyim; ve bir istihdam edilebilirlik belgesi: Bireysel bir işçi Burs Vakfından maksimum 750 Euro alabiliyor..
A	İşletme düzeyinde daha ileri bir eğitim faaliyeti için tarafların ortak deklarasyonuna ihtiyaç var; ayrıca Haziran 2002'de deklarasyonu imzalayan taraflar mesleki eğitim konusunda bir sosyal taraflar toplantısı yapılması için bir çalışma grubunun oluşturulması konusunda mutabakata vardılar.	
P		
FIN	Sendikalar, yereldeki diğer sosyal taraflardan profesyonel sınavların teşvik edilmesi için ortak bir öneride bulundular.	
S	<i>Eğitim ve gelişimle ilgili mevcut sözleşmeye şu eklendi: "Bireysel gelişim planlaması şirket personeli ve şirketin birikim ve yeterliliklerinin ortak gelişimi açısından bir temel oluşturabilir. Bireysel gelişim planı, bunu talep eden her bir işçi için ayrıca yapılacaktır." Özellikle düşük ya da kötü ücretle çalışan işçilerin eğitim alanındaki hak ve etkileri bireysel anlamda daha ileri düzeydedir..</i> <i>Bu sözleşmenin bir etkisi de bireysel olarak her bir işçinin işverenden talep etmesi halinde bireysel gelişim ve yeterlilik planına hak kazanması olmuştur. Bir diğer gelişime de ücret bordrosunun işçiler arasında bölüştürülmesi durumunda düşük ücretlilere eğitim alanında daha büyük bir önem atfedilmesi olmuştur.</i>	
CH	Çeşitli	

5.5. Diğer Sözleşmeler

Avrupa toplu pazarlık sistemindeki çeşitlilik dolayısıyla sadece kaçamak bir cümle olmaktan ziyade gerçekliği yansıtması bakımından son bir kategori eklenmesine karar verdik. Bu yıl bu kategoriden bahsedenlerin sayısı 9. Gelen raporlar eşit muamele ilkesinden (**Belçika**) işyerinde işçi sağlığı&iş güvenliği (**İsveç**), meslek hastalıklarının önlenmesi için özel projeler (**Hollanda**), sendikaların onayı ile ücret sistemlerinde yerel deneyimler (**Finlandiya**) Nisan 2002'de yürürlüğe konan analık yasası ile getirilen değişikliklere ilişkin **İngiltere** raporuna (IDS Report, October 2002) kadar uzanıyor.

EUCOBA Tablo 9: Diğer Sözleşmeler / 2003	
C	Kapsam
B	Hastalık izninin ilk gününün karşılanmaması ile ilgili uygulamanın kaldırılması (mavu yakalı işçiler için şirkette 3 ay çalışmış olma zorunluluğu var) (<-> Yasal Sistem: Mavi yakalılar için hastalık izninin (-14 gün) ilk günü hiçbir şekilde karşılanmıyor; Prosedüre göre işçi temsilcilerinin belirtilmesi gerekiyor (mavi yakalı işçilerin tarafsız ve korunan bir prosedür uygulanıyor olması bakımından temsilci olmak istemeleri dolayısıyla işten çıkarmaları önleyebilmek için); Eşit muamele: Kadınlar için eşitlik üzerine çalışan bir grup(şimdiye kadar hiç çalışmadı) aktif hale getirilecek.
I	<i>Sabit süreli sözleşmeler ve geçici işçilere ilişkin bilgi. Eşit muamele (ücret, sendikal haklar, çalışma süreleri vb)</i>
D	Mavi ve beyaz yakalılar için yeni ücretlendirme planı
FIN	Sendikalar tarafından verilecek özel izinle toplu sözleşmedeki ücret sisteminden farklı olarak ücretlerin yerelde, işyeri düzeyinde belirlenmesi mümkün hale getirildi.
S	Svenska metall'de:İşçi Sağlığı & İş Güvenliği İşyerinde işçi sağlığı, iş güvenliği sözleşmesi çerçevesinde bazı ileri adımlar atıldı; Örnek: yerelde işbirliği, iş ortamı eğitimi ve meslek hastalıkları hizmeti (Bkz. SIF/Son Eucoba Raporu) İş ortamı/ sağlık& güvenlik: Mevcut Sözleşme, sendika ve yöneticilerin çevresel konularda ilave eğitimlere tabi tutulması konusunda güçlendirilmiştir. Ulusal ölçekte sosyal taraflar iş organizasyonu, çalışma süreleri ve yeni teknolojilerin uygulanmasının çalışma ortamı üzerindeki etkilerini birlikte analiz edeceklerdir.
NL	Yeniden entegrasyon: İşçi, kendi şirketinin dışında bir yerde 2 yıl süreyle çalışmaya başlayacak olursa işveren tarafından ilave ödeme yapılacak. İş kapasitesinin yetersizliği, sakatlık ve hastalıkları önlemek için projeler başlatıldı; Çocuk bakımı ile ilgili düzenleme (ücret toplamının %0.3'ü tutarında) devam edecek. 1 Ocak 2008'den itibaren bir İş Değerlendirme Sistemi kullanımı zorunlu hale gelecek. Bu tarihe kadar işverenler, sendikalar tarafından kabul edilen iş değerlendirme sistemini mi yoksa istedikleri sistemi mi kullanma konusunda özgürce karar verebilecek.
NOR	Taraflar, toplu şirket emekliliği sistemini kurma konusunda yardım ve görüş vermeye devam edecekler.
UK	Analık izni ile ilgili haklar
CZE	<i>Dükümhane/Uçak yapım şirketleri: İşyerinde sağlık ve güvenlik, işçilerin sosyal ihtiyaçları, şirketlerde sendikal faaliyetlere izin verilmesi</i>

6. Toplu Pazarlığın Önemi ve Politik Boyutları

6.1. Son Toplu Pazarlık Turlarının Önemi

Özellikle ücret politika olmak üzere rakamları yukarıda vermiş bulunuyoruz. Fakat, bu sonuçların öneminin ne olduğunu henüz bilmiyoruz. Bu konuda toplam 6 rapor geldi. **Avusturya**, son toplu pazarlık görüşmelerinin çelişik bir ekonomik geri plana dayanması bakımından oldukça zorlu geçtiğini bildirdi. **Belçika**, enflasyon mekanizmasına hiç dokunmayan bir formülü uyguladıklarını rapor etti. Ancak bu formül gelecekte otomatik bir biçimde uygulanmayacak. **Hollanda**'da her zamanki gibi 4 tur görüşme yerine bu kez 5 tur görüşme yapıldı ve Sendika, sözleşmeyi imzalayabilmek için grev tehdidini kullanmak zorunda kaldı. **Norveç**'te son TİS müzakerelerinin en önemli maddesi düşük ücretli işçilere yapılacak ücret artışı oldu. **İsviçre**'de 1998 yılında metal sektöründe imzalanan ve 2003 yılında sonlanması gereken toplu sözleşmenin 2.5 yıl daha uzatılması en önemli gelişme oldu.

