



aktuell

Monatszeitschrift des OGB+L - Dezember 2004 - N° 12



**Jean-Claude Reding
nouveau président
de l'OGB+L,
John Castegnaro
président d'honneur**



5^e/XXX^e Congrès

(pages A-AV)

Sommaire

Inhalt

En raison des fêtes de fin d'année, les bureaux de l'OGB♦L (centrale et bureaux régionaux) seront fermés du 24 décembre 2004 à 12h00 au 2 janvier 2005 inclus.

De ce fait, il n'y aura pas de permanences pendant cette période.

L'OGB♦L et ses collaborateurs seront à nouveau à votre service à partir du lundi 3 janvier 2005.

Nous vous remercions tous, membres et militants, pour votre engagement en 2004 et vous souhaitons un joyeux Noël et une bonne année 2005.

4



Editorial

Offensiv und im Dialog unsere Ziele verwirklichen

7



Bericht von Professor L. Fontagné

Erste Stellungnahme von OGB♦L, LCGB und CGFP

7



Kritik der CLC an der Mindestlohnerhöhung

Das Spiel mit der Angst

8



Juncker chez les syndicats européens

La compétitivité n'est pas une fin en soi

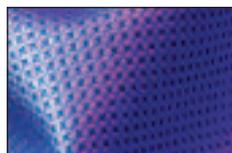
A-AV



Dossier CONGRES / KONGRESS 2004

Résolutions, discours / Resolutionen, Ansprachen

57



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. secteur chimie, transformations sur métaux, ...)

59



Frontaliers français

Demande de remboursement de la taxe de 15% sur les assurances des véhicules automobiles

62



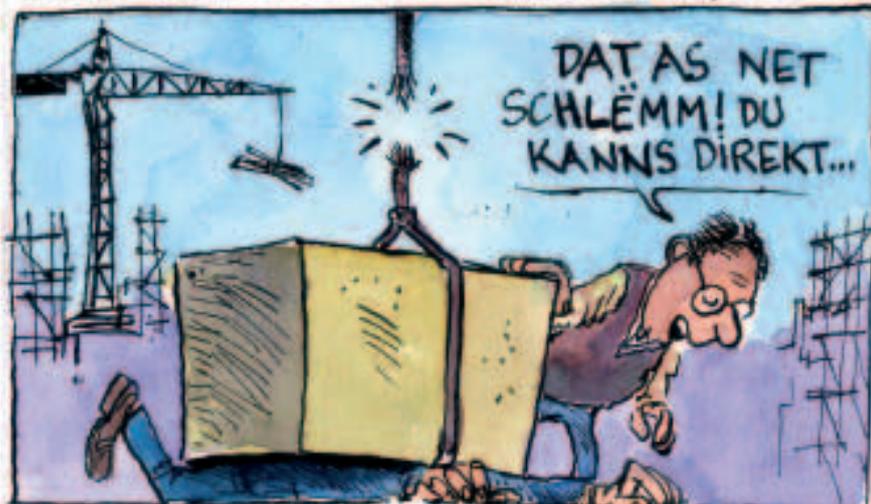
Contre la directive Bolkestein



ENG VUN DE RESOLUTIONEN UM OGBL-KONGRESS
 GARANTÉIERT SOLIDARITÉIT SOZIAL GERECHTEGKET AN DEMOKRATIE
 AN DER ARBECHTSWELT... ALSO OCH ENG BESSER ARBECHT.



OCH BILDUNG A WEIDERBILDUNG, GLÄICHHEET TËSCHT GESCHLECHTER,



SECHERHEET A GESONDHEET OP DER ARBECHTSPLAAZ GOUFEN AN
 ANERE RESOLUTIONEN BEHANDELT A GEFUERDERT

Offensiv und im Dialog unsere Ziele verwirklichen

Diese Nummer des Aktuell steht im Zeichen des OGB♦L-Kongresses. Auf dem eindrucksvollen Kongress, der am 26. und 27. November im Hémicycle auf Kirchberg stattgefunden hat, haben die rund 600 Delegierten des OGB♦L, das Parlament der Arbeit, Bilanz über fünf Jahre Gewerkschaftsarbeit gezogen und die Orientierungen für die zukünftige Arbeit festgelegt. Sie haben eine neue Führung gewählt. Die Solidarität und die Einigkeit, die den Kongress prägten, haben den OGB♦L gestärkt. Sie haben gezeigt, dass der Wechsel in der Kontinuität stattgefunden hat, dass die Arbeit des OGB♦L nahtlos weitergeführt und weiterentwickelt wird. Dies ist, neben vielen anderen, das Verdienst des scheidenden OGB♦L-Präsidenten John Castegnaro.

Der OGB♦L-Kongress hat auch auf 25 Jahre gewerkschaftliche Entwicklung zurückblicken können. Es ist eine Erfolgsgeschichte, die nicht nur in Luxemburg ihresgleichen sucht.

Es geht um das europäische Sozialmodell

Ein wichtiges Thema auf dem Kongress war die Entwicklung der europäischen Politik. Der OGB♦L ist für die europäische Union. Aber wir sind keine Jubel-Europäer, wir werden eine kritische Debatte über den Verfassungsvertrag führen und wir werden

die Gelegenheit nutzen, um die soziale Dimension der EU weiterzubringen.

Viele Gewerkschaften aus den anderen EU-Ländern setzen große Hoffnungen in die luxemburgische EU-Präsidentschaft im ersten Semester 2005. Es gilt Zeichen zu setzen. Sozialpolitisch spielt dabei die so genannte Bolkestein-Direktive eine wichtige Rolle. Diese Direktive gefährdet nicht nur unsere Sozialstandards, sondern auch Arbeitsplätze, besonders im Baugewerbe und im Handwerk. Es ist erfreulich festzustellen, dass auch die Handwerkerkammer in Luxemburg diese Gefahren sieht und entschieden kritisch zur Bolkestein-Direktive steht. Auch die Gewerbeinspektion sieht große Gefahren. Sie befürchtet definitiv nicht mehr in der Lage zu sein, die Einhaltung des luxemburgischen Arbeits- und Sozialrechtes gewährleisten zu können.

Die Gewerkschaften aus Luxemburg, Wallonien, Rheinland-Pfalz und Lothringen haben eine gemeinsame Informations- und Mobilisierungskampagne durchgeführt und dem Wirtschaftsminister ihre Kritiken vorgetragen. Der OGB♦L verlangt, dass endlich eine intensive Diskussion zwischen den Gewerkschaften und den betroffenen Ministerien geführt wird, dass die Gewerkschaften, die Arbeitgeberorganisationen, der Konsumentenschutz, die Sozialversicherungen und die Organisationen des Sozialsektors angehört werden. Auch der Wirtschafts- und Sozialrat sowie das Parlament müssen sich in die Diskussion einmischen. Es geht um das europäische Sozialmodell. Diese Bolkestein-Direktive



Jean-Claude Reding
Präsident

gehört in den Mülleimer der europäischen Union und wenn die luxemburgische EU-Präsidentschaft offensiv die Kritiken an dieser Direktive vertritt, leistet sie der europäischen Sozialpolitik einen großen Dienst und zeigt, dass die hehren Ziele des europäischen Verfassungsvertrages ernst genommen werden.

Der Sozialdialog darf nicht in Frage gestellt werden

Ein zweites wesentliches Thema des OGB♦L-Kongresses war der Sozialdialog. Der OGB♦L steht für den Sozialdialog, stellt allerdings fest, dass das luxemburgische Patronat diesen in Frage stellt. Die Kritik der UEL an der Beitragserhöhung in den Krankenkassen ist unmäßig. Wenn 0,15% Beitragserhöhung einen "schwarzen Tag" für Luxemburg bedeuten, wie soll man dann die Umstrukturierungen in der Industrie u.a. bei der Arcelor von UEL-Chef Michel Würth betiteln. Was sollen die Drohungen mit dem Abbau von Arbeitsplätzen im Handel, wenn der Mindestlohn an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird und deshalb um 2% steigt? Sind die durchschnittlichen Einkommen der Eigentümer und der Führungskräfte im Handel nicht auch mindestens um 2% in den letzten zwei Jahren gestiegen?

Die notwendige Zukunftsdebatte im Zeichen der Wettbewerbsfähigkeit

Die Funktionäre der Arbeitgeberorganisationen sind dabei das Feuer zu schüren, Konflikte heraufzubeschwören, anstatt einen konstruktiven Beitrag zur notwendigen Zukunftsdebatte zu leisten. Eine Zukunftsdebatte, die sich nicht auf die Wettbewerbsfähigkeit beschränkt. Zudem muss immer wieder unterstrichen werden, dass Wettbewerbsfähigkeit keine Frage der Lohnkosten ist. Dies hat der Bericht von Professor Fontagné unterstrichen. Zeigten sich die Patronatsvertreter vielleicht deshalb so enttäuscht in ihren ersten Kommentaren?

Die Gewerkschaften nehmen die Debatte ernst, deshalb haben sie beschlossen sich intensiv mit dem Bericht auseinanderzusetzen. Und deshalb ist es positiv, dass sie beschlossen haben dieses gemeinsam zu tun.

Passer à l'offensive pour réaliser nos buts dans le dialogue

Jean-Claude Reding
Président



Ce numéro d'Actuel est placé sous le signe du Congrès de l'OGB♦L. Lors de cet impressionnant congrès, qui a eu lieu les 26 et 27 novembre à l'Hémicycle au Kirchberg, les quelque 600 délégués de l'OGB♦L, le « Parlement du Travail », ont fait le bilan des cinq dernières années de travail syndical et ont déterminé les orientations pour le travail futur. Ils ont élu une nouvelle équipe dirigeante. La solidarité et l'unité dont était empreint le congrès ont conforté la position de l'OGB♦L. Ils ont démontré, que le changement s'est effectué dans la continuité, que le travail de l'OGB♦L continuera et évoluera sans transition. C'est le mérite, à côté de bien d'autres, du président sortant de l'OGB♦L, John Castegnaro.

Le Congrès a aussi pu faire passer en revue 25 années d'évolution syndicale. Une histoire à succès, qui cherche son pareil pas seulement au Luxembourg.

Il en va du modèle social européen

Le développement de la politique européenne a été un thème important du Congrès. L'OGB♦L opte en faveur de l'Union européenne. Mais, nous ne sommes pas des européens euphoriques, nous allons mener un débat critique sur le Traité constitutionnel et nous profiterons de l'occasion pour faire progresser la dimension sociale de l'UE.

Bon nombre de syndicats des autres pays européens mettent de grands espoirs en la Présidence luxembourgeoise au premier semestre 2005. Il sera impératif de mettre des accents. Du point de vue politique sociale, la directive dite Bolkestein jouera un rôle important. Cette directive ne met pas seulement en péril nos standards sociaux, mais aussi les emplois, notamment dans le secteur de la construction et de l'artisanat. Il est satisfaisant de constater que la Chambre des métiers du Luxembourg reconnaît elle aussi ces dangers et que sa prise de position relative à la directive Bolkestein est résolument critique. L'Inspection du Travail et des Mines, de son côté, voit de grands dangers. Elle craint définitivement ne plus être en mesure de garantir le respect du droit du travail et du droit social luxembourgeois.

Les syndicats du Grand-Duché de Luxembourg, de la Wallonie, de la Rhénanie-Palatinat, de la Sarre et de la Lorraine ont organisé une campagne commune d'information et de mobilisation et ont soumis leurs critiques au ministre de l'Economie. L'OGB♦L revendique qu'enfin une large discussion ait lieu

entre les syndicats et les ministères concernés, que les syndicats, les organisations patronales, les représentants des consommateurs, les assurances sociales et les organisations du secteur social soient écoutés. Le Conseil économique et social ainsi que le Parlement doivent intervenir dans la discussion. Il en va du modèle social européen. La directive Bolkestein ne mérite d'autre place que la poubelle de l'Union européenne : si la Présidence luxembourgeoise prend fait et cause pour les critiques à l'adresse de cette directive, elle rend un énorme service à la politique sociale européenne et démontre que les vénérables buts du Traité constitutionnel sont pris au sérieux.

Le dialogue social ne doit pas être mis en question

Un deuxième thème essentiel du Congrès de l'OGB♦L a été le dialogue social. L'OGB♦L est absolument en faveur du dialogue social, constate pourtant que le patronat luxembourgeois le met en question. La critique de l'UEL au sujet de la hausse des participations aux caisses de maladie est démesurée. Si une hausse des participations de 0,15% représente une « journée noire » pour le Luxembourg, de quoi qualifierait-on alors les restructurations dans l'industrie, entre autres chez l'Arcelor du patron de l'UEL, Michel Würth ? Pourquoi ces menaces de suppression d'emplois dans le commerce, quand le salaire social minimum est adapté à l'évolution générale des salaires et qu'il augmente de 2% ? Les revenus moyens des propriétaires et des cadres dans le commerce n'ont-ils pas augmenté d'au moins 2% au cours des deux dernières années ?

Le nécessaire débat sur l'avenir sous le signe de la compétitivité

Les fonctionnaires des organisations patronales sont entrain d'attiser le feu, de provoquer des conflits au lieu de contribuer de façon constructive au nécessaire débat sur l'avenir. Un débat sur l'avenir, qui ne se limite pas à la seule compétitivité. En plus, il importe de souligner que la compétitivité n'est pas une question du coût des salaires. Le rapport du professeur Fontagné l'a confirmé. Serait-ce la raison pour laquelle les premiers commentaires des représentants du patronat laissent entrevoir une rude déception ?

Les syndicats prennent le débat au sérieux et ils ont décidé d'analyser le rapport en détail. Qu'ils aient décidé de le faire en commun est d'autant plus positif.

Bericht von Professor L. Fontagné

Erste Stellungnahme von OGB♦L, LCGB und CGFP

Die Gewerkschaften OGB♦L, LCGB und CGFP haben den Bericht von Professor L. Fontagné über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs zur Kenntnis genommen.

Die Gewerkschaften begrüßen, dass der Bericht klarstellt, dass Wettbewerbsfähigkeit kein Ziel an sich ist, sondern Teil einer Gesamtpolitik, deren Ziel das Gemeinwohl und das Wohlbefinden der Bevölkerung sein muss. Entsprechend begrüßen die Gewerkschaften, dass die Liste der Wirtschaftsindikatoren breit gefasst ist und sich nicht auf Kostenfaktoren beschränkt.

Die Gewerkschaften begrüßen des Weiteren, dass der Bericht von Professor L. Fontagné die insgesamt gute Ausgangsbasis Luxemburgs unterstreicht und echte Zukunftschancen für Luxemburg sieht. Die Vorschläge von Professor L. Fontagné, trotz verschiedener kritischer Äußerungen, die es zu hinterfragen gilt, stellen das luxemburgische Sozialmodell nicht mehr in Frage und die Vorschläge zielen auf eine allgemeine Verbesserung des Qualifizie-

rungsniveaus unserer Bevölkerung ab, auf verstärkte Anstrengungen im Hochschul- und Forschungsbereich, auf eine Optimierung der Rahmenbedingungen für die Unternehmenstätigkeit in einer Wissensgesellschaft.

Die Gewerkschaften OGB♦L, LCGB und CGFP werden den Bericht sachlich diskutieren und eine detaillierte Stellungnahme vorbereiten, die sie zum gegebenen Zeitpunkt der Öffentlichkeit vorstellen werden und die, wie der Bericht von Professor L. Fontagné, einen Beitrag für die Diskussionen in der Tripartite bilden wird.

Des Weiteren protestieren OGB♦L, LCGB und CGFP gegen die Vorgehensweise von Wirtschaftsminister Krecké den Bericht Fontagné in der Öffentlichkeit vorzustellen und zu diskutieren, bevor die Tripartite mit dem Bericht befasst wurde und eine Marschroute vorlegen konnte. Es sei daran erinnert, dass es eine Tripartite-Entscheidung war, einen dementsprechenden Bericht zur Wettbewerbssituation unseres Landes erstellen zu lassen.

Kritik der Handelsföderation an der Mindestloohnerhöhung

Das Spiel mit der Angst

In das allgemeine Lamento der Patronatsvereinigungen stimmt nun auch die CLC, die Luxemburger Handelsföderation, ein und setzt noch eins drauf, indem sie durch ihren Sekretär Thierry Nothum verkünden lässt, dass es in der Folge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2005 zu Entlassungen im Handelssektor kommen wird und, dass zu dem neuen "hohen" Preis, der gezahlt werden muss, die Arbeitgeber auf niedrig qualifizierte Arbeitskräfte verzichten werden.

Diese schlimme Erpressung der Arbeitnehmer in den Mindestlohnssektoren zeugt von einem schlechten Geschmack. Die Alternative "entweder ein schlechtes Gehalt akzeptieren oder den Gang zum Arbeitsamt

antreten", riskiert nicht nur die Arbeitnehmer wegen fehlender Perspektiven zu entmutigen, sondern wird in der Folge auch die Jugendlichen davon abhalten, eine Lehrstelle in diesem Bereich anzunehmen.

Wenn die CLC betont, dass es sich beim Mindestlohn um ein "ganz ordentliches Gehalt" handelt, vergisst sie wohl, dass die Kaufkraft der Mindestlohnbezieher trotz der periodischen Anpassungen laut Eurostat stagniert und, dass es vielen Mindestlohnbeziehern nur dank eines zweiten Familieneinkommens und dank der staatlichen Transferleistungen (Kindergeld, RMG und diverse Beihilfen) gelingt dezent zu leben. Wenn es diese Transferleistungen nicht gäbe, würden manche Mindestlohnbezie-

her unter die Armutsgrenze rutschen. Die CLC übersieht auch, dass zur Zeit rund 1/5 der Luxemburger Beschäftigten den Mindestlohn beziehen und sie alle potenzielle Kunden des Luxemburger Handels sind, deren Kaufkraft zu erhalten es gilt.