İsveç'te beyaz yakalıların sendikası SIF'in imzaladığı sözleşme, başarılı olarak nitelendirildi. Bu, diğer şeylerin yanı sıra toplu pazarlık konusunun da işveren tarafının isteğinin tersine işyeri düzeyi yerine ulusal/sektörel düzeyde devam edeceği anlamına gelmektedir. Bu aynı zamanda, SIF'in çeşitli sektörlerin sendikalarıyla da yakın ilişkiler kurduğunu göstermektedir. SIF diğer yandan da çalışma sürelerinin kısaltılması ile eğitim ve işçi sağlığı & iş güvenliği konularında daha iyi sözleşmeler yapma doğrultusunda çalışmalara öncülük etti.

Çek Cumhuriyetinde, (elektronik sanayii ve dökümhaneler) yeni sözleşmede mutabakat sağlanmasında işveren örgütünün nüfuzunun arttığı, sürece daha ağırlıklı olarak müdahale ettiği bir dönem yaşandı. Sözleşmenin hükümleri, işveren örgütüne üye olmayan diğer şirketlere de uygulanacak.

6.2. Toplu Pazarlık Politikasının Siyasi Boyutları

2002-2003 yıllarında Avrupa'da bir çok sendika Hükümetlerin çalışma yasalarını daha esnek hale getirmek, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemini değiştirmek tarzında yasal girişimlerine tanıklık etti. Bu girişimlerin ortak belirleyeni sendikaların faaliyet gösterdiği kurumsal ortamın "dostluk" boyutunu değiştirmektir. Bunun yaşandığı ülkeler **Avusturya**, **Fransa**, **Almanya**, **İtalya (2002'de)**, **İspanya**, **Portekiz** ve diğer ülkeler oldu.

Avusturya'daki en temel konu emeklilik sisteminin Hükümet tarafından reform edilmesi oldu. Bu konuya ilişkin bilgi Eucoba bilgi networkünde detaylı olarak verildi. Avusturya Sendikalar Konfederasyonu ve Avusturya Ekonomi Odası tüm sosyal gruplar için geçerli olacak alternatif bir emeklilik reformu önerisi geliştirdi fakat bu öneri Hükümet tarafından reddedildi. Nisan 2003'te ÖGB Konfederasyonu tüm politik grupların oybirliği ile alınan kararlar sonucunda katılımları ile eylemler ve ihtar grevleri düzenledi. Ancak "Emeklilik Reformu" adı verilen tasarı yine de Parlamentodan geçirildi. Çıkarılan yasaya yalnızca sendikalar değil, aralarında Kiliseler, Avusturya Öğrenci Birlikleri, Bishop Konferansı ve Katolik Kadın Hareketinin de bulunduğu pek çok siyasi örgüt karşı çıkmakta.

Portekiz'de Ekim ve Kasım 2002'de grev ve eylemler düzenlendi. Fequimetal isimli sendika ülke Hükümetinin Portekiz'li işçilerin mücadelelerle kazanmış olduğu hakları ortadan kaldırmak için büyük bir saldırı projesi yürüttüğünü bildirdi. Halihazırda Parlamente'ya iletilen ve Hükümet tarafından hazırlanmış olan yeni Çalışma Yasası kabul edilecek olursa grev, toplu pazarlık, geçici iş sözleşmeleri, işten çıkarmalar, tatiller, çalışma sürelerinin organizasyonu da dahil olmak üzere daha pek çok hak ortadan kaldırılmış olacak. Yasanın bir diğer hedefi de işçi hakları ve sendikal müdahale kapasitesi dramatik ölçülerde gerilettilerek işveren örgütlerinin gücünün daha da pekiştirilmesi. Sosyal Güvenlik Sistemi, emeklilik sistemi ve kamusal sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi ile gerçek ücretlerin gerilettilmesini de içeren bu saldırı planı işçiler tarafından 1, 14 ve 30 Ekim ile 14 Kasım tarihlerinde büyük bir tepkiyle, kararlı eylemlerle, grevlerle protesto edildi.

Çek Cumhuriyetinde İşveren örgütlerinin kapsama alanının genişlediğinin altı çiziliyor. Toplu pazarlık alanının kendisi giderek daha profesyonel hale geliyor ve resmi pazarlık turları arasında, uzlaşma noktaları bulmak amacıyla çeşitli ara müzakereler yapıyor. **Slovenya**'den SKI'nin bildirdiğine göre, son TİS görüşmeleri oldukça

sorunlu geçti ve bu nedenle bir protesto mitingi, 2 saatlik bir uyarı grevi ile bir TV programı ve bir de basın konferansı yapıldı.

Türkiye’den Birleşik Metal İş Sendikası, ülkede yeni değişen çalışma yasası ile ilgili bilgileri gönderdi. Gelen bilgiye göre, İş Güvencesi Yasası ile ilgili tartışmalar aylardır devam ettikten sonra Yasa, Mart 2003’te yürürlüğe kondu. Bu yasaya göre, 10’dan fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işten çıkarılan bütün işçiler İş Mahkemelerinde işverene karşı dava açabilecekler. Söz konusu İş Güvencesi Yasasında iş sözleşmesini sona erdirmek için iki çeşit gerekçe belirtiliyor: 1- İşyerinin yeniden yapılanma, teknolojik değişiklik, ekonomik ve finansal kriz...gibi nedenler 2- performans kriterlerine dayandırılan bu ikinci gerekçe objektif kriterler uygulanmadığı taktirde işverenler tarafından kolayca manipule edilebilecek İşverenler aylardan beri bu yasanın Meclisten geçmemesi için çabıyor. Her ne kadar bugün için yasayı kabullenmiş gibi görünüyor olsalar da şimdi de yenildikleri duygusuna kapılarak işçileri bireysel olarak işten çıkarabilmek için başka arayışlar içine girdiler. Son birkaç aydan beri MESS’e üye işyerlerinden bazıları sendikalı işçilere teker teker yazılı ihtar göndermeye başladılar. Tüm bu ihtarlar şirket yönetimi tarafından kayda alınıyor ve sonunda da kişisel davranışlar, yönetimle ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işe geç gelme, verimliliği beklenenden düşük olma gibi “performans gerekleri” ile ilişkilendiriliyor. Üyemiz Birleşik Metal-İş, bu tip durumlarda Temyiz Mahkemesi kararları doğrultusunda uygulanacak açık yasal kriterler ve normlar olması ve bazı Avrupa ülkelerinde işçilerin performanslarını ölçmeyi de kapsayan güçlü toplu pazarlık yapılarındaki kriterlerin örnek alınması gerektiğini, ancak bu tip normların pratikte uygulanan ana eğilim olarak kabul edilebileceğini belirtiyor*.

EUCOBA Tablo 10: Politik ve Ekonomik Geri Plan / 2003		
C	Araçlar	Politik sonuçları
B	<i>İkili</i>	Toplu Pazarlık turunun başlangıcında sektörler arası düzeyde klasik bir ikili görüşme yapılıyor. Bu görüşmede toplu müzakerelerin sınırları belirleniyor.(şu anda 2003-2004 için &5.4, fakat bu katı bir şekilde bağlayıcı değil; diğer yandan moral motivasyon pazarlık masasında her iki taraf için de önem arz ediyor, gerek duyulursa Hükümetin arabuluculuğuna başvuruluyor.)
DK	<i>Ulusal Sektörel</i>	<i>*İkili görüşmeler ve arabuluculuk</i> <i>*2000: %80 uygunluğun oylama ile onay gerekli</i> <i>* Sözleşme, tüm özel sektör için bir referans oluşturuyor</i>
D	<i>İkili</i>	<i>Nisan 2002’de 10 gün süren grev yapıldı</i>
E	<i>İkili</i>	<i>20 Haziran 2002’de Genel Grev yapıldı</i>
I	<i>İkili görüşmeler 9 ay sürdü</i> <i>-Çalışma Bakanlığı arabulucu olarak devreye girdi</i> <i>-40 saat grev yapıldı</i>	<i>-Genel ulusal sektörlerarası üçlü çerçeve anlaşması ile sendikaların talepleri belirleniyor.</i> <i>-İşverenler münferit olarak ulusal ölçekte bir toplu sözleşme imzalanmasına karşı çıktılar ve çalışma süreleri ile sözleşmelerde tam esneklik talep ettiler.</i> <i>-En tartışılabilir husus: Ulusal Toplu Sözleşme Hakkı, Kasım 2001’de Genel Grev yapıldı</i>
NL	<i>İkili</i>	<i>Grev tehdidi kullanıldı</i>
A	<i>İkili</i>	<i>2003 Baharında Emeklilik Reformuna karşı grev yapıldı</i>
S	<i>İkili</i>	<i>SIF: sendikalar ve işveren örgütleri tarafından imzalanan Endüstri Sözleşmesi doğrultusunda TİS müzakereleri yapıldı</i>
CZE	<i>İkili</i>	<i>Her iki tarafın da müzakere ekibi 10 üyenin üzerinde, bu, işveren örgütünün üye sayısında büyük bir artış anlamına geliyor.</i>
SLO		<i>Protesto mitingi, 2 saatlik uyarı grevi, bir TV programı, basın açıklamaları ve konferanslar</i>
TUR		<i>İş Güvencesi Yasası tartışmaları devam ediyor.</i>

* İş güvencesinin kapsamının İş Yasasıyla birlikte 10’dan 30 işçiye çıktığı konusu da EMF’ye bildirilmiş; ancak, bu raporun hazırlandığı tarihte bu bilgi henüz EMF’ye ulaşmamış olduğu için yer verilmemiştir.

Bölüm III

Avrupa Koordinasyon Kuralının Değerlendirilmesi

7. Koordinasyon Kuralının Değerlendirilmesi

EMF Koordinasyon Kuralı, 1998 yılında düzenlenen Toplu Pazarlık Konferansında önerilmiş, daha sonra EMF Yönetim Kurulunca onaylanmış ve 1999 yılı EMF Kongresinde de konfirme edilmiştir. Bu kural, toplam EMF Projesinin önemli bir parçasıdır. Toplu Pazarlık politikalarının koordinasyonunu güçlendirmek ve maliyetler açısından rebaketçi ücret pazarlığının düşüş eğiliminde olan trendine bir yanıt üretmek.

Ulusal ölçekte toplanan bilgilerin mukayesesine ilişkin metodolojik tartışmayı önceki raporlarda detaylı olarak yapmıştık. Bu nedenle bu konuyu burada tekrar etmek istemiyoruz. Ancak, şunu hatırlatmamız gerek: EMF Koordinasyon Kuralında EMF üye sendikalarının ana referans noktası satın alma gücünün korunması ve verimlilik artışlarına dengeli bir katılımın sağlanması olmak zorundadır. Bu kural, sendikaların egemenliğinin bir parçası olarak uygulanmakta ve kapsamına giren diğer alanlar da ücretlerin iyileştirilmesi, gelir dağılımı, istihdam yaratma, eğitim, çalışma sürelerinin kısaltılması, yeni iş organizasyonları, fırsat eşitliği ve erken emeklilik gibi konular olmaktadır. Koordinasyon kuralı, sadece bir ücret unsuru olarak değil, tüm bir toplu pazarlık paketi gibi yorumlanmalıdır.

Bu bağlamda, EMF olarak şunlara karar vermiş bulunuyoruz:

- Mukayeseye konu toplu pazarlık rakamları her zaman ulusal ölçekteki tüm bir toplu pazarlık paketinin toplamıdır; ve biz bu değere “Tüm Sözleşmenin Değeri” (**Vowa**) diyoruz.
- Rakamların Avrupa ölçeğinde mukayese edilebilirliğini sağlamak için, ulusal ölçekteki toplu pazarlık sonuçları, tüketici fiyatları enflasyonu ile tüm ekonomi için verimlilik gelişmeleri açısından Eurostat verileriyle karşılaştırılmaktadır.