Der OGB♦L glaubt jedenfalls nicht, dass die Mindestloohnerhöhung einen Einfluss auf die von CLC selber proklamierten "konjunkturellen Schiefelage der Sektoren Handel, Transport und Dienstleistung" hat. Bislang deuten keine Parameter auf eine Krise in diesem Sektor hin. Es liegen auch keine Studien vor, die einem makroökonomischen Impakt der Mindestloohnerhöhung beweisen würden.

La compétitivité n'est pas une fin en soi !

À l'occasion de la réunion de son Comité exécutif de décembre, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est penchée notamment sur l'évaluation à mi-parcours du processus de Lisbonne et sur la préparation d'un nouvel agenda européen de politique sociale (2006-2010). Le point culminant de la réunion était l'intervention du Premier ministre Luxembourgeois Jean-Claude Juncker en tant que prochain président du Conseil européen. Le Premier ministre s'est longuement exprimé sur le processus de Lisbonne, mais également sur la ratification du Traité constitutionnel ainsi que sur la réforme du pacte de stabilité et de croissance.

Un processus en faveur de l'Europe sociale

Pour Jean-Claude Juncker, comme pour les syndicats européens, le processus de Lisbonne, qui vise à faire de l'Union européenne d'ici à 2010 l'espace économique le plus compétitif du monde, repose sur trois piliers : la compétitivité économique, la cohésion sociale et le développement durable. Pour Jean-Claude Juncker, « *la compétitivité n'est pas une fin en soi* ». Bien au contraire, la compétitivité économique a des finalités : le bien-être des travailleurs, la cohésion sociale, le développement durable. Le processus de Lisbonne doit être pour Jean-Claude Juncker et les syndicats européens « un processus de réforme en faveur du modèle social européen ». Pour la CES, les politiques de développement durable forcent l'économie européenne à investir dans les secteurs dans lesquels la demande mondiale est amenée à augmenter le plus (« effet précurseur »).

En ce qui concerne le traité constitutionnel, le Premier ministre Juncker est d'avis qu'« *il n'y a rien dans le Traité qui nous empêcherait de continuer à construire l'Europe sociale* ». Même si le texte est loin d'être parfait.

Agenda social européen 2006-2010

Pour la CES, le principal défi du prochain agenda pour la politique sociale sera de répondre aux attentes des citoyens et des travailleurs vis-à-vis de l'Europe sociale. Il faudrait mettre en place des politiques prenant en considération une perspective du cycle de vie des

personnes et assurant une protection adéquate qui leur permette de faire face aux changements constants qui caractérisent les différentes périodes et situations dans lesquelles elles se trouvent.

Pour les syndicats européens, les principes clés pour l'avenir de la politique sociale peuvent être résumés ainsi :

- ♦ promouvoir le concept de qualité à tous les niveaux ;
- ♦ intégrer la politique sociale dans toutes les politiques de l'Union européenne ;
- ♦ intégrer la perspective de genre dans toutes les politiques de l'Union européenne ;
- ♦ faire des partenaires sociaux les acteurs principaux de la mise en œuvre de l'agenda de politique sociale ;
- ♦ promouvoir les négociations collectives et le dialogue social à tous les niveaux.

Directive Bolkestein

Les autres sujets traités par le comité exécutif de la CES comprenaient également la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur (« Directive Bolkestein ») et la révision de la directive sur le temps de travail. Les syndicalistes européens ont à nouveau marqué leur ferme opposition à la directive Bolkestein et ont, là aussi, trouvé un allié en la personne de Juncker. Même si pour le Premier ministre l'ouverture du marché des services est incontournable, celle-ci ne doit pas se faire au détriment de la protection des travailleurs et contre le droit du travail existant. En ce qui concerne la révision de la directive sur le temps de travail, Juncker a déclaré être comme les syndicats opposé au principe de l'option individuelle de travailler plus que 48 heures par semaine (« opt-out »). « *Il faut éviter le chantage permanent* », lançait-il.

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés au Comité exécutif de la CES par Jean-Claude Reding, président de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL), Robert Weber, président du LCGB, Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe du LCGB, Nico Clement, membre du bureau exécutif de l'OGB♦L, et Mil Lorang comme conseiller.

IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L "Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"
 Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"
 Herausgeber für den OGB♦L : Jean-Claude Reding
 60, bd. J.F. Kennedy ♦ B.P. 149 ♦ L-4002 Esch/Alzette
 Editeur responsable pour la Belgique :
 Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne
 INTERNET: <http://www.ogb-l.lu/> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu
 Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction. La rédaction se réserve le droit d'abrégé les textes.
 Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu
 Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu
 Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu
 Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

Congrès/Kongress

Dossier | 2-2004



Eröffnungsansprache des OGB♦L-Präsidenten John Castegnaro

(es gilt das gesprochene Wort)



Sehr geehrte Damen und Herren, Kolleginnen und Kollegen,
Liebe Gäste,
Liebe Kolleginnen und Kollegen aus den ausländischen
Gewerkschaftsorganisationen,
Liebe Veteranen,
Liebe Kongressdelegierte!

Es ist mir eine Ehre und Freude zugleich sie alle hier begrüßen zu können. Ein Gewerkschaftskongress ist ein großes nationales Ereignis, insbesondere weil es der Kongress der mit Abstand größten Gewerkschaft ist. Ihre Präsenz ehrt uns und bedeutet Anerkennung. Wir wissen, dass es zwischen Politik, Patronat und Gewerkschaften Meinungsunterschiede gibt und, neuerdings auch in der Zielsetzung, Konfliktstoff einen breiteren Raum einnimmt. Dabei sollten die großen Herausforderungen, die sich aus der Globalisierung, der erweiterten EU, der Lissabonner-Strategie und anderer mehr, dazu beitragen sich auf die Erfolge des "Luxemburger Modell" zu besinnen, so wie es sich seit Ende 1977 mit der "Nationalen Tripartite" und der Stahltripartite als Antikriseninstrumentarium

behauptet, und in der Folge in der Wirtschafts- und Sozialpolitik Akzente setzte und seit dem EU-Beschäftigungsgipfel 1997 für die Erarbeitung der nationalen Beschäftigungspläne (PAN-Gesetze) als bestmöglichstes Forum und Plattform für eine offensive, statt einer defensiven Beschäftigungspolitik verantwortlich gezeigt hat.

Viele beneiden uns um die Tripartite. Für uns ist sie seit Jahren ein Diskussionsforum auf höchster Ebene. Minister, Gewerkschafter und Patronat müssen sich zusammenraufen, um miteinander, statt gegeneinander, Lösungen zu finden (z.B. Krankenkassen 2003). Die Tripartite ist heute neben den seit 1974 bestehenden Mitbestimmungsgesetzen (die zu modernisieren sind und die Wirtschaftsdemokratie ermöglichen), eine legale Institution, die politische Mitsprache garantiert und ihre ganze Bedeutung behält, besonders in einer Zeit, wo partizipative Demokratie mehr als ein Schlagwort ist und die Beteiligung der gesamten Zivilgesellschaft in den politischen Entscheidungsprozess, neben der Tripartite, realisiert werden muss. Die Vorbereitung des EU-Verfassungsreferendums bietet sich als Test an, aber auch viele andere Themen, wie z.B. die Umweltpolitik.

Liebe Gäste, liebe Delegierte!

Dialog- und Konsensbereitschaft im Interesse aller, statt dem Versuch tiefgreifende Kurskorrekturen am Sozialmodell Luxemburg vornehmen zu wollen, oder die bewährte kontinuierliche Kollektivvertragspolitik zum Stolpern zu bringen und damit den für Luxemburg "legendären sozialen Frieden" zu Ende zu bringen, weil dies in anderen europäischen Ländern Mode geworden ist, ist ein gefährliches Spiel und verstößt gegen die Interessen unseres Landes.

Sozialabbau, mehr Arbeit und weniger Lohn, sind erwiesenermaßen kein Wundermittel für die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung. Im Gegenteil: massiver Kaufkraftverlust, Verunsicherung oder Ausgrenzung der Menschen aus dem System hat weiteren Personalabbau, weniger Bereitschaft zum vollen Einsatz und damit direkte negative Auswirkungen auf Produktivitäts- und Wettbewerbsverbesserungen zur Folge. Wenn die Arbeitnehmer und die Bürger ihr Vertrauen verlieren, dann ist dies die schlechtmöglichste Voraussetzung ihre Bereitschaft zu gewinnen, auch Opfer zu bringen, um Probleme zu lösen und Zukunft.

Das "Parlament der Arbeit", die hier anwesenden über 600 Kongressdelegierten als legitimierte Vertreter von über

57.000 Gewerkschaftsmitgliedern, werden in ihrer Kongressarbeit, sowohl die Aktivitäten der hinter uns liegenden 5-jährigen Kongressperiode kritisch beurteilen, als auch und besonders die Aktivität für die nächsten Jahre auf der Basis von Resolutionen und damit Visionen, Vorstellungen und Forderungen definieren, welche

- ◆ Richtschnur für die eigene Aktivität sind;
- ◆ Signal für unsere zehntausende Mitglieder;
- ◆ der Politik und dem Patronat vermitteln, was wir einerseits wollen, aber andererseits genauso ablehnen.

Der OGB♦L - wir, ihr, liebe Delegierte - wir sind keine Träumer; dazu sind wir seit jeher zu sehr mit der Realität konfrontiert. Jene aber sind Träumer, die da erwarten, dass unser Sozialmodell negativ umgekrempelt werden könnte, weil sie es so wollen und den Zeitpunkt als günstig erachten. Das Erwachen aus diesen Träumereien kann jäh und schmerzvoll sein. Wir lösen in diesem Lande keine Probleme in der Konfrontation, denn da gibt es Sieger und Besiegte ohne, dass grundsätzlich etwas positiv verändert werden kann.

Das Luxemburger Patronat hat, seit Monaten - am Beispiel Ausland - zum Generalangriff aufgerufen. Das bedeutet unnötige Unruhe! Die Miesmacherei, die Warnung, dass es in spätestens 15 Jahren keine Industrien mehr in Luxemburg gäbe, verbunden mit der Forderung nach industrieller Diversifikationspolitik, niedrigeren Lohn- und Sozialkosten bei maximalen Steuervorteilen und sonstiger großzügiger Hilfen ist ein Widerspruch an sich, besonders stiftet dies unnötige Unruhe.

Liebe Gäste, liebe Delegierte,

Seit einigen Jahren steigt in Luxemburg die Zahl der Mindestlohnbezieher. War ihr Anteil vor 10 Jahren noch 14%, so sind es heute 18% von der gesamten aktiven Bevölkerung.

1.466.-€/Monat ab dem 1.1.2005 durch die 2%-ige Erhöhung genügen nicht, um sich die Lebensqualität zu finanzieren, zu welcher jeder in diesem Land in allen Lebenslagen ein Anrecht haben muss. Davon 46 % Frauen. Heiraten Mindestlohnbezieher untereinander; genügt das doppelte Einkommen genauso wenig. Dazu fehlen die notwendigen und kostengünstigen sozialen Infrastrukturen, wie Crèches und Kantinen und damit besteht auch ein riesiges Handicap, eines der Lissabonner Ziele, nämlich die Zahl der arbeitenden Frauen über die 60 %-Marke zu steigern.

Liebe Gäste, Kolleginnen, Kollegen!

Die Kongressarbeiten und Beschlüsse werden sich mit diesen und anderen Themen beschäftigen. Unser letzter Kongress im Dezember 1999 hatte u.a. zwei Mobilisierungskampagnen beschlossen:

- ◆ Für eine gerechte Umverteilung!
- ◆ Für moderne Gewerkschaftsgesetze!

Beide kannten Erfolge respektive gibt es Ansätze gesetzlicher Veränderungen in jenen Bereichen, wo die Rolle der Gewerkschaften verstärkt, resp. die Rechte und Schutzbestimmungen der gewählten Salariatsvertreter in den Betrieben den neuen Spielregeln der mondialisierten, fusionierten, restrukturierten Betriebe anzupassen sind, damit Waffengleichheit zwischen Arbeitgebern und Personal/Gewerkschaften geschaffen wird. Unsere Petitionsaktion in den Betrieben, mit über 15.000 Unterschriften, ist erfolversprechend, der Arbeits- und Beschäftigungsminister hat seinen Aussagen zufolge die gesetzliche Vorarbeit weitgehend abgeschlossen.

Das neue so genannte Kollektivvertragsgesetz vom 30. Juni 2004 hat mehr Rechtssicherheit insbesondere aber präzise Spielregeln für die Zu- respektive Aberkennung der nationa-





len Repräsentativität geschaffen. Das ist gut so, war überfällig und notwendig. Der OGB♦L ist national repräsentativ! Dieses Gesetz hat aber auch eine "sektorielle Repräsentativität" eingeführt, mit welcher der OGB♦L leben kann, die aber ihre Feuerprobe erst dann besteht, wenn die ALEBA oder aber die von ihr gesponsorte "Fédération syndicale" (Aleba, UEP, NGL) Ansprüche stellt! Die Aleba darf, die "Fédération" aber ist ein Schattengewächs, und alle haben sie weniger oder viel bei den Sozialwahlen vom 12.11.2003 verloren!

Am 13. Oktober 2003 haben wir mit der FEP-FIT et Cadres ein Kooperationsabkommen unterschrieben. Laut einstimmigem Beschluss des kürzlich amtierenden FEP-Direktionskomitees wird die FEP ab 2005 definitiv vom OGB♦L übernommen.

Liebe Gäste, liebe Delegierte!

Die Sozialwahlen vom 12.11.2003 bedeuteten für unsere Gewerkschaft einmal mehr einen ekrasanten Erfolg und eine massive Bestätigung unserer Gewerkschaft.

Sowohl in der Zahl der Kandidatinnen und Kandidaten (4.068 Kandidaten 2003 gegenüber 3.241 im Jahr 1988) als der Gewählten (1.493 gegenüber 1.275 im Jahr 1998)! Der OGB♦L ist mit Abstand die Nummer 1, auch in geheimen Wahlen, und wir haben unsere Mehrheiten in den Sozialversicherungsgremien und Berufskammern ausbauen können und stellen die Präsidenten in der AK, der CEPL, der CNAMO und CMEP.

Merci Euch allen, allen anderen und Wählern, aber auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem OGB♦L. Der Einsatz war groß und hat sich gelohnt.

Unser Erfolg, unsere über 57 000 Mitglieder, unsere Anerkennung, der Respekt unserer Organisation gegenüber, sind das Resultat einer kollektiven Solidarität und Einsatzes innerhalb der vielen OGB♦L-Strukturen. Es ist aber einmal der Beweis - falls er notwendig war - dass die Gründung des OGB♦L vor über 25 Jahren die richtige Entscheidung und die richtige Antwort war auf eine sich seither tief veränderte Gesellschaft und Arbeitswelt.

Liebe Gäste, liebe Delegierte!

Dieser 5./XXX. OGB♦L-Kongress steht eindeutig im Zeichen:

- ♦ von 25 Jahren OGB♦L, fußend auf dem Fundament, der Erfahrung und dem Erfolg des LAV, seit 1916 die erste moderne und größte Arbeitergewerkschaft. Die römische Zahl XXX. steht für die Kongresse seit 1916 und weist auf den Ursprung und unseren Respekt gegenüber den Gründern und Pionieren hin.
- ♦ im Zeichen eines Generationswechsels, nicht nur, aber vor allem auch in den Führungsgremien unserer Organisation. Dies ist keine Überraschung, sondern wurde 1999 auf dem Kongress eingeleitet und vorbereitet. Dieser ermöglicht Kontinuität und Ruhe, sowie man es von einer Massenorganisation, die höchste Verantwortung trägt, erwarten muss. Jean-Claude wurde Generalsekretär, um heute Präsident zu werden. Ich habe diesen Wechsel persönlich, aber in einem breiten internen Dialog vorbereitet und freue mich sowohl über die positive Entwicklung des Kongresses 1999 als über die positive, kollegiale Umstellung, die ihren Abschluss heute findet.

Ich selbst werde "Pensionär" so wie vor vielen Jahren in einem ungeschriebenen Gesetz in unserer Gewerkschaft abgemacht. Marie-Thérèse Sannipoli hat ihre Pensionsansprüche geltend gemacht und Romain Binsfeld wechselt zum OPE über, diese auf unsere Initiative vor 10 Jahren ins Leben gerufene "Beschäftigungsinitiative" und demnächst in der zu schaffenden "Solidarwirtschaft" eigenständigem Betrieb, in welchem zur Zeit 700 Menschen eine Arbeit haben und insgesamt über 4.000 seit 1997, durchgeschleust wurden.

Auch unser Vizepräsident Pier Schmartz wird aus Altersgründen dieses Amt aufgeben, aber andere ehrenamtliche Ämter ausüben. Unsere Kollegin Vera Spautz verzichtet auf den Posten der Vizepräsidentin, weil sie andere hauptamtliche politische Mandate übernommen hat. Kollege Armand Drews scheidet krankheitshalber und hoffentlich nur provisorisch aus.

Für uns alle ein bewegender Moment, erleichtert und einfacher durch die Tatsache, dass es ein Personalwechsel in der Kontinuität sein wird. Dass unsere Nachfolger dieses "Patrimoine", diese große und stolze Gewerkschaft, die sie übernehmen und führen werden, dies in unserem Sinne tun und damit auch entsprechend den Erwartungen tausender Vertrauensleute und zehntausender OGB♦L-Mitglieder.