Bu raporda, **AB üye devletleri** açısından Ekonomik Trendler isimli rapordaki verileri kullandık. (in “European Economy”, spring forecasts 2003). Bu bilgiler ([www.http://europa.eu.int/comm/economy_finance](http://europa.eu.int/comm/economy_finance)) adresteki web sitesinden temin edilebilir.

Norveç ve İsviçre gibi AB üyesi olmayan ülkeler açısından, OECD datalarını kullanmak zorundayız. Bu anlamda, OECD tarafından yayınlanan “Ekonomiye Bakış” başlıklı raporun Aralık 2002’de yayınlanan son sayısını kullandık. Ancak, Eurostat ve OECD dataları birbiriyle uyum içinde olmadığı için sonuçların da tatmin edici olmadığını belirtmemiz gerek.

AB aday ülkeleri açısından AB Komisyonunun “Avrupa Ekonomisi” başlıklı ve Genişleme süreci ile ilgili, aday ülkelere ilişkin ekonomik tahminleri de içeren Bahar 2003 sayılı yayını kullandık. Bu bilgilerin alınabileceği web sitesinin adresi: ([www.http://europa.eu.int/comm/economy_finance](http://europa.eu.int/comm/economy_finance)).

Eucoba raporundan sizlere sunmak için 4 tablo seçmiş bulunuyoruz:

- Tablo 11 Yurt İçi Hasıla, Emek Verimliliği, Enflasyon, Birim İşçilik Maliyetleri ve İşsizlik gibi temel ekonomik veriler.
- Tablo 12 Ücret artışları, Tüm Sözleşme Değeri (Vowa) da dahil olmak üzere Avrupa Toplu Pazarlık sistemi ile ilgili veriler

7.1. Ampirik Sonuçlar 2002/2003

Eucob@ Tablo 11: 2002/2003 Avrupa'da Makroekonomik Parametreler (Commission data, European Economy, spring forecast 2003) 1) 2)							
		Enflasyon HICP	Emek Verimliliği.	GSYİH	Birim emek maliyetleri	İşsizlik	P+i (Verimlilik+Enf.)
B	02	1,6	0,8	0,7	3,2	7,3	2,4
	03	1,4	1,3	1,2	0,8	7,8	2,7
DK	02	2,4	2,3	1,6	1,1	4,5	4,7
	03	2,4	1,7	1,5	2,0	5,0	4,1
D	02	1,3	0,8	0,2	0,8	8,2	2,1
	03	1,3	1,3	0,4	0,9	8,9	2,6
EL	02	3,9	4,1	4,0	2,6	9,9	8,0
	03	3,8	3,3	3,6	2,1	9,5	7,1
E	02	3,6	0,7	2,0	3,2	11,4	4,3
	03	3,2	1,0	2,0	2,9	11,6	4,2
F	02	1,9	0,6	1,2	2,3	8,7	2,5
	03	1,9	1,1	1,1	1,5	9,2	3,0
IRL	02	4,7	4,6	6,0	1,8	4,4	9,3
	03	4,2	2,9	3,3	2,5	5,6	7,1
I	02	2,6	-0,7	0,4	3,1	9,0	1,9
	03	2,4	0,6	1,0	2,6	9,1	3,0
L	02	2,1	-2,3	0,4	5,5	2,4	-0,2
	03	2,1	0,0	1,1	2,5	3,3	2,1
NL	02	3,9	1,1	0,3	4,3	2,7	5,0
	03	2,7	0,9	0,5	3,0	4,2	3,6
A	02	1,7	1,4	1,0	0,7	4,3	3,1
	03	1,8	1,1	1,2	1,1	4,5	2,9
P	02	3,7	0,3	0,5	5,0	5,1	4,0
	03	3,2	0,8	0,5	2,1	6,5	4,0
FIN	02	2,0	1,4	1,6	1,1	9,1	3,4
	03	1,7	2,4	2,2	1,0	9,4	4,1
S	02	2,0	1,8	1,9	2,3	4,9	3,8
	03	2,5	1,7	1,4	2,2	5,3	4,2
UK	02	1,3	1,1	1,8	2,5	5,1	2,4
	03	1,9	1,6	2,2	2,8	5,1	3,5
CH*	02	0,6		-0,2		2,7	
	03	0,5		1,4		3,0	
NOR*	02	1,2		2,0		3,9	
	03	2,3		1,6		4,0	

Kaynak: European Economy, spring 2003

* Kaynak: OECD, Economic Outlook, December 2002

1 Ülke adlarında yapılan kısaltmaların açıklamaları: (A) Avusturya, (B) Belçika, (EL) Yunanistan, (DK) Danimarka, (FIN) Finlandiya, (F) Fransa, (D) Almanya, (NL) Hollanda, (IRL) İrlanda, (I) İtalya, (L) Luxemburg, (P) Portekiz, (E) İspanya, (S) İsveç, (UK) İngiltere, (NOR) Norveç, (CH) İsviçre, (BUL) Bulgaristan, (CZE) Çek Cumhuriyeti, (EST) Estonya, (HUN) Macaristan, (LAT) Latvia, (LIT) Litvanya, (POL) Polonya, (ROM) Romanya, (SLK) Slovakya, (SLO) Slovenya.

2 GSYİH: Gayri safi ülke için üretim, hacim, önceki yılla oranla değişim, 1961-2002; Emek Verimliliği: Çalışan kişi başına gayri safi yurt içi hasıla;; Birim emek maliyeti, tüm ekonomi, 1961-2002; İşsizlik: İşsizlerin sivil iş gücü toplamına oranı, 1964-2002

Eucob@ Tablo 12: Rapor Edilen Ulusal Makro Ekonomik Parametreler																	
	yıl	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	CH	NOR
Enflasyon	02	1,5	2,4	1,4							1,7		1,6	2,0	1,4	0,6	1,3
	03	1,6	2,2	1,3							1,4		1,6			1,0	3,0
Verimlilik	02		2,2	1,2							1,2		1,7		2,1*		
	03		2,3	1,8							2,1		2,0				
İşsizlik	02		5,1	9,5							4,0		9,1	4,3	5,2	2,8	3,9
	02		5,4	8,8							3,9		9,4		5,0	3,9	4,4

Tablo 11'de, Komisyon dataları doğrultusunda çıkarılan makro-ekonomik veriler yer almaktadır. Tablo 12'de Eucoba anketine yanıt veren sendikaların bildirdiği veriler bulunmaktadır. *İtalik* karakterle yazılmış olan veriler, geçen yılki eucob@ raporundan alınmıştır.

Eucob@ Tablo 13 Vowa 2003					
C		Ücret Artışı	Diğer unsurlar	Açıklamalar	Tüm Sözleşme Değeri (Vowa)
B	02	1,5	Meslk.Eğitm: 0,1%		02: 1,6 %
	03	3,9	Meslk.Eğitm: 01,%		03: 4,3%
DK	02	2,9	1,0 Çalışma süreleri		02: 3,9
	03	Bilinmiyor			
D	02	3,5	02:0,5	Beyaz+mavi yakalılar için yeni ortak ücret yapısının etkisi	02: 4,0
	03	3,5	03: 0,5		03: 4,0
EL	02	3,0			02: 3,0
	03	4,5			03: 4,5
I	02	1,75			02: 1,75
	03				
A	02	2,2	Asgari Ücret: 2,3 Gece vardiyası ücreti: 4,0	Bir kereye mahsus 110 Euro ödeme	02: 2,64
	03				
P	02	4,1			02: 4,1
	03	2,9			03: 2,9
FIN/ Metalli	02	2,7			02: 2,7
	03	2,2			03: 2,2
FIN/ TL/ST L/IL/ TEK	02	2,2	Çalışma sürelerinin 2002'de 8 saate inmesi	= 0,4%;	0,2: 2,6
	03				
S/ Svensk ametall	02	2,0	0,5 + 0,5	0,5% 02= Ulusal sözleşmenin üzerinde yereldeki taraflarca mutabık kalınan bölüştürülmüş ücret artışı yüzdesi	02: 3,0
	03	2,0	05, + 0,5		03: 3,0
S/ SIF	02	2,5	0,5	Çalışma sürelerinde indirim	02: 3,0
	03	2,5	0,5		03: 3,0
NL	02	3,4			02: 3,4
	03	3,25	Devretmeyen ücret artışı: 1,25		03: 4,5
CH	02 03	Ücret görüşmeleri sadece işletme düzeyinde yapılıyor			
NOR	02	5,5			02: 5,5
	03	4,5			02: 4,5

EUCOBA Tablo 14a: EMF koordinasyon kuralı ve verimlilik+enflasyon (p+i) : 2000

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFl	UK	CH	NOR
P + i	5,1	4,9	3,4	7,3	4,5	2,7	11,6	3,6	3,4	4,5	4,4	6,6	6,6	2,8	2,8	2,8		
Vowa	3,2	4,1	3,3	5,0			5,5	1,2	3,8	2,9	3,5	3,8	3,8	2,8	3,5			5,4

Kaynak: EMF, eucoba report 2000/2001; p+i Komisyonun Aralık 2001'deki ekonomik tahminlerine göre güncelleştirildi

EUCOBA Tablo 14b: EMF koordinasyon kuralı ve verimlilik+enflasyon (p+i): 2001

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFl	UK	CH	NOR
P + i	2,3	2,7	2,8	7,9	3,5	1,9	7,7	2,5	4,1	3,1	4,5	2,2	2,2	1,9	1,9	3,4		
Vowa	5,57	4,1	2,4	5,0			4,0	1,75	3,45	2,9	3,7	2,4	2,9	4,1	3,36			5,1

EUCOBA Tablo 14c: EMF koordinasyon kuralı ve verimlilik+enflasyon (p+i) 2002

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFl	UK	CH	NOR
P + i	2,4	4,7	2,1	8,0	4,3	2,5	9,3	1,9	5,0	3,1	4,0	3,4	3,4	3,8	3,8	2,4		4,0*
Vowa	1,6	3,9	4,0	3,0				1,75	3,4	2,64	4,1	2,7	2,6	3,0	3,0			5,5

- Norve Bank'ın verilerine göre hazırlandı.

EUCOBA Tablo 14d: EMF koordinasyon kuralı ve verimlilik+enflasyon (p+i) 2003

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFl	UK	CH	NOR
P + i	2,7	4,1	2,6	7,1	4,2	3,0	7,1	3,0	3,6	2,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2	3,5		
Vowa	4,3		4,0	4,5					3,4		2,9	2,2		3,0	3,0			4,5

Bir sonraki aşamada, EMF koordinasyon kuralını ele almak zorundayız. 2002’de EMF üyelerinin çoğu enflasyon oranının üzerinde ücret artışı sağlanan sözleşmeler yaptılar. Bunun istisnaları ise İtalya, Yunanistan ve Hollanda oldu. 2003’de Portekiz, enflasyon oranının altında kaldı. Ancak, 2003 yılına ilişkin olarak çeşitli üyelerimizden hala yanıt alamadığımızı da belirtmeliyiz.

EMF koordinasyon kuralı esas referans noktalarının satın alma gücünün korunması ve verimlilik artışlarının dengeli bir şekilde paylaşılmasının sağlanması olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle analizimizin enflasyon oranı (i) ve emek verimliliğinin artışından (p) oluşan ikinci bir aşaması daha var. Bu iki oranı toplarsak (p+i) tüm sözleşme değeri (vowa) ile mukayese edebileceğimiz bir temele ulaşmış oluyoruz. EMF koordinasyon kuralı, tek tek sendikaların egemenliği temelinde sendikaların pazarlıkları nasıl yürütecekleri, hangi konulara öncelik verecekleri konusunda özgür olduklarını da belirtmektedir. Bununla ilgili olarak bir dizi unsurdan söz edilmektedir: gelirin yeniden dağılımı, ücretlerin iyileştirilmesi, istihdam yaratılması, çalışma sürelerinin kısaltılması, eğitim, fırsat eşitliği ve erken emeklilik.

Eucob@ tablo 15: EMF Koordinasyon Kurulunun 5 yıllık Değerlendirmesi		
Yıl	vowa ≥ p+I	vowa < p+i
1999	Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İsveç, İngiltere	Yunanistan, İtalya, İrlanda, İspanya, İsviçre
2000	Hollanda, Norveç, İsveç (SIF)	Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, İrlanda, Portekiz, İsveç(svenska metall), İsveçre, İngiltere
2001	Belçika, Danimarka, Finlandiya, İsveç, (Norveç)	Almanya, Hollanda, Yunanistan, İtalya, İrlanda, Portekiz, Avusturya
2002	Almanya, Portekiz, Norveç	Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İtalya, Avusturya, Yunanistan, İsveç
2003	Belçika, Almanya, (Norveç)	Finlandiya, Hollanda, Yunanistan, Portekiz, İsveç

2002 yılı verilerimiz, enflasyon ve verimlilikle ilgili datalar Bahar 2003 Avrupa Ekonomisi raporundan alınmış olduğu için bundan önceki son raporumuzdan biraz daha farklıdır.