Merci auch anderen "Pensionären" aus der Berichtsperiode, wie Hirtz Abbes, Bausch Eugène, Feller André, De Matteis Valerio, Robert Racké, De Matteis Duilio, oder unserem verstorbenen Kollegen und Centrale du LAV-Präsidenten Armand Barnich oder dem OGB♦L-Sekretär Gérard Schaeler.

Andere Militantinnen und Militanten erleben ihren letzten Kongress. Stellvertretend, mit größter Anerkennung und größtem Respekt, will ich unsere Kollegin Gilberte Arendt nennen.

Sie ist heute 82 Jahre alt und aktiv in der Rentnerabteilung. Ich hatte das Privileg mit dieser Frau, einer der ersten überhaupt, zusammenarbeiten zu dürfen. Mit ihr als Ausschusspräsidentin bei Vêtements Heinen in Esch/Alzette haben wir den 1. Kollektivvertrag realisiert und damit Lohn- und Arbeitsbedingungen in einem „Frauenbetrieb“ geregelt. Merci Gilberte!



Alle zusammen hatten sich der Organisation verschrieben und der Sache verdient gemacht. Wir bleiben so oder so dabei!

Liebe Gäste, Kolleginnen, Kollegen!

Dieser Kongress steht aber auch im Zeichen der aktuellen und zu erwartenden Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik in Europa, in Luxemburg und in einem veränderten politischen Umfeld mit der neuen CSV/LSAP-Regierung.

Unsere Arbeit, unser Einsatz, unser Aktionsradius hat längst nationale Grenzen gesprengt und wir beschränken uns seit Jahrzehnten nicht mehr darauf, eine Lohnmaschine und Sprechstundengewerkschaft zu sein, auch wenn die Kollektivvertragspolitik weiterhin den gleichen hohen Stellenwert behält und eine moderne Gewerkschaften wie der OGB♦L, zu einem großen Dienstleistungsanbieter für das einzelne Mitglied wurden. Ein Aktionsfeld, welches permanent ausgebaut wird und vorrangig aus einem Massenangebot aus Sprechstunden für die Probleme und Fragen des einzelnen Mitglieds, oder neuer Dienstleistungen über den Rechtsschutz, durch Abkommen mit Wüstenrot-Bausparkasse, mit PV-Assurances, mit Dexia-BIL usw. geschaffen wurden.

Wir betreuen und begleiten unsere Mitglieder in neuen und modernen Gewerkschaftsbüros hier im Lande, aber auch in Frankreich, Belgien und Deutschland. Unsere Kooperationsabkommen mit den portugiesischen Gewerkschaften CGT-P und UGT-P, mit Spanien, mit Italien und ganz besonders den Sozialorganisationen ITAL und INCA erlauben eine Betreuung bis in die Herkunfts- und Heimatländer:

In einem Europa ohne Grenzen, in einer EU der 25, aber auch der fehlenden sozialen Harmonisierung, der Bürokratie, der Diskriminierungen oder der Tatsache, dass bei Grenzgängern und Nicht-Luxemburgern Rechte abgelehnt oder unerreich-

bar sind, bedeutet dies eine wichtige grenzüberschreitende Aktivität und Arbeit.

Der OGB♦L ist auch eine große gesellschaftspolitische Kraft, deren Aktionsradius grenzenlos ist.

Kolleginnen, Kollegen!

Die EU ist eine Realität, auch wenn vieles nicht abgeschlossen, manches kompliziert und anderes abzulehnen ist, Frits Bolkestein lässt grüßen. Die neue Dimension gewerkschaftlicher Arbeit und Verantwortung hat, wie bereits angedeutet, längst nationale Grenzen überschritten. Das ist notwendig, denn die Globalisierung ist längst Realität. So wie die EU eine Realität ist!

Die Verabschiedung der ersten EU-Verfassung wird sozusagen die Krönung sein, aber längst nicht der Abschluss eines mit der Gründung der CECA/EGKS-1951 begonnenen Einigungsprozesses. Dazu sind noch viel zu viele Nachbesserungen an all den Reglementen, Direktiven und morgen auch der EU-Verfassung notwendig.

Europa hat bisher den Frieden ermöglicht. Der Prozess Europa ist aber erst dann abgeschlossen, wenn er neben dem Frieden auch den sozialen Frieden, durch Vollbeschäftigung, durch hohe soziale Standards, durch mehr politische und Wirtschaftsdemokratie ermöglicht. Europa, das sind 454 Millionen Menschen und nicht die finanziellen und wirtschaftlichen Interessen großer internationaler, globalisierter, anonymer Konzerne.

Europa darf nicht Angst machen, sondern muss Vertrauen und Hoffnung schaffen, statt Massenarbeitslosigkeit, dem Vernichten von Arbeitsplätzen, respektive Erpressungen durch Androhung oder Umsetzen von Delokalisierung ganzer Betriebe oder von Teilen von Betrieben in Billiglohn- respektive sozial unterentwickelte Länder in der EU oder außerhalb der EU.

Europa darf nicht länger eine Spielwiese für neoliberale Politiken sein und weiterhin Tür und Tor für Privatisierung resp. Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen oder Sozialversicherungen sein.

Darum unser Widerstand gegen die so genannte Bolkestein-Direktive. Widerstand, den der OGB♦L als erste Organisation Anfang dieses Jahres begonnen hat und der auf unsere Initiative hin sowohl national wie interregional ausgedehnt wurde.

Kolleginnen, Kollegen!

Man mag uns diesen Entwurf der so genannten Dienstleistungsdirektive erklären wie man will, wir sehen nur Gefahren und fordern hier und heute die Luxemburger Regierung auf, den Zeitpunkt des Ratsvorsitzes der EU im 1. Semester 2005 zu nutzen, um sie zu Fall zu bringen! Jean-Claude Juncker meinte im Juli dieses Jahres "sie muss frecken". OK, tun wir es, packen wir an, der Luxemburger EU-Vorsitz bietet eine einmalige Gelegenheit. Dieses Vorgehen wäre vertrauensbildend

und würde die Ängste, die sich um die Umsetzung der so genannten Lissabonner-Strategie und Lissabonner-Ziele entwickeln, nicht nur abschwächen, sondern Auslöser für einen neuen Elan am Bau eines sozialen und menschlichen Europas, zu dem auch eine gesunde und starke Wirtschaft gehört, sein.

Liebe Gäste, Kolleginnen und Kollegen!

Der OGB♦L ist ein ehrlicher und engagierter Partner im EGB, im interregionalen Gewerkschaftsrat, im IBFG und vielen anderen europäischen und internationalen Gewerkschaftsgremien. Das bleiben wir auch in Zukunft. „L'Union fait la force!“ Ein Slogan, der vor Jahrzehnten an der Wiege der Gewerkschaftsgründungen stand und gerade heute seine ganze Bedeutung behält:

- ♦ die CGT in Luxemburg
- ♦ das gemeinsame EU-Sekretariat mit den christlichen Kollegen
- ♦ der IGR
- ♦ der EGB
- ♦ der IBFG, an der Schwelle einer bevorstehenden Fusion der Freien Gewerkschaften (148 Mio Mitglieder) mit den Christlichen (26 Mio Mitglieder) und eine neue Plattform für Gewerkschaftsbünde, die bisher keiner internationalen Organisation angehören.



“Die Globalisierung der Gewerkschaftsbewegung als einzige Alternative zur globalisierten Weltmacht der Konzerne“. Wir im OGB♦L gegen die Hoffnung nicht auf, dass das Ziel das 1978 mit der Gründung des OGB♦L angestrebt wurde, doch einmal seinen Abschluss in der Gründung der “Einheitsgewerkschaft” findet. Es ist eine Frage der Glaubwürdigkeit, eine Frage der Verantwortung, das Kräfteverhältnis - Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften - so zu ordnen, dass verbunden mit mehr politischer und Wirtschaftsdemokratie, gleichgewichtige Kräfteverhältnisse bestehen würden.

Gewerkschaften müssen zusammenarbeiten, sich gegenseitig helfen und kennen lernen. Der OGB♦L hat, wie bereits gesagt, diese Zusammenarbeit auf EU-Ebene, aber wir haben auch Kooperationsverträge mit:

- ♦ dem „Allgemeinen Gewerkschaftsverband“ aus China
 - ♦ mit den russischen und GUS-Gewerkschaften
- und dies nicht nur auf dem Papier, sondern wir bieten konkrete Austauschprogramme und Schulungskurse in der AK in Remich. Genauso beteiligen wir uns an zahlreichen Projekten in der Slowakei und in Rumänien. Aber auch in Luxemburg:
- ♦ das gemeinsame EU-Sekretariat OGB♦L-LCGB,
 - ♦ die asbl „Sidérurgie“ OGB♦L-LCGB und die gemeinsame und erfolgreiche Haltung bei LUX-2006, die Restrukturierung der Luxemburger Arcelor-Betriebe im Sinne weiterer Produktivitätssteigerung. Der Streik vom 14. Mai hat vieles bewirkt und hat eine historische Dimension, da Arbeiter und Beamte gemeinsam gestreikt haben.

LUX-2006 und das entsprechende Stahltripartite-Abkommen sind nicht abgeschlossen. Das kritisieren wir, weil

- ♦ die Préretraite-Weiterführung nicht geregelt ist,
- ♦ unser Anspruch auf Beteiligung der Gewerkschaften an der Revitalisierung der entstehenden Industriebranche in Düdelingen und der Ansiedlung neuer Aktivitäten im Raum Düdelingen-Bettendorf in Frage gestellt wird.

Wir der Meinung sind, dass LUX-2006 ergänzt werden muss, durch Investitionen in die Flüssigphase, um 4 Mio Tonnen Stahl zu produzieren und die Belieferung der in Luxemburg bestehenden alten und neuen Walzwerkkapazitäten zu gewährleisten. Die positiven Folgen: eine bessere Auslastung, mehr Produktivität, weniger Arbeitsplatzabbau und eine langfristige Absicherung der Standorte.

Liebe Gäste, Kolleginnen, Kollegen!

Ich hoffe auf Euer Verständnis und, dass es mir erlaubt ist, in meiner letzten Rede als OGB♦L-Präsident sowohl historisches wie aktuelles anzusprechen, meine Meinung zu äußern, ohne aber Lektionen, Vorschläge oder die Beschlüsse, die dieser Kongress morgen treffen wird, beeinflussen zu wollen:

Dazu sind mein Vertrauen und mein Respekt gegenüber dem Kongress und der neuen Führungsgruppe um Jean-Claude Reding zu groß. Ich wünsche, dass Ihr Jean-Claude Reding das Vertrauen entgegenbringt, das ich hatte, 1977 bei der Abstimmung über die Tripartite und 1979 bei der Gründung des OGB♦L. Die LAV und FGIL-Verantwortlichen hatten für die Zukunft optiert.

Ratschläge erteilt man, wenn man gefragt wird. Die Verantwortung für das Morgen liegt bei den Verantwortlichen und den Gremien, die von diesem Kongress gewählt werden.

Als ich 1976 LAV-Generalsekretär wurde und vor genau 40 Jahren in die LAV-Exekutive gewählt wurde, rund 10 Jahre nachdem ich 1963 hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär wurde, waren dies die Spielregeln und sie haben sich bewährt. Übrigens haben wir seit 1963 in vielen Reden die Schaffung eines "Code du Travail" gefordert, eine wichtige Gewerkschaftsforderung. Das Jahrhundertwerk liegt nun vor und soll demnächst Gesetz werden.

Dieser Tage hat die französische CGT eine "Tripartite" gefordert, um eine Einflussnahme der Gewerkschaften auf die politischen Entscheidungsprozesse zu ermöglichen. Der Grund: Patronat und Politik wollen neue Gesetze realisieren, welche die Entlassungsprozeduren bei der Restrukturierung oder Delokalisierung von Betrieben aufweichen sollen. Damit würde die soziale Kohäsion zwar in Frage gestellt, aber vielleicht ein „Lissabonner-Ziel“ auf dem Buckel arbeitender Menschen erreicht! Das darf nicht sein!

Kolleginnen, Kollegen!

Noch einmal zur Tripartite. Wir haben seit dem 24.12.1977 eine nationale Tripartite und sektorielle Tripartiten, wie z.B. die Stahltripartite. Die Basis war ein „Aktionsplan für die Erhaltung des Wirtschaftswachstums und der Vollbeschäftigung“ und für das Gesetz Vorlage, eine offensive Einstellung, die auch heute die gleiche sein muss. Dieses Modell hat sich bewährt und hat einseitige Beschlüsse gegen das Salarium verhindert, zu Gunsten von gemeinsamen Entscheidungen getragen von gleichrangigen Beschlüssen, die immer den Vorrang der Erhaltung von Beschäftigung, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verhinderung von Massenarbeitslosigkeit gaben, bei gleichzeitigen Maßnahmen im Interesse der Betriebe, des Standortes Luxemburg und einer kontinuierlichen und auch selektiven Sozialpolitik! (Am Beispiel der Stahlkrise 1978-1985 wird es deutlich: von 30.000 Beschäftigten auf 5.000, ohne Entlassungen und Lohnabbau.)

Dieses hochwertige und hochrangige Instrument, diese Institution, in welcher Minister, Gewerkschafter und Arbeitgeber diskutieren, dialogisieren und sich zusammenraufen müssen, im Sinne, das ist nationale Solidarität und eine gemeinsame Verantwortung dem Land und den Menschen gegenüber.

Der OGB♦L nimmt die Tripartite sehr ernst und betrachtet sie nicht als Spielwiese betrachtet. Unsere Politik ist nicht die des leeren Stuhls oder der Ankündigung des heißen Herbstes.

Konsens und Kompromiss bedeuten annehmbare Lösungen. Wenn das Patronat wegen der 0,15%-igen Beitragserhöhung bei den Krankenkassen oder der 2 %-igen Mindestlohn- und Rentenerhöhung auf die Barrikaden geht, ist dies lächerlich. Dass der neue UEL-Patron, Würth, meint, die Tripartite wäre nur ein Diskussionsclub und dann brauche man sie nicht ... dann müssen wir die Ernsthaftigkeit eines solchen Satzes hinterfragen!

Auch das Patronat, die Betriebe, waren Nutznießer vieler Tripartite-Beschlüsse z.B. zahlen sie seit Jahren keine Beiträge mehr in die Kindergeldkasse neben massiven Steuererleichterungen und dem Herabsetzen des maximalen Steuersatzes auf 34%!

Kolleginnen, Kollegen!

Wer die Tripartite in Frage stellt, erhofft sich einen einfachen und einseitigen Weg bei der Umsetzung der Lissabonner-

Strategie begehen zu können und damit Lohnstopp oder Abbau, niedrigere Sozialbeiträge zu Gunsten steuerbegünstigter Zusatzversicherungen, das Abschaffen der Préretraite und die massive Erhöhung des Rentenalters bei gleichzeitiger Kürzung der Rentenleistungen und auch Krankenkassenleistungen und warum nicht auch, und dann definitiv, die Indexabschaffung durchsetzen zu können.

Wenn das so ist, sollte das Patronat Farbe bekennen, aber wissen, dass wir die Tripartite, wie den WSR und viele andere Gremien, wie auch die Selbstverwaltung in den Sozialversicherungen als ein "droit acquis", als eine Form der Chancengleichheit in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Gewerkschaften sehen und verteidigen und wollen. Wir wollen, dass die Regierung und das Patronat weiterhin in die Entscheidungen eingebunden sind, die für die Zukunft und das Schicksal der Menschen in diesem Lande ohne Ausnahme, ob Frauen, Männer, Nicht-Luxemburger oder Grenzgänger, entscheidend sind.



Die demnächst beginnende und notwendige Tripartite-Debatte über die Kompetitivität muss in ihrer gesamten Brandbreite, also ohne Ausschluss der sozialen Dimension geführt werden. Sie wird zum Testfall und zur Herausforderung für das Modell Luxemburg. Das Patronat soll den Versuch die Einbahnstraße zu begehen aufgeben, sonst werden alle Diskussionen in Zukunft schwieriger.

Aber auch die (neue) Regierung muss Farbe bekennen in ihren Interpretationen der Lissabonner-Strategie! Dies genügt mit Sicherheit nicht damit, dass unter Luxemburger EU-Ratsvorsitz eine Namensänderung stattfindet, d.h. "Luxemburger-Strategie" ohne, dass inhaltlich grundsätzlich in dem Sinne verändert wird, dass das "europäische und damit auch das luxemburgische Sozialmodell" nicht ihrer Substanz beraubt werden!

Eine klare Sprache ist notwendig, nicht eine solche, die Lissabon so interpretiert, dass

- ♦ zuerst das soziale modernisiert und umgebaut, d.h. verschlechtert wird,
- ♦ damit die EU zum kompetitivsten Wirtschaftsraum auf der Welt wird,
- ♦ um dann das verschlechterte Sozialmodell erhalten zu können.

Gefährliche Schachtelsätze, die absolutem Klärungsbedarf unterliegen. Juncker warb dieser Tage in Prag und in Budapest

für ein starkes und soziales Europa, in dem das Sozialmodell gestärkt werden soll. Also kein liberales, ökonomisches Umfeld, wie in den USA. Packen wir es an, reden wir nicht nur, sondern setzen wir die richtigen Weichen in der EU-Präsidentschaft.

Kolleginnen, Kollegen, Liebe Gäste!

Der OGB♦L war für eine Beteiligung der LSAP an der Regierung, weil wir unseren Sozialstaat erhalten wollen.