2002 yılında koordinasyon kuralı üzerine çıkan 3 ülke bulunmaktadır: **Almanya, Portekiz ve Norveç**. Bu üç ülkenin dışında kalan bütün ülkelerde sendikalarımız koordinasyon kuralının altında kalmışlardır: **Belçika** (-0,8), **Danimarka** (-0,8) **Avusturya** (-0,4), **Hollanda** (-1,6%), **Finlandiya** (tüm sendikalar: -0,7 yanıt veren sendikalar: -0,8), **İtalya** (-0,1), **İsveç** (her iki sendikada: -0,8), ve **Yunanistan** (-5,0). Koordinasyon kuralının altında kalan toplam 8 ülkeden 6’sı %1 koridorunda kalmayı başarmıştır. Bu ülkeler Belçika, Danimarka, Avusturya, Finlandiya, İtalya ve İsveç’tir. H’landa ve Yunanistan’da ise’bu koridorun bile altına inen bir gerileme söz konusudur.

2003 yılındaki tablo da az çok 2002 yılına benzemektedir. Yine 3 ülke koordinasyon kuralının üzerine çıkmıştır. Bunlar **Belçika, Almanya ve Norveç**’tir. Ankete yanıt veren 5 ülke koordinasyon kuralının altında kalmıştır: **Hollanda** (-0,2%), **Finlandiya** (metalli: -1,9), **Portekiz** (-1,1), **İsveç** (her iki sendika: -1,2), ve **Yunanistan** (-2,6). Bunlardan yalnızca 1 tanesi %1 koridoruhda kalmayı başarmıştır: **Hollanda**. **Finlandiya, Portekiz ve İsveç** ise bu koridorun bile altında kalan ülkelerdir. 2003 yılıyla ilgili olarak Danimarka, İspanya, Fransa, İrlanda, İtalya ve Avusturya’dan bilgi alınamamıştır.

Son raporumuzda işaret ettiğimiz husus devam etmektedir: EMF üyelerinin, değişen ekonomik parametreleri toplu pazarlık turlarında yakalayabilmesi giderek zorlaşmaktadır. 2002 ve 2003 yıllarında ankete yanıt veren ülkelerin çoğu koordinasyon kuralının altında kalmıştır. 2002’de bu ülkelerin büyük bir çoğunluğu %1 koridorunun da altına düşmüş, fakat 2003’te yalnızca 1 ülke %1 koridoru altına gerilemiştir. Yaygın kaygı ise, 2003 yılı resminin tüm ülkelerden bilgiler toplandıktan sonra parlak çıkmayacağı şeklindedir. Bu arada unutmamamız gereken bir diğer husus ta Avrupa metal sanayiinde sektör özelindeki verimlilik oranının, hizmet

sektörlerindeki verimlilik oranlarının düşük olması dolayısıyla genelde toplam verimlilik oranından daha yüksek olduğudur. Fakat biz yine de toplam verimlilik oranını kullanmaktayız ve bu durum kısa süre önce Franz Traxler ve Emmanuel Mermet tarafından eleştirildi. ("Coordination of Collective bargaining: the case of Europe", in: Transfer No. 2/2003, p. 244).

Fakat EMF uzun bir süreden beri koordinasyon kuralının formüllerden ziyade politik bir yaklaşım olduğu gerçeğini tekrarlamaktadır. Bu anlamda koordinasyon kuralının altında kalmanın, her durumda sosyal dampingin devam ettiğini göstermesi şart değildir. Eucoba Raporunda, koordinasyon kuralının altında kalan ülkelerde böylesi bir durumun söz konusu olduğunu gösteren hiçbir veri bulunmamaktadır. Ücretlerin ılımlılaştırılması çoğunlukla ulusal sosyal paktlar ya da zaman zaman sendikaların güncel taleplerini elde etmede başarıya ulaşma gücü içinde olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu veriler elbette son derece önemlidir, ancak bunlar koordinasyon madalyonunun sadece bir yüzüdür. Bu madalyonun diğer yüzü ise EMF politikası ve üyelerinin politikalarının bir bütün olarak politik etki düzeyidir. EMF açısından, koordinasyon kuralının temel etkisi, hiçbir müzakerenin tek başına ulusal bir düzlemde ele alınmayacağı fakat tüm müzakerelerin sonuçları ulusal sınırların ötesinde bir etkiye sahip olacağı için paylaşılmış bir sorumluluğu gerekli kılacağı ahlaki bir talep oluşturmaktır. Tüm bu faaliyetler EMF'deki koordinasyonun politik anlamda gayet iyi işletildiğini ortaya koymaktadır. Bu boyut, eucoba networkü üzerinden yoğunlaştırılmış bilgi alışverişi ve özellikle de Avusturya, Almanya, Portekiz, Hollanda, İspanya, İtalya, Çek Cumhuriyeti ve diğer pek çok ülkede son iki yıldan beri yaşanan endüstriyel eylemlere ilişkin bilgi akışından da kolaylıkla görülebilir. Bu örnekler, raporlama sistemimizin giderek artan bir oranda ulusal toplu pazarlık turlarının da bir unsuru haline gelmekte olduğunu kanıtlamaktadır.

Bölüm IV

Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri

8. Orta Avrupa Ülkeleri

Bu dönemde **Çek Cumhuriyeti ve Slovenya** olmak üzere sadece 2 ülkeden rapor alabildik. Yakın gelecekte bunun değişeceğini umut ediyoruz. Son raporda da olduğu gibi bu konuda ETUI ve en son yayınlanan eucoba yayınlarına bakmanızı öneriyoruz.

8.1. Ekonomik Gelişme

Avrupa Komisyonu, bahar 2003 tahminlerinde aday ülkelerin ortalamada, dünyadaki kötü ekonomik ortama rağmen hafif bir büyüme göstereceklerini belirtmektedir. Bu ülkelerde ekonomik büyüme yalnızca 2002 yılında çok hafif bir oranda küçülmüştür. Güçlü iç talep yüzünden iş kayıpları daha yüksek düzeyde yeni iş yaratılarak karşılanmakta ve bu nedenle de 2003 ve 2004 yıllarında tüm emek piyasalarında hafif bir toparlanma beklenmektedir. Tahmin edilen enflasyon 2003'te biraz şiddetli artacak, Hükümet açıkları ise görece yüksek kalacaktır.

Eucob@ tablo 16: Makroekonomik bilgiler				
Aday Ülkeler				
2002-2003				
Ülke	Yıl	GSYİH	Enflasyon	İşsizlik
Bulgaristan	02	4,3	5,8	17,8
	03	4,5	4,5	16,5
Çek Cumhuriyeti	02	2,0	1,4	7,3
	03	2,8	1,5	7,0
Estonya	02	5,6	3,6	10,3
	03	4,9	3,5	10,0
Macaristan	02	3,3	5,3	5,8
	03	3,7	5,0	6,2
Latvia	02	6,1	1,9	12,3
	03	5,5	2,5	11,1
Litvanya	02	5,9	0,3	16,9
	03	4,5	1,0	16,2
Polonya	02	1,3	1,9	20,0
	03	2,5	1,1	20,6
Romanya	02	4,9	22,5	8,4
	03	4,9	16,0	8,7
Slovakya	02	4,4	3,3	18,5
	03	3,7	8,8	18,2
Slovenya	02	3,0	7,5	6,4
	03	3,4	6,0	6,3
Kıbrıs	02	2,0	2,8	3,3
	03	2,0	4,3	3,4
Malta	02	3,0	2,2	6,9
	03	3,1	2,7	6,6
Türkiye	02	7,8	45,0	10,6
	03	3,7	25,9	10,3

Kaynak: European Economy, Economic Forecasts for the Candidate Countries, Spring 2003

8.2. Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde Ücret Politikası

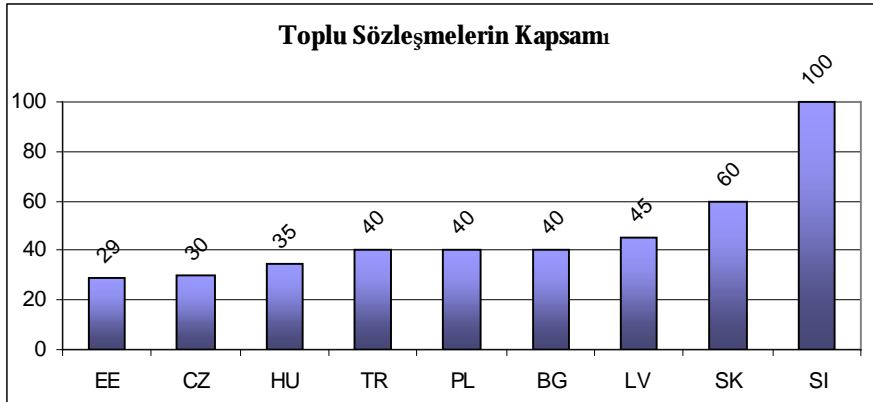
Bu bölümde, daha önceki raporumuzda yer alan bilgileri kullandık. Fakat böylece, Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde toplu pazarlık konusunda iyi bir görüş elde ettik. ETUI, aday ülkelerde ücretlerin yapısı konusunda iki rapor üretmiş bulunuyor (a literature review by *Béla Galgóczi*, and a report analysing answers on a questionnaire (by *Emmanuel Mermet*). Biz EMF olarak 4 esas boyutla ilgilendik: Ana sözleşme tipleri ve kapsamları, Hükümetlerle ücret konusunda yapılan müzakereler, enflasyon9verimlilik formülünün önemi ve AB Genişleme sürecinin sosyal diyalog ve toplu pazarlık süreçleri üzerindeki etkileri.

Ana Sözleşme Tipleri ve Kapsamları

ETUI'nin raporu, üç ayrı toplu pazarlık düzeyi belirliyor: ulusal mesleklerarası düzey (merkezi), sektörel düzey ve işletme düzeyi (yerel). Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ana pazarlık düzeyi şirket düzeyidir. EMF üyeleri açısından önemli olan *"bu ülkelerde sektörel düzeyin öneminin daha az"* olmasıdır. (Mermet 2002: 8). Hepimizin bildiği gibi diğer EMF üye örgütlerinin temel özelliği iki sistemli bir toplu sözleşme yapısına sahip olmalarıdır (ulusal/sektörel ve şirket düzeyi). Bu nedenle toplu pazarlık sistemlerini karşılaştırırken bu önemli farklılığı göz önünde tutmak zorundayız.

Pek çok Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde toplu pazarlık için ulusal bir çerçeve bulunmamaktadır. **Çek Cumhuriyetinde** asgari ücretle ilgili düzenlemeler dışında ulusal bir çerçeve yoktur. Benzer bir durum **Slovakya** için de geçerlidir fakat bu ülkede toplu pazarlık görece daha bağımsızdır. **Slovenya'**da bir sözleşmeler hiyerarşisi yaşanmakta olup; 1999-2001 ve 2002-2004 yılları için bir ücret politikası sözleşmesi yapılmıştır.

Eucob@ tablo 17: Toplu Sözleşmelerin Kapsamı



BG: 83% of CITUB members

PL: Sektörler: 20%, İşletme Düzeyi: 40-50%

CY: Tarımda 30% dan, turizmde 60%'a, hazır giyimde 75%'e, bankacılıkta 99%'a kadar

Kaynak: Mermet 2002.

Hemen hemen tüm Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde sendikalar ücret görüşmelerini resmi üç'lü kurullar (komisyonlar, konseyler vb) ya da gayriresmi üç'lü toplantılarda yapmaktadırlar. Ancak, gerek toplantılar gerekse söz konusu bu kurullar temelde, maksimum veya en iyi düzeyde ücret artışını belirlemek yerine asgari ücretin belirlenmesine yoğunlaşmaktadırlar (Mermet 2002: 6).

“Enflasyon+verimlilik” formülünün rolü

EMF politikaları açısından önemli olan verimlilik+enflasyon formülüdür zira bu formül 1998’den beri EMF koordinasyon kuralının temelini teşkil etmektedir. ETUI’nin bu konudaki görüşü, bu güne dek bu formül kadar uygun belirlenmiş başka bir formül olmadığı şeklindedir. Ancak pek çok sendika enflasyonu, birincil ücret talebi açısından bir veri gibi kullanmakta ve GSYİH, verimlilik, etkinlik, işletmenin ekonomik durumu arkadan gelmektedir(ibid.) Ve, Çek Cumhuriyeti ile Slovenya’daki sendikalar bu formülü çok fazla desteklemektedir.