Unsere Erwartungen sind hoch, der vorgesehene Transfer der zukünftigen Finanzierung der "Mammerent" (Geld vom Budget in die Pensionskasse), enttäuscht uns und wir lehnen ihn kompromisslos ab. Das wäre Rentenklau und der Einstieg in zukünftige Rentenverschlechterungen.

Das Gerede um eine mögliche Absenkung der 3x8%-igen paritätischen Beiträge in die Pensionskassen lehnen wir genauso ab, denn so wird die berühmte "Rentenmauer" herbeigewungen, um berechnete Rentenleistungen abzusenken zu können.

„Mir hu kee Recht, d'Reserven vun de Pensiounskesen zu Laaschten vun de nokommende Generatiounen auszereibere“ : Originalton Jean-Claude Juncker am 12.08.1999. Er soll sich daran halten.

Hellhörig muss uns die mehrmals wiederholte Aussage von Budgetminister Frieden "Wir müssen über die Rolle des Staates nachdenken und darüber, in welchem Umfang der Staat die soziale Sicherheit finanzieren muss. Die politischen und sozialen Kräfte des Landes müssen diese Thematik diskutieren", ab 2006, meinte er beim Budgetdepot. Und Jean-Claude Juncker beim Kongress des LCGB: „Die Welt hat sich verändert und wir müssen uns mitändern. Das gilt auch für die Finanzierung der Altersvorsorgesysteme“.

Wir müssen uns warm anziehen, sollten wir uns wirklich, wie Wirtschaftsminister Krecké in einem Zeitungsinterview meinte, darauf einstellen, dass "schwierige Entscheidungen in Sachen Sozialstaat anstehen". Natürlich begrüßen wir die Erhöhung der Renten, des Mindestlohns, des RMG, usw. um 2% ab dem 1.1.2005.

Liebe Kongressdelegierte!

Ihr müsst ab morgen wichtige Entscheidungen treffen und in Zukunft umsetzen! Ihr, wir alle wissen, dass uns nie etwas geschenkt wurde, aber dass alles erkämpft respektive verteidigt werden musste. Seit dem ersten 1. Mai 1890, hat die Gewerkschaftsbewegung in der industrialisierten Welt fast ein Jahrhundert gebraucht um sozialen Fortschritt, soziale Gerech-

tigkeit, hohe Sozialstandards, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Respekt zu schaffen. Soll dies nun in wenigen Jahren kaputt gemacht oder verschlechtert werden? Nein!

Kolleginnen und Kollegen!

Die Arbeitslosigkeit ist nun auf 4,3% angestiegen, das sind fast 13.000 Menschen, die in Luxemburg ohne Arbeit sind, neben 3.000 in Beschäftigungsinitiativen.

Kolleginnen und Kollegen, wir müssen uns dagegen wehren, dass wie von manchen behauptet, die 4%-Marke zur Normalität, und das darüber zum Problem, wird. Es gibt für uns keine Alternative zur Vollbeschäftigung und damit auch keine Zahlenspielerien. Das Recht auf Arbeit gehört zu den elementaren Menschenrechten, auch in Luxemburg.

Wir müssen uns weiterhin für ein solidarisches Luxemburg einsetzen, in welchem die gerechte Umverteilung und die minimale Belastung aller, über den Weg einer gerechten Beitragsregelung, eine maximale Absicherung für alle Menschen in allen Lebenslagen garantieren. Darum muss die Finanzkapazität des Staates und der Sozialversicherungen erhalten bleiben. Darum muss uns nun die Steuerpolitik im ganzen Umfang (direkte und indirekte Steuern) interessieren.

Mammerentfinanzierung einerseits und die Abschaffung der Vermögenssteuer andererseits, um Luxemburg zu einer Nische, einem Monte-Carlo für Reiche zu machen, respektive der Weg in die 2-Klassengesellschaft, wo nicht nationale Solidarität, sondern private Zusatzversicherungen soziale Absicherung in allen Lebenslagen garantieren sollen, entsprechen weder den Zielen noch den Visionen jener gerechten Gesellschaft, die unsere Vorgänger und die wir anstreben, die wir als Modell für uns und alle Menschen auf dieser Erde als erreichbares und notwendiges Ziel sehen.

Die Herausforderungen sind enorm, unsere Verantwortung ist groß und unsere Kampfbereitschaft notwendig: Nicht allein in Resolutionen, oder aus dem Sessel heraus, rhetorisch oder in Zeitungsartikeln. Nein, sondern wie bisher, überall dort, wo wir gefordert sind und die Herausforderung erfolgreich annehmen.

Kolleginnen, Kollegen!

Merci für alles! Meiner Gewerkschaft, Euch allen verdanke ich alles! Ab morgen bin ich nur noch Euer Deputierter und auf immer dem OGB♦L, seinen Mitgliedern und Zielen verbunden.

Merci, Vive den OGB♦L!

De Kongress ass op.



Grundsatzreferat des OGB♦L-Präsidenten Jean-Claude Reding

(es gilt das gesprochene Wort)



Kolleginnen und Kollegen,

Im Statut des OGB♦L werden die Zielsetzungen unserer Gewerkschaft wie folgt festgelegt:

"Der OGB♦L strebt - im Rahmen der parlamentarischen Demokratie - die Schaffung einer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung an, deren Aktivität auf das Gemeinwohl ausgerichtet ist, in der der Mensch und sein Wohlbefinden im Mittelpunkt stehen und in der die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen ausgeschaltet ist."

Zu den Zielen des OGB♦L gehören die Chancengleichheit, die fortlaufende Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Rahmen einer gerechten Verteilung des Sozialproduktes, die Absicherung des Lebensstandards in allen Wechselfällen des Lebens, sowohl während der aktiven Zeit als auch im Ruhestand. Diese Ziele sind Bestandteil des Sozialmodells, das wir verteidigen und wie es in unserer Kongressresolution dargelegt wird. In unserem Statut wer-

den dann drei weitere wichtige Ziele hervorgehoben: die geistige und kulturelle Emanzipation der Arbeitnehmer, die Förderung eines wirksamen, d.h. vorbeugenden Umweltschutzes und die Förderung einer aktiven Friedenspolitik.

Diese Zielsetzungen sind und bleiben für den OGB♦L eine Verpflichtung. Diese Zielsetzungen sind gesellschaftspolitische Zielsetzungen, wir sind keine korporatistische Interessenvertretung. Wir sind parteipolitisch unabhängig, da wir aber gesellschaftspolitische Ziele verfolgen, müssen wir als Gewerkschaft auch politisch agieren, wir müssen das politische, soziale und wirtschaftliche Geschehen aufmerksam verfolgen und unseren Einfluss geltend machen, um unsere Zielsetzungen zu erreichen und die Interessen der Arbeitnehmer im Allgemeinen und unserer Mitglieder im Besonderen zu verteidigen.

In einer globalisierten Welt, in der Europäischen Union dürfen wir uns weniger denn je auf die nationale Ebene beschränken; wir müssen auch auf europäischer und internationaler Ebene aktiv sein. Dies ist besonders in einem kleinen Land, das in allen Hinsichten auf offene Grenzen, internationale Zusammenarbeit, Export- und Importmöglichkeiten angewiesen ist, von elementarer Bedeutung.

Seit dem Zusammenbruch der Sowjetunion hat sich die weltweite politische Szene stark verändert. Sicherer ist die Welt nicht geworden, kriegerische Auseinandersetzungen, blutige, extrem grausame Bürgerkriege - auch in Europa, wie die Auseinandersetzungen im ehemaligen Jugoslawien - haben die letzten 15 Jahre geprägt. Genozide, massive Verletzungen des Völkerrechts standen und stehen auf der Tagesordnung. Ob die Welt demokratischer geworden ist, ist auch eine Frage. Wenn man Demokratie nicht auf die formalen Aspekte reduziert, sondern auch den konkreten Respekt der Menschenrechte berücksichtigt, dann besteht noch enorm viel Handlungsbedarf. Die jährlichen Berichte von Amnesty International über die Menschenrechtsverletzungen, die jährlichen Berichte des IBFG über die Verletzung der Gewerkschaftsrechte sprechen auf jeden Fall eine andere Sprache und geben keinen Anlass zu Optimismus. Eine neue Dimension in diesem Zusammenhang ist der internationale Terrorismus und der Schock, der durch die Anschläge vom 11. September 2001 ausgelöst wurde. Die Reaktion darauf birgt immer noch viele Gefahren. Nicht nur dass gravierende politische Fehler gemacht wurden, wie der Irakkrieg, der sich zu einem militärischen und politischen Desaster entwickelt. Das "alte" Europa, die internationale Gewerkschaftsbewegung und die Millionen von Menschen auf allen Kontinenten, die vergeblich vor dem Irakkrieg gewarnt haben, die gegen diese monumentale politische Fehlleistung protestiert haben, haben leider Recht behalten. Hinzu kommen die Gefahren für unsere Freiheiten, die sich aus der

Notwendigkeit der verstärkten Sicherheits- und Überwachungsmaßnahmen im Kampf gegen den Terrorismus ergeben. Die wenigen Diskussionen die diesbezüglich auch in Luxemburg geführt werden sind eigentlich besorgniserregend, zeugen sie doch von einem mangelnden Problembewusstsein. Wenn die Auseinandersetzungen dann auch noch ideologisch und religiös verkleidet werden, wenn vom Krieg der Zivilisationen gesprochen wird, kann einem nur Angst und Bange werden, wenn man sich die Geschichte Europas vor Augen führt. Die Auseinandersetzung um den Irakkrieg hat aber ebenfalls gezeigt, dass es gilt den Prozess der europäischen Einigung weiter zu treiben, zu vertiefen. Eine einige Europäische Union, die sich die Mittel gibt eine aktive weltpolitische Rolle zu spielen, die offensiv das Völkerrecht verteidigt, die die internationalen Institutionen stärkt und demokratisiert, ist eine Voraussetzung für eine neue Weltordnung, die auf den Prinzipien des Völkerrechts und des Respekts der Charta der Menschenrechte aufbaut. Bei der Diskussion über den europäischen Verfassungsvertrag sollte auch dieser Punkt thematisiert werden.



Unsere Welt hat sich in den letzten 20 Jahren aber auch stark durch die Globalisierung der Wirtschaft verändert. Die Globalisierung der Wirtschaft ist mehr als bloß ein stärker werden der Welthandel; es gab schon Perioden in der Weltwirtschaftsgeschichte, die von einem enormen Aufschwung des Welthandels begleitet waren, so zum Beispiel vor dem ersten Weltkrieg. Auch die Diskussion über Wirtschaftsprotektionismus und Wirtschaftsliberalismus ist nicht neu, sie begleitet die Entwicklung des Kapitalismus seit 500 Jahren. Entscheidend neu ist die enorme Beschleunigung der Transportmöglichkeiten und der Nachrichtenübermittlung, die rasante Entwicklung der angewandten Forschung und ihrer Resultate, die sich aus dem Einsatz der modernen Informationstechnologien ergeben. Die Welt ist aber nicht nur ein Markt für Produkte geworden, sondern auch für Investitionen, für Geld- und Kapitalverschiebungen. Die Welt wird zudem zusehends ein Markt für Dienstleistungen. Da diese Entwicklung von einer Reduzie-

rung der Regulierungsrolle der Einzelstaaten begleitet ist und einer einseitigen Marktlogik folgt, erleben wir wie sich die Profitlogik auf Kosten der Menschen und ihrer Umwelt durchsetzt. Die Globalisierung birgt aber Entwicklungschancen und schließlich ist die Utopie einer einigen, friedlichen und demokratischen Welt, in der die Menschen miteinander verbunden sind, in der sie diskutieren, sich austauschen und zusammen arbeiten ja eine positive Utopie, eine Zielsetzung, die auch mit dem Begriff der internationalen Solidarität zu tun hat. Nur gilt es dann dringend die Globalisierung umzuorientieren, ihr eine soziale Dimension zu geben, sie den Imperativen einer nachhaltigen Entwicklung zu unterwerfen. Das bedeutet, dass wir uns für eine faire Globalisierung einsetzen, die die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belange auf lokaler, regionaler, nationaler und globaler Ebene berücksichtigt, die die Menschenrechte respektiert, die die kulturelle Identität der Völker respektiert, die die demokratischen Rechte und Regeln respektiert. Wir brauchen eine Weltwirtschaftsordnung, die auf fairen Regeln beruht, auf Regeln, die die soziale Gerechtigkeit garantieren, die die Solidarität fördern, die garantieren, dass alle wirtschaftlichen Akteure, auch die großen Konzerne, die Investmentfonds, die Händler und die Finanzakteure Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegen müssen. Soziale Verantwortlichkeit darf kein bloßes Marketinginstrument, kein Werbeslogan sein, sondern muss eine verbindliche Richtlinie sein und wenn diese Richtlinie verletzt wird, muss man auch zur Verantwortung gezogen werden. Deshalb fordert die internationale freie Gewerkschaftsbewegung eine tief greifende Reform der Welthandelsorganisation, des Weltwährungsfonds und eine Stärkung der Internationalen Arbeitsorganisation und der UN-Organisationen, wie der Weltgesundheitsorganisation, der UNESCO usw. Und so lange die soziale Dimension der Globalisierung fehlt, wird der OGB♦L an der Seite der Kritiker und der Gegner der Globalisierung stehen. Wir werden mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln Druck auf Politik und Wirtschaft ausüben, damit auch Luxemburg sich für eine faire Globalisierung einsetzt. Wir werden die Arbeit der internationalen Gewerkschaftsbewegung aktiv und systematisch unterstützen. Wir werden in dieser Frage verstärkt den Dialog mit den repräsentativen Organisationen der so genannten Zivilgesellschaft suchen. Darüber hinaus werden wir aber auch unsere eigene Arbeit im Bereich der internationalen Solidarität über unsere gewerkschaftliche NGO verstärken.

Die Entwicklung auf internationaler Ebene steht in einer wechselseitigen Beziehung zur EU und zur EU-Politik. Der eben unterzeichnete Verfassungsvertrag sieht in den Zielsetzungen der Union vor, dass die Europäische Union zum Frieden in der Welt, zur nachhaltigen Entwicklung unseres Planeten, zur Solidarität und zum gegenseitigen Respekt zwischen den Völkern und zu freien und fairen Handelsbeziehungen beiträgt. Daraus ergeben sich konkrete Verpflichtungen für die Politik der Union z. B. in der Welthandelsorganisation. Ob die Haltung der EU bei den WTO-Verhandlungen aber diesen Verpflichtungen gerecht wird, ist allerdings mehr als fragwürdig. Neoliberale Strategien sind nicht mit der Verpflichtung auf eine soziale Marktwirtschaft, die ebenfalls im Verfassungsvertrag steht, vereinbar: Die EU hat aber nicht bloß eine morali-

sche Verpflichtung sich für die soziale Dimension der Globalisierung und für die Schaffung klarer, fairer und verbindlicher Regeln auf internationaler Ebene einzusetzen. Faire Regeln, die die Charta der Menschenrechte respektieren, die sich an den Imperativen einer nachhaltigen Entwicklung orientieren und die zudem den Normen der IAO untergeordnet sein müssen, derartige Regeln sind auch von Interesse für die von der Union propagierte nachhaltige Entwicklung Europas, die gemäß der so genannten Lissabonstrategie auf drei gleich wichtigen Säulen aufbauen soll: dem Wirtschaftswachstum, dem sozialen Zusammenhalt und dem Schutz der Umwelt.

Der OGB♦L hat von jeher den Aufbau der Europäischen Union unterstützt und dies nicht nur weil die europäische Einigung, die EWG, die EG und nun die EU den Frieden zwischen den Ländern der EU garantiert hat, sondern auch weil die europäische Einigung während langen Jahren der wirtschaftlichen Entwicklung Europas förderlich war und das so genannte europäische Sozialmodell grosso modo respektiert wurde. Die Zustimmung zum europäischen Projekt ist jedoch im freien Fall, auch in Luxemburg macht sich Skepsis breit. Immer mehr Menschen in der Union haben Angst: Angst vor der dauerhaften Massenarbeitslosigkeit, Angst um die Absicherung ihrer materiellen Existenz, Angst vor den Wechselfällen des Lebens. Die Menschen stellen fest, dass ihre Arbeitsbedingungen sich in den letzten Jahren nicht verbessert haben, sie spüren den dauernden Druck, den Stress, die Belastungen - und wissenschaftliche Forschungen bestätigen diese Entwicklung - , sie sind seit Jahren mit Angriffen auf ihre soziale Absicherung konfrontiert. Das Wort Reform, das eigentlich für eine Verbesserung des Bestehenden stand, hat seine positive Bedeutung verloren und wenn heute ein Politiker von Reformen oder gar von Strukturreformen spricht, dann heißt es aufpassen, meistens bedeutet dies nichts Gutes mehr: Die Menschen sehen, dass die Armut zunimmt, auch hier in Luxemburg. Bettler und Obdachlose gehören derweil zum Straßenbild und nicht nur in den mittleren und größeren Städten. Die Menschen machen sich Sorgen um die Entwicklung ihrer Umwelt.

Wenn bei einem konjunkturellen Einbruch - wie 2001 als Folge des Zusammenbruchs der so genannten neuen Ökonomie, besser gesagt als Folge der Börsenspekulation - die Steuereinnahmen zurückgehen, die Arbeitslosigkeit wieder wächst und die Haushaltsdefizite in den meisten EU-Ländern steigen, gilt die Hauptsorge der EU-Kommission, der EZB, der OECD und der meisten Wirtschaftsinstitute dem Respekt der Maastricht-Kriterien. Und wieder werden Strukturreformen angemahnt. In Deutschland, in Frankreich, in Italien, in den Niederlanden wird das Sozialnetz weiter ausgedünnt, das Defizit bleibt, die Arbeitslosigkeit nimmt weiter zu, die Konsumnachfrage und die Investitionstätigkeit gehen zurück. Die Zustimmung in der Bevölkerung zu diesen Rezepten, die seit Jahren angewandt werden und sich als falsch erwiesen haben, nimmt rasant ab, trotz der dauernden einseitigen Medienbeeinflussung. In der Zwischenzeit mehren sich allerdings über die Gewerkschaftsbewegung hinaus die Stimmen, die sich für eine grundsätzliche Reorientierung der Wirtschaftspolitik einset-

zen, sogar innerhalb der europäischen Institutionen. Es ist nur zu hoffen, dass es gelingen wird den fatalen Stabilitätspakt grundlegend zu reformieren. Aber darüber hinaus gilt es dafür zu sorgen, dass auch die EZB ihre Geldpolitik nicht bloß an der Preisstabilität orientiert, sondern auch die Stabilität des Wirtschaftswachstums, die Vollbeschäftigung und den sozialen Zusammenhalt als Zielsetzung anpeilt. Um das schwindende Vertrauen der europäischen Bürger in die EU wieder herzustellen, ist die Politik gefordert:

- ♦ die Sozialagenda der Union mit Inhalt zu füllen,
- ♦ kontroverse Projekte wie die Bolkestein-Direktive fallen zu lassen und grundlegend zu überarbeiten,
- ♦ die öffentlichen Dienstleistungen und die Dienstleistungen, die von allgemeinem Interesse sind, durch ein europäisches Rahmengesetz zu schützen,
- ♦ die 40-Stundenwoche und 5 Wochen Urlaub als Mindeststandard in die europäische Arbeitszeitrichtlinie festzuschreiben, anstatt die Arbeitszeitregelung noch weiter zu flexibilisieren,
- ♦ ein Rahmengesetz über die Leiharbeit zu verabschieden, das das prekäre Statut der Leiharbeiter verbessert und so endlich Ernst macht mit dem Slogan der Vereinbarkeit von Flexibilität und Sicherheit,
- ♦ die Rechte auf Information, Konsultation und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ihrer Vertreter und Gewerkschaften zu verbessern,
- ♦ gegen Sozialdumping und Steuerdumping, das zur Delocalisierung von Betrieben führt, vorzugehen.

Es wäre an der Zeit, dass wir als Gewerkschaft einmal der Kommission und dem Ministerrat applaudieren könnten, dass wir sagen könnten, dass Maßnahmen im Sinne des sozialen Fortschritts und der Harmonisierung der Sozialstandards nach oben getroffen wurden, anstatt, dass wir jede neue Richtlinie, jede neue Kommissionsinitiative mit Misstrauen entgegen nehmen müssen und wir dauernd gegen die europäische Politik mobilisieren müssen. Glaubwürdiger wird das Projekt Europa dadurch nicht.

Auch hier in Luxemburg ist das Referendum über den europäischen Verfassungsvertrag noch nicht gewonnen. Wo bleibt eigentlich die versprochene Einbeziehung der Zivilgesellschaft, der Gewerkschaften in den Vorbereitungsprozess des Referendums? Welche Bedeutung soll das Referendum haben? Welche Frage oder Fragen werden gestellt werden? Wie wird die politische Debatte mit den Bürgern geführt werden? Wie wird die Information über den Verfassungsvertrag organisiert werden?

Es wäre auch an der Zeit, dass das Parlament sich stärker in die europäische Politik einbringt. Die demokratische Debatte über europäische Gesetze, über europäische Initiativen muss im Parlament, muss mit den Gewerkschaften, den Patronatsorganisation und den repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft vor den Beschlüssen im Ministerrat geführt werden. Nach den Beschlüssen im Ministerrat ist es zu spät.

Die politische Diskussion muss im Vorfeld der Beschlüsse stattfinden, denn ein Großteil unserer Gesetzgebung beruht heute auf europäischen Beschlüssen. Und wenn wir den Ministern und ihren hohen Beamten es überlassen, die Entscheidungen in Brüssel zu fällen ohne ihnen ein Mandat mit auf den Weg zu geben und uns auf den verbliebenen Rest auf dem Krautmarkt beschränken, dann reduzieren wir die Bedeutung des Parlaments auf die eines Gemeinderats. Denn machen wir uns nichts vor, sogar die nationale Budgetpolitik steht unter der Kontrolle des Ministerrats und der Kommission. Und das ist in einer Wirtschafts- und Währungsunion auch normal. Allerdings gilt es dann die demokratischen Rechte der Bürger bei den europäischen Entscheidungsprozessen geltend zu machen.

Deshalb müssen wir als OGB♦L auch weiterhin auf dieser Ebene aktiv sein. Wir können die europäische Politik nicht den Regierenden und den Lobbyisten der Wirtschaft überlassen, es geht um die Interessen der Arbeitnehmer und es ist eine Frage der Demokratie. Deshalb bleibt die europäische Arbeit ein wesentliches Standbein der Politik des OGB♦L, deshalb ist die Arbeit des gemeinsamen Europasekretariats der luxemburgischen Gewerkschaften wichtig für uns, deshalb müssen wir auch verstärkt die Kompetenzen der Berufskammern des Salariats für die gewerkschaftliche Politik in diesem Bereich einzusetzen, deshalb müssen wir die neuen Befugnisse und Aufgaben des Wirtschafts- und Sozialrates zu europäischen Fragen offensiv nutzen. Der OGB♦L fordert eine breite öffentliche Debatte über den europäischen Verfassungsvertrag. Diese Debatte beinhaltet auch eine Diskussion über die zukünftige Orientierung der EU, über die Frage wohin die Reise auf der Basis dieses Verfassungsentwurfs führen soll.

Denn die Frage ist wohl nicht so sehr ob dieser Verfassungsentwurf positiv oder negativ im Vergleich zu den bestehenden Texten ist. Die Antwort auf diese Frage scheint mir klar zu sein. Die Analysen des EGB, aber auch vieler anderer Organisationen, Juristen und Politikern zeigen auf, dass dieser Entwurf nicht schlechter als die bestehenden Regelungen ist und sogar Verbesserungen bringt. Die Frage ist eher, ob dieser Verfassungsentwurf das europäische Sozialmodell respektiert und eine Basis bildet, auf der die soziale Dimension der EU weiter entwickelt werden kann oder nicht. Die Frage ist auch, was geschieht, wenn dieser Text abgelehnt wird, welche Auswirkungen ein Nein auf die soziale Dimension der Union hat. Auf diese Fragen erwarten wir politische Antworten und politische Zukunftsperspektiven. Der OGB♦L wird diese Diskussion in den nächsten Monaten in seiner Presse, über seine Web-Seite und mittels Konferenzen und Seminaren führen und sie konsequent mit der Frage der Sozialdimension der EU-Politik verbinden. Wir werden auf diese Weise unseren Mitgliedern eine Orientierungshilfe bieten, einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion in Luxemburg - und auf Grund unserer grenzüberschreitenden Mitgliederzusammensetzung über die Grenzen hinaus - liefern. Wir werden dann in einer Sitzung unseres Nationalvorstandes eine Schlussfolgerung aus dieser Diskussion ziehen und eine Empfehlung aussprechen, die natürlich auch die Haltung des EGB berücksichtigen wird.

Die Zukunft Luxemburg ist eng verbunden mit der Entwicklung der Europäischen Union und mit der Entwicklung der Großregion Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonien, in der wir leben. Diese Großregion und besonders ihr Zentrum, die Region Luxemburg, Trier, Arlon, Metz, Nancy und Saarbrücken bildet immer mehr eine Wirtschaftsregion. Sie ist für viele kleine und mittlere Unternehmen ein Binnenmarkt im großen europäischen Binnenmarkt. Sie bildet einen großen Arbeitsmarkt. Ein stetig wachsendes Netz von Verbindungen zwischen Städten, Institutionen, Organisationen entwickelt sich. Grenzüberschreitende Institutionen wie der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, wie die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle wurden geschaffen. In einem erweiterten Europa kommt der Entwicklung der Zusammenarbeit in dieser Großregion eine wachsende Bedeutung für die Menschen, die hier leben, zu. Verkehr und Transport, Landesplanung müssen heute im Rahmen der Großregion gedacht werden. Sinnvolle Kooperationen sind möglich im Bereich der Berufsausbildung, der Weiterbildung, der Hochschulen und der Forschung sowie in der Kultur, im Gesundheitswesen. Als souveränes Land kann und sollte Luxemburg bei dieser Entwicklung den Motor bilden. Ich verweise hier auf die Vorschläge des luxemburgischen Wirtschafts- und Sozialrates. Gewerkschaftlicherseits hat der OGB♦L in den letzten 4 Jahren seinen Einsatz auf diesem Gebiet verstärkt und dazu beigetragen, dass die Gewerkschaften der Großregion eigene Vorstellungen zur Zukunft der Großregion entwickelt haben, ihre Arbeit verstärkt koordiniert haben und auch fähig wurden, gemeinsame gewerkschaftliche Aktionen durchzuführen. Diese Arbeit müssen wir gezielt weiter entwickeln, vertiefen und dabei können und sollten die Grenzgängersektionen des OGB♦L eine stärkere Rolle spielen. In der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit in der Großregion müssen wir unsere Strukturen verbessern. Der IGR-SLLTWP muss sich für die belgischen Gewerkschaften öffnen und definitiv zu einer repräsentativen und wirksamen Organisation der Gewerkschaften der Großregion werden. Das bedeutet für die luxemburgischen Gewerkschaften, dass sie bereit sein müssen ihren Beitrag hierzu zu liefern. Wir verfügen über ein gemeinsames Europasekretariat, das eine entscheidende logistische Hilfe für eine solche Entwicklung bieten kann.

Kolleginnen und Kollegen,

die vom OGB♦L, aber auch von anderen Organisationen, geforderte Zukunftsdebatte ist nie richtig in Gang gekommen. Die von uns geforderte sachliche Debatte wurde nicht vorbereitet und fand nicht statt. Der Schock, den unser Premierminister durch sein Negativ-Szenario des 700.000-Einwohnerstaates, auslöste, drohte in einer gefährlichen Polemik zu enden, wurde aber durch den wirtschaftlichen Umschwung, den drastischen Rückgang des Wirtschaftswachstums ab 2001 schnell überwunden und wiederum wurde die Zukunftsdebatte schubladiert. Eine Analyse der Stärken und Schwächen Luxemburgs ist aber um so notwendiger, weil die wirtschaftliche Entwicklung in einer globalisierten Welt immer rasanter wird und althergebrachte Gewohnheiten in Frage stellt, weil in

einem erweiterten europäischen Binnenmarkt, der immer weniger Schranken kennt, der zusammenwächst, der für die Betriebe neue Perspektiven öffnet, die Konkurrenz aber auch immer härter wird und weil die Nischenpolitik, die Luxemburg seit Jahrzehnten betreibt immer schwieriger wird. In einem zusammenwachsenden Europa wird das Ausnutzen der Souveränitätsnischen immer schwieriger. Sozialdumping lehnen wir ab, es ist keine Alternative und das Spiel mit der Steuerbelastung für Betriebe, für einzelne Berufs- und Einkommenskategorien, das Spiel mit dem Mehrwertsteuersatz sind auf die Dauer auch keine Alternativen, denn Steuerdumping schlägt zurück und bedeutet letztendlich das Aus für den Sozialstaat, weil es im Endeffekt die Rolle des Staates auf seine Ordnungsfunktion, seine Polizeifunktion reduziert.

In den nächsten Tagen wird die Diskussion über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs beginnen. Wenn sie richtig geführt wird, kann sie ein Beitrag zur Zukunftsdebatte sein. Diese Diskussion kann und darf sich aber nicht auf die Frage der Lohnkosten und der Lohnnebenkosten beschränken. Hier geht es auch um die Arbeitsbedingungen, denn ohne gute Arbeitsbedingungen gibt es keine gute Produktivität. Mitbestimmung, Demokratie in der Arbeitswelt, eine gute soziale Absicherung, all dies sind auch Faktoren die Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen. Auch das Soziale ist ein Produktivitätsfaktor, das sollte nicht vergessen werden. Außerdem ist Wettbewerbsfähigkeit kein Ziel an sich, Ziel ist - um es in den Worten des europäischen Rates von Lissabon im März 2000 zu sagen - eine dauerhafte wirtschaftliche Entwicklung, begleitet von einer quantitativen und qualitativen Verbesserung der Beschäftigungssituation und einem stärkeren sozialen Zusammenhalt. Später wurde die ökologische Dimension hinzugefügt. Der OGB♦L unterstreicht, dass gerade in einem kleinen Land der soziale Frieden, die soziale Kohäsion von großer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung sind. Das Soziale ist auch ein Produktivitätsfaktor und in einer demokratischen, solidarischen Gesellschaft sogar ein wesentlicher. Es ist aber ein Faktor, den es nicht zum Nulltarif gibt. Wenn die soziale Dimension, die wirtschaftliche Dimension und die umweltpolitische Dimension nicht gleichberechtigt bei der Diskussion über die Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigt werden, wird die Diskussion schnell zu einem reinen Schlagabtausch, zu polemischen Auseinandersetzungen führen. Damit die Diskussion ein sinnvoller Beitrag zur Zukunftsdebatte wird, ist viel Fingerspitzengefühl seitens der Regierung erforderlich, die die Akzente richtig setzen muss. Darüber hinaus gilt es darüber nachzudenken, wie diese Diskussion, die Implikationen in vielen gesellschaftlichen Bereichen haben kann, auch über den Kreis der Tripartite hinaus, geführt werden kann.

Kolleginnen und Kollegen,

wir leben in einer Epoche, in der eine Gewerkschaft sehr viel damit beschäftigt ist, die direkten Interessen ihrer Mitglieder zu verteidigen, individuell und kollektiv. Die Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer ist ein Dauerbrenner der gewerkschaftlichen Arbeit, auch in Luxemburg. Oftmals wird den Gewerkschaften in diesem Zusammenhang und mit Hinweis auf die Arbeitslosigkeit geraten, materielle

Forderungen hinten anzustellen und sich auf qualitative Themen und auf die soziale Abfederung der betrieblichen Umstrukturierungen zu beschränken. Die Forderung nach Lohnmäßigung ist Teil dieser ideologischen Offensive gegen die Gewerkschaften. Im Endeffekt geht es dabei darum, dass der geschaffene gesellschaftliche Reichtum, das Bruttosozialprodukt zu Ungunsten der Arbeitnehmer und zu Gunsten der Kapitaleigner verteilt wird. Der OGB♦L verschließt sich einer derartigen Politik aus verschiedenen Gründen.



Die Erfahrung aus den 90er Jahren zeigt, dass eine solche Politik nicht zu den versprochenen Ergebnissen in punkto Investitionen und Arbeitsplätze führt. Im Gegenteil, diese Politik ist mitschuldig an der schlechten wirtschaftlichen Situation, die seit Jahren in der EU besteht. Ein Resultat ist aber garantiert: die Unterschiede zwischen Reichen und Armen werden größer. Die Lohn- und Einkommensschere wird größer. Einige Beispiele gefällig: 1984 war in Frankreich der Durchschnittslohn eines Betriebsmanagers in der Industrie 10 mal höher als der eines Arbeitnehmers, 2001 war er 16 mal höher; in Deutschland stieg der Unterschied von 9 auf 13, in Belgien von 9 auf 19, in den Niederlanden von 8 auf 22, in Großbritannien von 10 auf 25. Der jährliche Durchschnittslohn eines Industriemanagers lag übrigens für vergleichbare Industrieunternehmen (Unternehmen mit einem Umsatz von 375 Millionen) in Deutschland bei 363.000.-€, in Frankreich bei 415.000.-€, in Belgien bei 557.000.-€, in den Niederlanden bei 483.883.-€ und in Großbritannien bei 534.000.-€. In alten Franken, um es anschaulicher zu machen, lagen die Gehälter also zwischen 14,5 Millionen und 21 Millionen. Ich gehe jede Wette ein, dass die entsprechenden Zahlen im Finanzsektor noch höher ausfallen.

Deshalb ist die statutarische Verpflichtung des OGB♦L sich für eine gerechte Aufteilung des Sozialproduktes einzusetzen sowohl aus moralischen, wie auch aus wirtschaftspolitischen Ursachen richtig. Deshalb halten wir auch an unserer traditionellen und bewährten Lohnpolitik fest, die auf 3 Pfeilern beruht:

- ♦ Der erste Pfeiler ist die Indexierung der Löhne an die Preisentwicklung; der OGB♦L lehnt auch die Vorstellungen der Arbeitgeberorganisationen über maximale Indexranchen ab; bei dieser Diskussion geht es nicht um soziale Gerechtigkeit, sondern schlichtweg um neue Wege, um die Lohnentwicklung zu bremsen, die bestehenden Lohnsysteme auszuhöhlen und die Arbeitnehmer bei den Lohnverhandlungen zu spalten. Wenn es darum ginge mehr Einkommensgerechtigkeit zu schaffen, dann müssten die Chefetagen aus der Wirtschafts- und Finanzwelt erst einmal ihre Einkommen offen legen und auch bereit sein über maximale Einkommen für sich zu diskutieren;



- ♦ der zweite Pfeiler ist eine kontinuierliche Lohnentwicklung durch die kollektivvertragliche Tarifpolitik, eine Lohnpolitik, die dezentral funktionieren kann, weil die Lohnindexierung besteht und die sich deshalb an die sektoriellen und betrieblichen Besonderheiten anpassen kann und die wirtschaftliche Situation des Sektors oder des Betriebs besser berücksichtigen kann.