AB Genişleme sürecinin sosyal diyalog ve toplu pazarlık süreçleri üzerine etkileri

ETUI, iki çelişik gelişmeden söz etmektedir: birinci ve en sık rastlanan sendikaların AB sosyal normlarını bir endeks gibi kullanıyor olmaları ve AB’nin üyelik müktesebatının aday ülkelerin yasalarına etki ediyor olmasıdır. ILO Sözleşmeleri ve AB Temel Haklar Şartının kısmi de olsa tanınması da önemlidir, sektörel sosyal diyalogu teşvik amaçlı AB tarafından fonlanan projeler de(ibid.) Asıl olumsuzluk, Avrupa Sosyal Modelinin Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki endüstri ilişkilerine yansımalarının şimdiye kadar çok sınırlı olmasıdır. AB uyum kriterlerinin çalışma koşulları üzerine baskı biçiminde yansıdığına ilişkin bilgiler gelmektedir.

Çek Cumhuriyetinde AB adaylığı ve topluluk müktesebatının uygulanmasının yasalar üzerinde azımsanmayacak bir etkisi olmuştur: işçilerin ve işçi temsilcilerine bilgilendirme ve görüşlerini aktarma hakkının tanınmasına ilişkin yeni yasal düzenleme, karar mekanizmalarına katılım ve sendika temsilcilerinin olmadığı işçi konseyleri gibi(ibid.).

Slovenya’da AB Sosyal Modelinden kaynaklanan iyi bir etki vardır fakat yasal bir bağlayıcılığı olan sözleşmeler bulunmamaktadır. Rekabetçilik, işçilere sağlanan korumaların azaltılması gibi AB üyelik sürecinden doğan baskılar olduğu bildirilmektedir(ibid.)

2002 yılında olduğu gibi sadece iki ülkeden rapor alabildik: **Çek Cumhuriyeti ve Slovenya**. Çek Cumhuriyeti, bağtlanan sözleşmede işveren örgütünün kapsamının genişletildiğini bildirmiştir. Yeni sözleşmeye göre sözleşme hükümleri Bakanlık tarafından işveren örgütüne üye olmayan işletmelere de genişletilebilecektir.

Eucob@ tablo 18: Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde Toplu Pazarlık					
Ülke	Örgüt	Yıl	Ücret Politikası		Detaylar ve diğer unsurlar
			Ulusal	Yerel/Şirket	
Bulgaristan					
Çek Cumhuriyeti Uçak Üretimi	OS	02		4,0	Çalışma sürelerinin kısalması için görüşmeler yapılıyor
	KOVO	03		3,0	
Metal	OS	02		10,0	Çalışma sürelerinin kısalması için görüşmeler yapılıyor
	KOVO	03		6,0	
Dökümhane	OS	02		14,0	Çalışma sürelerinin kısalması için görüşmeler yapılıyor
	KOVO	03		10,0	
Elektronik	OS	02		3,0	
	KOVO	03		2,5	
Estonya					
Macaristan					
Latviya					
Litvanya					
Polonya					
Romanya					
Slovakya	OZ				
	KOVO				
Slovenya	SKEI	02-04	03:2,0 %		<i>additional increase on işletme düzeyinde ilave ücret artış mümkün</i>

Data from Slovakia see, eucob@ report 2002

Araştırmaya yanıt veren Sendika ve uzmanların isim listesi

Ülke	Örgüt Adı	Kişi Adı	e-mail
A	GMBE	Anderle, Manfred	Manfred_Anderle@gmbe.oegb.or.at
B	CMB	Biebaut, Frans	fbiebaut@abvymetaal.org
B	CCMB	Diesbecq, Nathalie	ccmb@acv.csc.be
CZE	OS KOVO	Soucek, Jaroslav	Studnicna.Lucie@cmkos.cz
DK	CO-Industri	Bundvad, Jens	jb@co-industri.dk
DK	IDA	Ostergaard, Christel	COE@IDA.DK
FIN	Metalli	Löhman, Jorma	jorma.lohman@metallilitto.fi
F	FGMM CFDT	Landas, Blandine	blandine.landas@fgmm.cfdt.fr
D	IG Metall	Schroeder, Wolfgang	Wolfgang.schroeder@igmetall.de
NL	FNV	Berghuis, Jan	linepaul@bg.fnv.nl
IRL	SIPTU	McCartney, John	jmccartney@SIPTU.ie
I	FIOM	Petrucci, Sabina	FIOM.INTERNAZIONALE@MAIL.CGIL.it
I	FIM	Martinelli, Paola	FIMCAE@tin.it
NOR	Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no
NOR	NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no
NOR	EL&IT	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no
P	SIMA	Simoës, José	SIMA@net.vodafone.pt
P	fequimetal	Balecho, José	fequimetal@mail.sitepac.pt
SLK	OZ KOVO	Mifka, Anton	adriana@ozkovo.sk
E	CC.OO.	Moreno Preciado, Rita	josette@fm.ccoo.es
E	ELA-Metal	Llabori, Jon Ander	fundm001@sarenet.es
E	UGT-MCA	Magán Moreno, Isabel	sgeneral@mca.ugt.org
S	Metall	Nilsson, Roger	roger.nilsson.fk@metall.se
S	SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se
S	CF	Brandt, Mikael	mikael.brandt@cf.se
CH	SMUV	Ambrosetti, Renzo	jolanda.nasi@smuv.ch
UK	AEEU	Methven, Ian	I.Methven@headoffice.aeeu.org.uk
Mail Listesinin pasif üyeleri:			
NL	FNV	Douma, Kris	krisdoum@bg.fnv.nl
D	IG Metall	Schild, Armin	Schild.armin@igmetall.de
S	Metall	Persson, Gina	gina.person.fk@metall.se
	Metall	Nilsson, Göran	goran.nilsson.fk@metall.se
	Metall	Olsson, Jan-Ake	jan-ake.olsson.fk@metall.se
EMF		Samyn, Bart	bsamyn@emf-fem.org
		Kuhlmann, Reinhard	rkuhlmann@emf-fem.org
IMF		Mureau, Anne-Marie	ammureau@imfmetal.org