Die neue Kollektivvertragsgesetzgebung bietet diesbezüglich für die Branchenverträge neue Möglichkeiten, die von Interesse sein können, wenn sie intelligent und im Konsens genutzt werden. Augenblicklich haben wir es allerdings eher mit einer negativen Haltung seitens des Patronats zu tun, die darauf hinaus läuft bestehende kollektivvertragliche Regeln in Frage zu stellen und Lohnabbau zu betreiben. Die Auseinandersetzung um den Bankenkollektivvertrag war in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Es ist ein Erfolg des OGB♦L und der Mobilisierung des Personals, die vom OGB♦L initiiert wurde, dass es gelungen ist, die Abbaupläne des Patronats zu durchkreuzen, die kollektivvertraglichen Errungenschaften für die nächsten Jahre abzusichern und eine reale Lohnerhöhung durchzusetzen, die auch eine lineare Lohnerhöhung beinhaltet und nicht bloß auf der individuellen Bewertung beruht, die ironischerweise im Alleingang von der Gewerkschaft eingeführt wurde, die heute am lautesten gegen dieses Lohnsystem auftritt und wortradikal Streikparolen herausgibt, wohl wissend, dass sie nicht im entferntesten streikfähig ist. Manches deutet darauf hin, dass

die FEDIL, oder darüber hinaus die UEL, Leitlinien zur Tarifpolitik verbreiten würde. Dies wäre eine gefährliche Entwicklung, denn die Tarifpolitik würde dann von der realen Betriebsituation abgekoppelt und politisiert werden. Wir müssen uns darauf einstellen und die Koordinierung zwischen unseren Syndikatsstrukturen stärken, unsere Präsenz in den Betrieben und unsere betriebliche Aktionsfähigkeit verstärken, die gewerkschaftliche Präsenz und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in allen Bereichen erhöhen, um in allen Bereichen Kollektivverträge einzuführen, damit morgen alle Arbeitnehmer kollektivvertraglich abgesichert sind und nicht bloß die Hälfte, wie das heute der Fall ist;

- ♦ der dritte Pfeiler der Lohnpolitik in Luxemburg ist das Mindestlohnsystem, das eine periodische Anpassung des Mindestlohnes an die allgemeine Lohnentwicklung beinhaltet, aber auch periodische Diskussionen über strukturelle Erhöhungen des Mindestlohnes. Diese Diskussion wird augenblicklich von der Regierung abgelehnt obwohl sie im Regierungsprogramm vorgesehen ist. Der OGB♦L stellt jedenfalls fest, dass die Kaufkraft der Mindestlohnbezieher trotz der periodischen Anpassungen laut Eurostat stagniert und dass es vielen Mindestlohnbeziehern nur dank eines zweiten Familieneinkommens und dank der staatlichen Transferleistungen (Kindergeld, RMG und diverse Beihilfen) gelingt dezent zu leben. Wenn es diese Transferleistungen nicht gäbe, würden manche Mindestlohnbezieher unter die Armutsgrenze rutschen. Das ist nicht normal. Hier drängt sich eine ernsthafte Diskussion auf.

Die Lohnpolitik allein garantiert aber keine gerechte Verteilung des Sozialprodukts. Hierzu gehören auch die sozialen Transferleistungen wie das Kindergeld, eine gute soziale Absicherung bei Krankheit, Unfall und Invalidität, Pensionen, die garantieren, dass die Rentner keine Einbußen in ihrem Lebensstandard hinnehmen müssen, sowie eine sozialgerechte Steuerpolitik.

Kolleginnen und Kollegen,

wir haben dieses Jahr einmal mehr über die Finanzierung der Leistungen der Krankenkassen diskutieren müssen. Der OGB♦L hat einer Beitragserhöhung zugestimmt und es ist uns auch weit gehend gelungen, Leistungsver schlechterungen abzuwehren. Wir haben auch auf die Verantwortung des Staates bei den Entscheidungen über die Entwicklung der Einkommen der Ärzte und bei der Krankenhausplanung hingewiesen. Wir erinnern ebenfalls an die Ausgaben, die im Laufe der Jahre aus dem Staatshaushalt in das Budget der Krankenkassen transferiert wurden. Wir verweisen auch darauf, dass die Belastung der Versicherten bereits heute über derjenigen liegt, die in den reinen Tarifen ausgewiesen ist. Es wäre interessant einmal zu berechnen, wie sich die reale Selbstbeteiligung an den Gesundheitsausgaben über die Jahre hinweg entwickelt hat.

Sicherlich es ist notwendig die Kostenentwicklung in den Krankenkassen unter Kontrolle zu halten und die Beiträge und die Steuergelder möglichst effizient einzusetzen. Dabei spielt

die Gesundheitspolitik eine wichtige Rolle. Der OGB♦L warnt aber vor der Versuchung Gesundheitspolitik mit Rotstiftpolitik gleichzusetzen. Das ginge auf Kosten der Qualität, der sozialen Gerechtigkeit und würde insgesamt teurer, wie das amerikanische Beispiel zeigt. Eine qualitativ gute Gesundheitspolitik ist nur möglich, wenn es im Gesundheitssektor gut motiviertes Personal gibt. Dies bedingt ordentliche Arbeits- und Lohnbedingungen, dies bedingt eine gute Aus- und Weiterbildung, dies bedingt einen guten Sozialdialog auf allen Ebenen und ein positives Berufsbild in der Öffentlichkeit. Diese Aussage gilt übrigens nicht nur für die Gesundheitsberufler, sondern auch für die Ärzte. Wir sind aber überzeugt, dass es im Respekt dieser Prinzipien möglich ist die Mittel der Krankenkassen effizienter einzusetzen.

Von großer Bedeutung ist unserer Meinung nach auch die Bekämpfung der Ursachen von Krankheiten. Der Alkohol- und Tabakmissbrauch müssen bekämpft werden, genauso wie der zunehmende Drogenkonsum, der Medikamentenmissbrauch und die Medikamentenabhängigkeit.

Die Präventivmedizin muss auf allen Ebenen verbessert werden. Der Gesundheitsschutz und die Sicherheit auf dem Arbeitsplatz müssen verbessert werden. Dabei geht es sicherlich um den Unfallschutz und die Wegeunfälle - und hier wird sich der OGB♦L zusammen mit seinen Sicherheitsdelegierten noch stärker als bisher engagieren. Aber darüber hinaus gilt es an den Arbeitsbedingungen anzusetzen, den zunehmenden krankmachenden Stress zu bekämpfen, denn oftmals sind Herz- und Kreislaufbeschwerden, Depressionen, ... usw. Folgen von schlechten Arbeitsbedingungen, von Überlastung und unmaßigem Druck. In diesem Bereich ist auch die Arbeitgeberseite gefordert. Ein Abkommen über die Bekämpfung von Stress am Arbeitsplatz wäre ein guter Beitrag zur Sanierung der Krankenkassen. Es könnte ein Zeichen für weitergehende Maßnahmen sein. Die UEL ist gefordert, statt über Beitragserhöhungen zu klagen und den Teufel an die Wand zu malen, konstruktiv, im Sozialdialog an der Ursachenbekämpfung mitzuwirken. Die Themenliste möglicher Präventivmaßnahmen ist damit nicht erschöpft, weder am Arbeitsplatz noch im sonstigen Lebensumfeld - weitere Stichworte sind ergonomisch nicht angepasste Arbeitsplätze, schädliche Umwelteinflüsse und Umweltgifte, schlechte Ernährungsgewohnheiten usw.

Einfache und simplistische Lösungen gibt es sicherlich nicht, deshalb warnt der OGB♦L auch vor voreiligen, rein arithmetischen Lösungen z. B. in Zusammenhang mit der Schaffung des einheitlichen Statuts für Arbeiter und Privatbeamten bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei der Fusion der Krankenkassen. Der OGB♦L tritt für die Gleichbehandlung der Arbeiter mit den Privatbeamten bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ein. Wir lehnen aber faule Kompromisse ab, die darauf hinaus laufen würden, die Kosten für das Einheitsstatut allein dem Salarikat aufzubürden. Im Klartext, es kann nicht so sein, dass die Privatbeamten die Kosten für die Schaffung des Einheitsstatuts tragen sollen, während sich die Arbeitgeber schadlos halten, ja sogar noch daran verdienen würden. Sicher die Frage ist kompliziert, weil die betrieblichen Realitäten sehr unterschiedlich und schwer vergleichbar sind. Nur

anstatt bloß an die Solidarität innerhalb des Salaritats zu appellieren und Kostenverschiebungen innerhalb des Salaritats zu propagieren, die zudem die realen Unterschiede zwischen den Betrieben nicht berücksichtigen würden, könnte ja auch über solidarische Maßnahmen zwischen den Betrieben nachgedacht werden. Die gesamte Thematik könnte auch mit der notwendigen Diskussion über die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten der Leistungen der Krankenkassen verbunden werden.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein politischer Dauerbrenner in Luxemburg scheint das Thema Renten zu sein, obwohl die Finanzsituation der Pensionskassen, die demographische Entwicklung und auch die wirtschaftliche Entwicklung dies eigentlich nicht anzeigen und eigentlich kein Grund zur Beunruhigung besteht. Nachdem endlich Ruhe zu diesem Thema eingekehrt war, hat die neue Regierung es nicht verpasst die Diskussion neu zu beleben indem sie beschlossen hat die Kosten des "forfait d'éducation" auf die Pensionskassen abwälzen zu wollen, frei nach dem Motto "Wenn es keine Pensionsmauer gibt, dann bauen wir sie halt". Mit dem OGB♦L ist dies nicht zu machen.

Wir erinnern auch daran, dass eine andere Diskussion immer noch aussteht, nämlich die über die Schaffung neuer und alternativer Finanzierungsquellen für unser Rentensystem.

In diesem Zusammenhang haben wir auch kein Verständnis für die Ausführungen des Budgetministers über die Entwicklung der Ausgaben des Staats für die soziale Sicherheit.

Die Ausgaben Luxemburgs für die soziale Sicherheit liegen bei 21,2% des Bruttosozialprodukts, das liegt deutlich unter dem EU-Durchschnitt, der bei 27,5% liegt. Die Ausgaben unserer direkten Nachbarn Belgien, Deutschland und Frankreich liegen noch höher.

Dass ein gutes Drittel der Ausgaben aus dem Staatshaushalt beglichen wird ist des Weiteren eine bewusste politische Entscheidung gewesen, die es erlaubte die Lohnnebenkosten in Luxemburg niedrig zu halten und war Teil der nationalen Beschäftigungspolitik.



Kolleginnen und Kollegen,

unser Sorgenkind ist die Beschäftigungspolitik. Die Arbeitslosigkeit stieg schnell in den letzten Jahren. Lag die Arbeitslosigkeit in den Jahren 2000 und 2001 noch bei 2,6 und 2,5%, so stieg sie 2002 auf 2,9%, 2003 auf 3,7%, um im September dieses Jahres auf 4,2% anzusteigen, das ist immerhin eine Steigerung von fast 70%. Die Zahl der Arbeitsuchenden, die zusätzlich in den diversen Beschäftigungsmaßnahmen erfasst wurden und eigentlich zu den Arbeitslosenstatistiken hinzugerechnet werden müssten, stieg in den letzten beiden Jahren ebenfalls um mehr als 20%. Die Dauer der Arbeitslosigkeit hat im letzten Jahr ebenfalls zugenommen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze ging zurück, auch wenn sie sich wieder bei 2,5% eingependelt hat. Ein zusätzliches Problem für die luxemburgische Beschäftigungspolitik liegt darin, dass die Arbeitslosigkeit in der Großregion, im Raum Trier, im Saarland, in Lothringen, in Wallonien mehr als doppelt so hoch liegt als in Luxemburg und, dass Luxemburg als Wirtschaftszentrum wie ein Magnet auf eine Region wirkt, die weit über die luxemburgischen Staatsgrenzen hinausgeht. Das hat sicherlich mehr Vorteile als Nachteile für Luxemburg, hat aber auch negative Auswirkungen auf die Beschäftigungspolitik. Tatsache ist auch, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit in einem direkten Verhältnis zur Ausbildung steht. Die beruflichen Anforderungen steigen und die neuen Arbeitsplätze verlangen überwiegend eine gute berufliche Ausbildung und eine gute Allgemeinbildung. Wir brauchen Diplome, die auf jeder Ebene und in jedem Bereich ein gutes Qualifikationsniveau bezeugen und wir brauchen viele junge Leute, die dieses Niveau erreichen. Dies gilt für das CATP, das Technikerdiplom, die Meisterprüfung, das technische und das allgemeine Abitur und dies gilt für die verschiedenen Hochschulausbildungen. Es hat keinen Zweck Etikettenschwindel zu machen und Diplome zu verteilen, die keinen beruflichen Wert mehr haben. Dies würde uns sicherlich bei den unzähligen europäischen statistischen Vergleichen helfen, in der Praxis hätten wir den jungen Menschen einen schlechten Dienst geleistet. Ein solches ehrgeiziges Ziel ist aber nicht durch stramme Parolen, durch bloße Selektion und nicht mit Methoden, Programmen und Strukturen von gestern zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir in das Bildungswesen investieren und zwar auf allen Ebenen, wir brauchen die bestmöglichst ausgebildeten Lehrer, wir brauchen Stützmaßnahmen für die vielen Schüler, die aus sozialen und kulturellen Gründen mehr Schwierigkeiten als andere haben um die erforderlichen schulischen und beruflichen Ziele zu erreichen. Wir müssen um die Schulen ein Netz an sozialen und erzieherischen Strukturen schaffen, um der Schule Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben zu geben und sie von den erzieherischen und sozialen Aufgaben, die ihr zunehmend übertragen wurden zu entlasten, aber auch, um mehr Chancengleichheit zu schaffen und mehr Kindern und Jugendlichen den Weg zu einer besseren Allgemeinbildung und einer besseren Berufsausbildung zu öffnen. Wir brauchen eine wissenschaftliche Auseinandersetzung und Forschung im pädagogischen Bereich, eine pädagogische Forschung, die sich auf die Besonderheiten der luxemburgischen Situation konzentriert, die wissenschaftlich evaluiert, was in unserem Bildungswesen

geschieht. Wir brauchen eine Politik, die auf Partizipation setzt und alle Schulpartner (Eltern, Schüler, Lehrer, Ausbildungsbetriebe) miteinbezieht und die einen konsequenten sozialen und gesellschaftlichen Dialog über Bildung und Ausbildung in Luxemburg führt. Wir brauchen eine klare politische Zielsetzung, die die Bildungspolitik auch hauhaltspolitisch zu einer unstrittigen Priorität macht.

Der OGB♦L und seine Vorläuferorganisationen haben seit den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts immer eine Vorreiterrolle in der bildungspolitischen Diskussion gespielt. Wir werden uns auch weiterhin in diese Diskussion einbringen. Deshalb liegt dem Kongress ja auch eine Resolution vor, die uns den Auftrag geben soll die bildungspolitische Diskussion weiterzubringen und die gleichzeitig unterstreicht, dass die Bildungs- und Ausbildungspolitik für uns eine politische Priorität ist.



Beschäftigungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitisch müssen wir aber auch die Weiterbildung zu einer politischen Priorität machen. Es genügt nicht die Betriebe aufzufordern interne Weiterbildungspläne zu erstellen und sie dafür zu subventionieren. Übrigens drängt sich eine Evaluierung auf, um zu sehen, ob das Gesetz über die Förderung der betrieblichen Weiterbildung sein Ziel erreicht hat, ob der betriebliche Einsatz besonders in den KMUs wesentlich gestiegen ist, wie es mit der Einbeziehung der Personalvertreter steht.

Es genügt nicht, dass der Staat wohlwollend zur Kenntnis nimmt, dass die Berufskammern im Bereich der Weiterbildung aktiv sind und eigentlich die tragenden Säulen der Weiterbildung in Luxemburg darstellen. Wir brauchen eine grundlegende Reform der staatlichen Erwachsenenbildung, die zu einem eigenständigen Bildungszweig umgestaltet werden muss, mit eigenen Strukturen und Methoden, mit eigenem Lehrpersonal, ... usw. Wir müssen die berufliche Erfahrung in diesem Bildungszweig anerkennen. In diesem ganzen bildungspolitischen Prozess spielt die neue Universität Luxemburg eine wichtige Rolle und darf nicht zu einer elitären Institution werden: ein solcher Versuch ist sowieso zum Scheitern verurteilt. Die neue Universität hat auch dann keine Zukunft, wenn sie versucht sich an den kurzfristigen Interessen verschiedener Wirtschaftszweige zu orientieren und wenn sie vom Sponsoring aus der Privatwirtschaft abhängt. Die Arbeitswelt muss auch in den Gremien der Universität vertreten sein und wir brauchen

ein Forum der Kooperation zwischen der Arbeitswelt und der Universität. Zudem muss der Zugang zur Universität für jeden, der die erforderlichen Qualifikationen mitbringt, garantiert sein und darf nicht vom Einkommen der Eltern und damit von der sozialen Herkunft abhängen.

Der Zugang zur Weiterbildung ist aber auch eine Frage der Arbeitszeitorganisation, des Rechtes auf Teilzeitarbeit, auf angepasste Arbeitszeiten, auf Bildungsurlaub und vieles mehr.

Und schließlich gilt es noch stärker die Weiterbildung einzusetzen um Arbeit Suchenden mehr Chancen zu geben. Hier müssen neue Wege beschritten werden, auch hier müssen bestehende Maßnahmen auf ihren Nutzen analysiert werden, auch hier ist Innovation gefragt.



Um Vollbeschäftigung zu erreichen, gilt es Arbeitsplätze zu schaffen und Arbeitsplätze zu erhalten. Wir wissen, dass sich die Betriebswelt in einem ständigen Wandel befindet, dass die wirtschaftliche und technische Entwicklung mit sich bringt, dass Arbeitsplätze geschaffen werden und andere verschwinden.

Deshalb ist eine aktive Wirtschaftspolitik notwendig. Deshalb gilt es die Ansiedlung neuer Betriebe in Luxemburg zu fördern, deshalb muss eine diversifizierte Prospektion gemacht werden. Wir brauchen eine Wirtschaftspolitik, die den Finanzsektor sicherlich nicht vernachlässigen darf, die auch weiß, dass in einer modernen Wirtschaft der Dienstleistungsbereich in seiner Vielfalt unerlässlich ist, die sich aber ebenfalls bewusst ist, dass der Produktionsbereich die Basis aller wirtschaftlichen Aktivitäten ist und dass wir auch eine konsequente Industriepolitik brauchen, die möglichst auf unseren bestehenden Fähigkeiten aufbaut, die zukunftsorientiert ist und den Kriterien einer nachhaltigen Entwicklung Stand hält. Umwelttechnologien bspw. entsprechen diesen Kriterien. In diesem Zusammenhang soll auch auf die Energiepolitik hingewiesen werden. Es gibt viele Gründe anzunehmen, dass die Erdölpreise dauerhaft ansteigen werden und weltweit auf eine andere Energiepolitik gesetzt werden muss, aus wirtschaftlichen und umweltpolitischen Gründen. Denn ohne Energiewende ist ein Klimawechsel wohl kaum zu vermeiden und die Alternativen zum Erdöl sind wohl kaum in Technologien wie der Atomenergie zu suchen deren umwelt-, sicherheits- und wirt-

schaftspolitischen Risiken und Grenzen zur Genüge bekannt sind. Es gilt also neue Energien zu erforschen, neue Technologien zu entwickeln, alternative erneuerbare Energiequellen besser und effizienter zu nutzen. Hier bieten sich wirtschaftliche Entwicklungschancen, die allerdings durch die Unterstützung der Forschung, durch unterstützende wirtschaftspolitische Maßnahmen und durch eine positive Einstellung seitens der öffentlichen Hand gefördert werden müssen, damit sie auch genutzt werden. In unserer Region kommt dabei dem Faktor Energiesparen eine wichtige Bedeutung zu und hier spielt nicht nur die Entwicklung des öffentlichen Transports eine wichtige Rolle, sondern noch mehr die Baupolitik, insbesondere die Wohnungsbaupolitik und die Altbausanierung. Hier bestehen Perspektiven für das Bauhandwerk und für die Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen für qualifizierte Handwerker.

Als Gewerkschafter sind wir uns bewusst, dass die KMU im Handwerk, im Handel und im Dienstleistungsgewerbe eine wichtige beschäftigungspolitische Rolle spielen. Aber besonders in diesem Bereich gilt es auf qualitativ gute Arbeitsplätze zu setzen, den Arbeitnehmern gute Berufs- und Karriereperspektiven zu geben. Die ablehnende und oftmals feindliche Haltung der Arbeitgebervertreter aus diesen Bereichen gegenüber den Gewerkschaften, ihre Retizenzen gegenüber einem dynamischen Sozialdialog, der auf die langfristigen, positiven Resultate einer fortschrittlichen Sozialpolitik sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer in diesen Bereichen setzt, anstatt stets bloß die kurzfristigen Probleme in den Vordergrund zu rücken, trägt eine große Schuld am negativen Image dieser Wirtschaftszweige.

Es genügt aber nicht, dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Arbeitsplätze die weg rationalisiert werden zu ersetzen oder - besser noch - um zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Es ist genau so wichtig, bestehende Arbeitsplätze zu verteidigen. Heute zählt oft bloß der kurzfristige Profit und es wird versucht möglichst viel Rendite für das eingesetzte Kapital zu erreichen. Soziale Erwägungen, allgemeine wirtschaftliche Überlegungen werden hintenangestellt. Zählen tun bloß die Aktionärsinteressen, nicht jedoch die Arbeitnehmerinteressen, nicht die Auswirkungen von Unternehmerentscheidungen auf die wirtschaftliche, soziale, kulturelle oder ökologische Struktur einer Gegend. Mit der viel gepriesenen sozialen Verantwortung der Unternehmen ist es oft nicht weit her und freiwillige Verpflichtungen haben keinen bindenden Charakter. Mehr denn je ist es deshalb notwendig eine starke Gesetzgebung über die Arbeitnehmerrechte im Betrieb zu bekommen. Wir brauchen eine bessere, eine effektivere Mitbestimmungsgesetzgebung. Unsere Vorschläge und Forderungen sind bekannt und werden in unserer gewerkschaftspolitischen Resolution noch einmal unterstrichen. Die Politik ist gefordert: es muss endlich gehandelt werden. Mehr Mitbestimmung, mehr Rechte für die Personalvertreter sind wichtig, um die unternehmerischen Entscheidungen beeinflussen zu können, damit auch die Auswirkungen auf die Beschäftigungspolitik, auf die Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Aber es geht darüber hinaus auch um die Demokratie auf dem Arbeitsplatz.

Es ist auch eine Frage des Respekts, der den Arbeitnehmern geschuldet ist.

Es ist ebenfalls notwendig den Arbeitnehmerschutz bei Kollektiventlassungen und bei Konkursen zu verbessern, auch dazu sind die Forderungen des OGB•L bekannt. Wir bleiben auch der Meinung, dass es unsinnig wäre Instrumente wie die Pré-retraite in Frage zu stellen oder gar abzuschaffen. Die Regierung weist übrigens im Kommentar zum Staatshaushalt selbst darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit stark ansteigen würde, wenn die Menschen allgemein später in Rente gehen würden. Dies zeigt übrigens, dass die dauernden Aufforderungen der Brüsseler Kommission, der OECD, ... usw. dafür zu sorgen, dass die Menschen später in Rente gehen sollen, beschäftigungspolitischer Unfug sind, zumindest so lange wie Arbeitslosigkeit herrscht. Wir bleiben auch der Meinung, dass Arbeitszeitverkürzung ein Instrument ist, das eingesetzt werden kann um Arbeitsplätze zu erhalten. Wir meinen aber zusätzlich, dass es gilt neue Wege zu beschreiten, um bei Restrukturierungen zu vermeiden, dass Arbeitnehmer den Gang zum Arbeitsamt antreten müssen. Wir müssen Mittel und Wege finden, die dafür sorgen, dass Arbeitnehmer nicht als Arbeitslose abgestempelt werden mit allen Auswirkungen, die das auf die gesellschaftliche Stellung des Einzelnen und auch für sein Selbstwertgefühl hat. Wir müssen Wege finden, dass die Arbeitnehmer auch bei Restrukturierungen ihr Arbeitnehmerstatut behalten, dass sie nicht in die Präkarität und danach in die Armut abrutschen. Wir haben in den Jahren der Stahlkrise gezeigt, dass dies möglich ist. Wir sollten auf diesen Erfahrungen aufbauen und sie weiterentwickeln.



Kolleginnen und Kollegen,

das luxemburgische Sozialmodell baut auf dem Sozialdialog auf, es ist aber auch ein Modell in dem die öffentliche Hand, in dem der Staat, eine wichtige Rolle spielt. Dies muss auch in Zukunft so bleiben. Nur die Reichen können sich einen schwachen Staat leisten, nur sie brauchen keine solidarische Krankenversicherung, nur sie brauchen keine allgemeine Rentenversicherung, nur sie brauchen keine öffentlichen Schulen, nur sie brauchen keine öffentlichen Spitäler; keine öffentlichen Sozialdienste. Wir brauchen einen starken, demokratischen,

effizienten Staat, gute, effiziente öffentliche Dienste, gute, für jeden unabhängig von seinem Einkommen zugängliche öffentliche Dienstleistungen. Wir brauchen einen Staat, der sich die Mittel gibt, die Mittel hat und dafür Sorge trägt, dass es Arbeit für alle gibt, dass unsere Umwelt geschützt wird, dass alle Menschen in diesem Land in Sicherheit und Würde leben können.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir brauchen Politiker, die sich bewusst sind, dass die soziale Marktwirtschaft nicht ohne Regeln, ohne lenkende Eingriffe der Politik auskommt. Politiker, die wissen, dass sie eine wichtige Rolle in der Begleitung, in der Animierung des Sozialdialogs spielen müssen. Hier liegt die eigentliche Bedeutung des Tripartitegedankens. Die Tripartite ist mehr als ein Kriseninstrument, sie ist ein wesentliches Instrument des Sozialdialogs in diesem Land, sie ist ein Stück soziale Demokratie. Eine soziale Marktwirtschaft, die auf eine nachhaltige Entwicklung setzt, braucht nicht nur einen gut funktionierenden Sozialdialog, sondern auch einen permanenten demokratischen Dialog, in den alle relevanten gesellschaftlichen Kräfte oder, anders ausgedrückt, alle repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft eingebunden sind. Der OGB•L wird sich verstärkt um diese Dimension der demokratischen Debatte bemühen.

In unserer Resolution zur Gleichheit in der Arbeitswelt sagen wir, dass die Frage der Gleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt eine Frage der Demokratie in unserer Gesellschaft ist. Deshalb müssen wir dieses Thema zu einem alltäglichen Anliegen unserer Gewerkschaft machen. Das Thema der Gleichheit zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt muss reflexartig Eingang in unsere Arbeit finden. Wir müssen unsere Bemühungen verstärken, damit mehr Frauen auf allen Ebenen in der Gewerkschaft präsent und aktiv sind. Wir brauchen in diesem Bereich einen neuen Elan, um unseren eigenen Ansprüchen zu genügen.

Kolleginnen und Kollegen,

die Gründung des OGB♦L vor 25 Jahren war wegweisend für die luxemburgische Gewerkschaftsbewegung. Die Gründung des OGB♦L ermöglichte es der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung sich an die rapiden Veränderungen der luxemburgischen Wirtschaft und Arbeitswelt anzupassen. Der OGB♦L hat heute 57.000 Mitglieder; er stellt einen repräsentativen Querschnitt der Arbeitswelt Luxemburgs dar. Der OGB♦L ist unbestritten die stärkste Gewerkschaft im Bereich der Arbeiter und der Privatbeamten. Die Arbeitnehmer vertrauen dem OGB♦L. Dieses Vertrauen müssen wir immer neu gewinnen. Wir müssen durch die Qualität unserer Dienstleistungen für die einzelnen Mitglieder überzeugen. Wir müssen überzeugen durch eine gute Kollektivvertragspolitik, durch gut geschulte Personalvertreter; durch unsere Arbeit im Betrieb, im Interesse der Beschäftigten, durch unseren Einsatz für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf dem Arbeitsplatz, für humane Arbeitsbedingungen, für eine gerechte Einkommenspolitik, für gute Leistungen im Bereich der sozialen Sicherheit.

Kolleginnen und Kollegen,

der OGB♦L will den Sozialdialog. Wir wollen Probleme in fairen Diskussionen lösen, wir setzen auf Verhandlungen, um Antworten auf die Entwicklungen in der Wirtschaft zu finden, um soziale Sicherheit und sozialen Fortschritt zu garantieren, um eine gerechte Verteilung des von uns allen geschaffenen Reichtums zu erreichen. Wir sind aber nicht naiv, wir wissen, dass die Ergebnisse von Verhandlungen viel mit Kräfteverhältnissen zu tun haben, deshalb muss eine Gewerkschaft mitgliederstark, geeint und unabhängig sein. Sie muss über gesunde Finanzen verfügen. Sie muss einflussreich sein. Zum Dialog braucht man aber zwei und augenblicklich stellt sich die Frage, ob die Arbeitgeberseite den Dialog noch will. Die Haltung der Arbeitgeber bei den Kollektivvertragsverhandlungen in den einzelnen Wirtschaftssektoren und in den Betrieben ist so hart wie schon lange nicht mehr: Die jüngsten Äußerungen des neuen UEL-Vorsitzenden und des UEL-Generalsekretärs zu den Beitragserhöhungen in den Krankenkassen, zum Index, zur Mindestloohnerhöhung und zum Rentenaustement sprechen Bände. Wenn die UEL sich nur als eine Kampfmaschine für die Profitinteressen des Patronats sieht, wenn sie sich einseitig nur noch den Aktionärsinteressen widmen will, dann soll sie das sagen. Wir werden uns darauf einzustellen wissen. Wenn die UEL die Diskussion über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs so führen will, dann ist sie schief gewickelt. Schwarzmalerei und Drohgebärden fördern bloß ein Klima der Konfrontation. Auf diese Weise wird ein konstruktiver Dialog in der Tripartite verhindert. Die Haltung der UEL zum luxemburgischen Sozialmodell muss dringend geklärt werden. Es muss auch geklärt werden, ob die UEL einen stärkeren bilateralen Sozialdialog auf der Basis des neuen Kollektivvertragsgesetzes will oder nicht. Um es klar zu stellen, wir sind nicht an unverbindlichen Gesprächen interessiert und auch nicht an monatelangen Diskussionen, die bestenfalls zu Absichtserklärungen oder so genannten freiwilligen Vereinbarungen führen sollen.

Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Hinsicht ist auch die Politik gefordert. Bei den letzten Wahlen haben die Wähler klar zum Ausdruck gebracht, dass sie zum luxemburgischen Sozialsystem und auch zum luxemburgischen Sozialmodell stehen. Sie haben zum Ausdruck gebracht, dass sie in Sicherheit leben und arbeiten wollen, dass sie sozial abgesichert sein wollen, dass sie gerecht und fair behandelt werden wollen, dass sie Chancengleichheit wollen. Sie haben die Parteien gewählt, die für ein derartiges Sozial- und Gesellschaftsmodell stehen. Sie haben Wirtschaftliberalismus und egoistischen Individualismus abgelehnt. Die Regierungsparteien sind gefordert eine Politik zu machen, die diesen Wunsch respektiert, eine Politik die soziale Sicherheit, soziale Gerechtigkeit und sozialen Fortschritt garantiert und die das luxemburgische Sozialmodell weiter entwickelt.

Sie wurden nicht gewählt - besonders die Sozialisten nicht - um den Sozialstaat abzuspucken. Modewörter wie "strukturreaktionär", die wir gestern gehört haben, sind gefährlich, weil sie eigentlich bedeuten, dass es Strukturreformen geben muss, ohne zu sagen, welchen Inhalt sie haben und wie sie zum sozialen Fortschritt beitragen sollen.

Kolleginnen und Kollegen,

der OGB♦L wird seinen Weg fortsetzen, wir werden alle zusammen konsequent die Interessen unserer Mitglieder und aller Arbeitnehmer verteidigen. Wir werden unsere Energie und unsere Kraft einsetzen, um zusammen unsere Zukunft abzusichern. Heute für morgen kämpfen hieß unser Motto 1973. Dieses Motto bleibt aktuell.

Merci a Vive den OGB♦L!



RESOLUTION I

Solidarité et équité sociale, démocratie au travail et dialogue social, travail pour tous, continuité de la politique salariale et sociale sont les jalons de l'action syndicale de l'OGB•L !

Fil rouge de ses programmes, le modèle de société à la base de l'action de l'OGB•L repose sur les principes de solidarité sociale, de redistribution équitable de la richesse sociale, d'équité sociale et d'égalité des chances. L'assurance-maladie et l'assurance maternité, les prestations familiales, l'assurance accident et l'assurance invalidité, l'assurance-dépendance et une assurance pension universelle sont les composantes indispensables d'un système de sécurité sociale collectif, solidaire et public capable d'assurer des prestations de qualité. Ce système doit protéger tout un chacun contre les aléas de la vie sans qu'il faille recourir à une assurance complémentaire individuelle et de garantir à chacun la sécurité matérielle en fin de vie de même que permettre le développement de la personnalité des parents et des enfants dans une société en mutation constante. Ce système, basé sur la solidarité entre les générations et les différentes couches de la société, sur la justice sociale et la capacité de contribution de chacun, caractérise notre modèle social. Il favorise la cohésion sociale au sein de notre société, crée la sécurité nécessaire à la prise de risques professionnels, encourage l'innovation. Ce système de sécurité sociale se complète du droit à un revenu minimal, au logement, au travail et à la sécurité matérielle en cas de perte d'emploi.

L'OGB•L tient à ce modèle social, résultat de l'engagement et de la lutte de plusieurs générations d'hommes et de femmes syndicalistes. Ce modèle peut certainement encore être amélioré et doit continuellement être adapté aux évolutions économiques et sociales. Certains droits, tel que le droit au travail, restent toujours à réaliser. Bien que nécessaires, réformes et modernisations traduisent aujourd'hui une politique réactionnaire qui veut affaiblir l'Etat social. La politique sociale est essentiellement perçue comme un facteur de coûts, comme une entrave à la libre entreprise. L'OGB•L continuera à s'opposer à tout démantèlement des acquis sociaux. Il opposera son veto à toute modernisation ou transformation de notre système social avec pour objectif de détruire l'édifice de la solidarité commune et d'en revenir à un système basique où l'individu devra financer lui-même toute prise en charge dépassant le cadre des soins médicaux de base. Une politique sociale et de la famille qui renoncerait à faire siens les principes de solidarité sociale se heurterait à l'opposition énergique de l'OGB•L.

Solidarität und soziale Gerechtigkeit, Demokratie in der Arbeitswelt und Sozialdialog, Arbeit für alle, kontinuierliche Einkommens- und Sozialpolitik bleiben Leitthemen der gewerkschaftlichen Arbeit des OGB•L!

Das Gesellschaftsmodell, das die Grundlage der Aktion des OGB•L bildet und das sich wie ein roter Faden durch seine Programme zieht, fußt auf den Prinzipien der gesellschaftlichen Solidarität, der gerechten Verteilung des gemeinsam geschaffenen gesellschaftlichen Reichtums, der sozialen Gerechtigkeit und der Chancengleichheit. Kranken- und Mutterschaftsversicherung, familienpolitische Leistungen, Unfall- und Invaliditätsversicherung, Pflegeversicherung sowie eine allgemeine Rentenversicherung sind unerlässliche Bestandteile eines kollektiven, solidarischen und öffentlich-rechtlich organisierten Systems der sozialen Sicherheit mit guten Leistungen. Es soll jeden ohne individuelle Zusatzversicherung gegen Schicksalsschläge schützen und jedem einen materiell abgesicherten Lebensabend garantieren, sowie die Persönlichkeitsentfaltung von Eltern und Kindern in einer sich stets wandelnden Gesellschaft gewährleisten. Dieses System, das auf der Solidarität zwischen den Generationen und den verschiedenen Gesellschaftsschichten, auf der sozialen Gerechtigkeit und der Beitragsfähigkeit des Einzelnen aufbaut, charakterisiert unser Sozialmodell. Es fördert den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft, es schafft die Sicherheit, die notwendig ist, damit die einzelnen Menschen berufliche Risiken eingehen können, es fördert die Innovationsfreudig- und -fähigkeit. Dieses System der sozialen Sicherheit wird ergänzt durch das Recht auf ein Mindesteinkommen, auf eine Wohnung, auf Arbeit und auf eine materielle Absicherung bei Verlust des Arbeitsplatzes.

Der OGB•L steht zu diesem Sozialmodell, welches das Resultat des Einsatzes mehrerer Generationen von Gewerkschaftlern und Gewerkschaftlerinnen ist. Dieses Modell ist sicherlich noch verbesserungswürdig und muss immer wieder an die wirtschaftliche und soziale Entwicklung angepasst werden. Manche Rechte, wie das Recht auf Arbeit, sind noch nicht verwirklicht. Reformen und Modernisierungen sind notwendig; aktuell verbirgt sich hinter diesen Begriffen jedoch eine reaktionäre Politik, die den Sozialstaat zurechtstutzen will. Sozialpolitik wird hauptsächlich als Kostenfaktor gesehen, als Bremsklotz für das freie Unternehmertum. Der OGB•L wird sich auch weiterhin konsequent gegen Sozialabbau wehren. Einer Modernisierung unseres Sozialsystems, seinem Umbau mit dem Ziel das gemeinsame solidarische Haus einzureißen und auf ein gemeinsames Fundament zu beschränken, auf dem der einzelne Mensch seine Vorsorge über eine Grundversorgung hinaus allein finanzieren muss, wird der OGB•L seine Zustimmung verweigern. Eine Sozial- und Familienpolitik, die sich von den Prinzipien einer solidarischen

Le financement de notre système de sécurité sociale doit rester, à l'avenir également, multiple : impôts, contributions et cotisations. Ce mode de financement pluriel est à concevoir selon les principes de solidarité et d'équité sociale. Vu l'évolution démographique à long terme, de nouvelles sources de financement doivent être trouvées – lesquelles ne sauraient grever les seuls revenus du travail. En ce qui concerne les cotisations salariales et patronales, l'OGB•L maintient le principe de la participation paritaire aux cotisations des caisses de maladie et de pension.

La politique sociale et sociétale solidaire prônée par l'OGB•L exige un Etat actif, fort et financièrement puissant, un gouvernement et des partis politiques opposés au principe du « laissez faire, laissez aller » et conscients de l'impossibilité d'assurer, en l'absence de forces politiques dirigeantes et régulatrices et en l'absence de services et d'administrations publics forts, efficaces et compétents, la dimension sociale, écologique et démocratique de l'économie de marché.

Cette orientation imprègne également la politique sociale menée par l'OGB•L aux niveaux européen et international.

Pour la continuité de la politique salariale et des revenus !

Depuis maintenant dix ans, la modération salariale est le lot des salariés et salariées de l'Union européenne. Le phénomène durable du chômage de masse et la mondialisation de l'économie sont exploités pour exercer des pressions sur les salaires des travailleurs, sur les revenus de remplacement des personnes sans emploi et sur les revenus des pensionnés.¹

Au Luxembourg aussi, il est fait recours – avec un succès divers – à l'argument de la compétitivité lors des négociations salariales dans le but d'influer sur la politique salariale. L'introduction de nouveaux systèmes salariaux (systèmes individuels et collectifs d'évaluation des performances, composantes salariales variables et liées à des facteurs conjoncturels), l'abandon de carrières évolutives au profit de carrières fonctionnelles, l'opposition de nombreuses entreprises aux conventions collectives, la délocalisation de services et de parties d'entreprises, la délocalisation d'entreprises, le chômage au Luxembourg et dans la Grande Région, le développement du prêt temporaire de main d'œuvre et des contrats de travail à durée déterminée, tout cela pèse – au Luxembourg également – sur les négociations salariales même si, grâce à la campagne de mobilisation lancée lors du 4e Congrès de l'OGB•L et à la politique tarifaire cohérente menée au niveau syndical, il a été possible, au début de la décennie en cours, de stopper la tendance négative des années 90.

Sozialpolitik abwenden würde, träfe auf den energischen Widerstand des OGB•L.

Unser System der sozialen Sicherheit soll auch weiterhin über eine Mischung aus Steuern, Abgaben und Beiträgen finanziert werden. Dieser Mischfinanzierungsmodus muss sozial gerecht und solidarisch gestaltet sein. Angesichts der langfristigen, demographischen Entwicklung müssen zusätzlich neue Finanzierungsquellen erschlossen werden, die nicht einseitig die Arbeit belasten dürfen. In Bezug auf die Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber hält der OGB•L außerdem an der paritätisch aufgeteilten Beitragszahlung in der Kranken- und Rentenversicherung fest.

Die vom OGB•L verteidigte solidarische Sozial- und Gesellschaftspolitik bedingt einen aktiven, starken, finanzkräftigen Staat, eine Regierung und politische Parteien, die sich nicht dem Prinzip des „laissez-faire, laissez-aller“ verschrieben haben, die sich bewusst sind, dass ohne die regulierende und lenkende Kraft der Politik, ohne starke, effiziente und kompetente öffentliche Dienste und Verwaltungen, die soziale, ökologische und demokratische Dimension der Marktwirtschaft nicht gewährleistet werden kann.

Diese gesellschaftspolitische Orientierung liegt auch der Sozialpolitik des OGB•L auf europäischer und internationaler Ebene zu Grunde.

Für eine kontinuierliche Lohn- und Einkommenspolitik!

Seit nunmehr einem Jahrzehnt wird in der Europäischen Union den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Lohnmäßigung abverlangt. Die andauernde Massenarbeitslosigkeit und die Globalisierung der Wirtschaft werden benutzt, um Druck auf die Löhne der Aktiven, die Ersatzeinkommen der Arbeitslosen und die Einkommen der Rentner auszuüben.

Auch in Luxemburg wird in den Lohnverhandlungen mit wechselndem Erfolg das Argument der Wettbewerbsfähigkeit bemüht, um Druck auf die Lohnpolitik auszuüben. Die Einführung neuer Lohnsysteme (individuelle und kollektive Leistungsbewertungssysteme, variable, an konjunkturelle Faktoren geknüpfte Lohnbestandteile), die Abkehr von evolutiven hin zu funktionalen Laufbahnen, die Abwehrhaltung vieler Betriebe gegen die Kollektivverträge, die Ausgliederung von Dienstleistungen und Betriebsteilen, die Delokalisierung von Betrieben, die Arbeitslosigkeit in Luxemburg und in der Großregion, die Zunahme der Leiharbeit und zeitlich befristeter Arbeitsverträge, all dies belastet auch in Luxemburg die Lohnverhandlungen, auch wenn es auf Grund der auf dem 4. OGB•L-Kongress eingeläuteten Mobilisierungskampagne und einer konsequenten gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu Anfang dieses Jahrzehnts gelang den negativen Trend der 90er Jahren zu stoppen.

Il faut toutefois également souligner que le gouvernement n'a lui non plus cessé, dans le cadre de la transposition des politiques européennes, au niveau des discussions de la Tripartite et dans les débats sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, de vouloir rallier les syndicats à une politique de modération salariale.

Le Congrès de l'OGB•L rejette une telle orientation et ingérence dans la politique salariale syndicale pour des raisons économiques et sociopolitiques. **L'OGB•L revendique la continuité de la politique salariale et son orientation en faveur du développement à long terme de la productivité de l'économie dans son ensemble.** En outre, l'OGB•L est partisan d'une **politique salariale décentralisée et diversifiée** qui prend en compte la situation économique et le résultat bénéficiaire des entreprises. Une telle **politique salariale différenciée** est toutefois étroitement dépendante du système luxembourgeois **d'adaptation régulière des salaires à l'indice des prix** et d'adaptation régulière du **salaire minimum** au niveau moyen des salaires. Par ailleurs, le niveau du salaire minimum doit faire l'objet de contrôles réguliers et d'adaptations structurelles afin d'éviter que ne se développe au Luxembourg le phénomène du « working poor » (travailleurs pauvres). Tout travail doit être correctement rémunéré et il doit être possible de vivre décemment même avec un salaire minimum.

Une fois de plus, l'OGB•L souligne également la nécessité de maintenir l'indexation des pensions et des prestations sociales et d'adapter régulièrement les pensions à l'évolution générale des salaires. En outre, l'OGB•L revendique que le barème d'impôts sur le revenu soit régulièrement adapté et apuré après inflation.

Une sécurité sociale efficace et une politique continue des revenus pour les actifs et les retraités sont essentiel pour préserver la confiance et éviter que les évolutions de la conjoncture économique ne débouchent sur des situations de crise et le démantèlement des acquis sociaux.

Faire du modèle social européen l'alternative à une politique de mondialisation destructrice et exclusivement orientée vers le profit !

Au Luxembourg, la politique économique et de l'emploi, mais aussi la politique financière et budgétaire de l'Etat s'alignent de plus en plus sur les normes de l'Union européenne. La politique de l'Union s'inspire, depuis plus de dix ans, des théories économiques néo-libérales. Les conséquences de cette erreur d'orientation sont les suivantes : phénomène durable de chômage de masse, aggravation des différences et des inégalités sociales, recrudescence de la pauvreté dans un contexte de richesse sociale croissante, démantèlement des services publics et de la sécurité sociale, en bref : effritement du modèle social européen.

Es muss aber auch unterstrichen werden, dass ebenfalls seitens der Regierung immer wieder in Zusammenhang mit der Umsetzung der europäischen Politiken in den Tripartitegesprächen und mit der Diskussion über die Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft versucht wurde, die Gewerkschaften auf eine Politik der Lohnmäßigung einzuschwören.

Der OGB•L-Kongress lehnt eine derartige Orientierung und Einmischung in die gewerkschaftliche Lohnpolitik aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen ab. **Der OGB•L tritt für eine kontinuierliche Lohnpolitik ein, die sich an der langfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung orientiert.** Darüber hinaus ist der OGB•L Anhänger einer **dezentralisierten, diversifizierten Lohnpolitik**, die der wirtschaftlichen Lage und der Gewinnsituation der Betriebe Rechnung trägt. Eine derartige differenzierte Lohnpolitik ist allerdings eng mit dem luxemburgischen System der regelmäßigen **Anpassung der Löhne an den Preisindex** und der regelmäßigen Anpassung des Mindestlohnes an die durchschnittliche Lohnpolitik verbunden. Darüber hinaus muss die Höhe des **Mindestlohnes** periodisch überprüft werden und strukturell angepasst werden, damit sich in Luxemburg das Phänomen des „working poor“ nicht breit macht. Arbeit muss sich lohnen und man muss auch vom Mindestlohn dezent leben können.

Einmal mehr unterstreicht der OGB•L, dass die Indexierung der **Renten** und der Sozialleistungen sowie die Anpassung der Renten an die allgemeine Lohnentwicklung beibehalten werden muss. Darüber hinaus fordert der OGB•L, dass die Einkommenssteuertabelle regelmäßig inflationsbereinigt wird.

Eine gute soziale Absicherung und eine kontinuierliche Einkommenspolitik für die Aktiven und die Rentner sind wesentlich, damit Vertrauen in die Zukunft bestehen bleibt und konjunkturelle wirtschaftliche Entwicklungen nicht zu Krisen und zu sozialem Rückschritt führen.

Das europäische Sozialmodell als Alternative zu einer zerstörerischen und rein profitorientierten Globalisierungspolitik aufbauen!

Die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, aber auch die staatliche Haushalts- und Finanzpolitik in Luxemburg sind immer stärker von den Vorgaben der Europäischen Union abhängig. Die Politik der Union orientiert sich seit mehr als einem Jahrzehnt an neoliberalen wirtschaftlichen Theorien. Die Folgen dieser Fehlorientierung sind andauernde Massenarbeitslosigkeit, steigende soziale Unterschiede und Ungerechtigkeiten, zunehmende Armut bei wachsendem, gesellschaftlichen Reichtum, Abbau der öffentlichen Dienste und der sozialen Sicherheit, kurzum die Aushöhlung des europäischen Sozialmodells.

Il faut stopper cette évolution et inverser la tendance.

„De plus, cette politique est sous maints aspects en contradiction avec les exigences d'un développement économique durable, indispensable en termes de société et de protection de l'environnement, et auquel le Luxembourg s'est engagé par la signature d'accords internationaux. Dans ce contexte, l'OGB•L rappelle la critique de la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL) face à la politique menée au sein du G8, de l'Organisation mondiale du commerce, de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international en matière de mondialisation de l'économie. Un nouvel ordre économique mondial s'impose. L'Union européenne (UE) a ici un rôle positif et déterminant à jouer. L'UE doit exploiter son potentiel pour relancer sa propre économie. L'essor économique passe par une politique offensive et coordonnée. Et, donc, par une politique d'investissements publics efficace, une bonne protection sociale en cas de maladie, d'invalidité et de chômage, la lutte contre la pauvreté – dont les femmes sont les premières victimes –, une politique de plein-emploi, un système de pensions équitable, une politique des salaires et des revenus assurant une redistribution équitable des richesses produites, une politique budgétaire anti-cyclique et une politique monétaire non exclusivement axée sur la lutte contre une inflation à l'heure actuelle hypothétique mais contribuant à la politique d'investissement et, partant, à la reprise économique. Mais l'UE doit également se doter, si elle veut proposer une alternative crédible et positive, d'un modèle social efficace.” Cette déclaration issue de la résolution de la Journée syndicale de l'OGB•L du 24.1.2003 conserve toute son actualité.

Sur la base de ces réflexions, l'OGB•L demande

- une réforme du pacte de stabilité et de croissance
- une réorientation des grandes lignes de la politique économique de l'UE et de la stratégie de Lisbonne
- l'abandon de la politique néolibérale de privatisation des services publics et des services d'intérêt général
- une politique sociale ambitieuse au niveau de l'Union, avec pour objectif la mise en place d'une législation européenne solide en droit social et en droit du travail, qui s'oriente aux plus hauts standards des pays de l'UE;
- le renforcement et l'approfondissement du modèle social européen.

Le Congrès de l'OGB•L exhorte le gouvernement luxembourgeois, le Parlement luxembourgeois et les eurodéputés luxembourgeois à s'engager avec détermination en faveur de ces objectifs. L'OGB•L et ses mandataires s'y attacheront à tous les niveaux.

Et précisément, il faudra veiller à ne pas limiter les débats sur le traité constitutionnel européen aux aspects purement institutionnels. Le modèle social européen, la réorientation de la politique économique et sociale, la démocratisation de la politique européenne font, pour l'OGB•L, partie intégrante des

Diese Entwicklung muss gestoppt und umgekehrt werden.

„Darüber hinaus steht diese Politik in mannigfaltigen Widersprüchen zu den Bedürfnissen einer dauerhaften wirtschaftlichen Entwicklung, die eine soziale und ökologische Notwendigkeit ist und zu der Luxemburg sich in internationalen Abkommen verpflichtet hat. In diesem Zusammenhang erinnert der OGB•L an die Kritik der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung (IBFG) an der Politik, die im G8, in der Welthandelsorganisation, der Weltbank und dem internationalen Währungsfonds in Bezug auf die Globalisierung der Weltwirtschaft geführt wird. Eine Neuordnung der Weltwirtschaft tut not. Dabei kann die Europäische Union (EU) eine wichtige und positive Rolle spielen. Die EU muss ihr Potenzial ausnutzen, um ihre eigene Wirtschaft anzukurbeln. Eine offensive und koordinierte Politik für einen wirtschaftlichen Aufschwung ist nötig. Dies bedingt eine starke öffentliche Investitionspolitik, eine gute soziale Absicherung gegen Krankheit, Invalidität und Arbeitslosigkeit, die Bekämpfung der Armut, die besonders die Frauen betrifft, eine Politik für Vollbeschäftigung, ein gerechtes Rentensystem, eine Einkommens- und Lohnpolitik, die zu einer gerechten Umverteilung des geschaffenen Reichtums führt, eine antizyklische Haushaltspolitik und eine Geldpolitik, die nicht bloß auf die Bekämpfung einer augenblicklich hypothetischen Inflation ausgerichtet ist, sondern einen Beitrag zur Investitionspolitik und damit zu einem wirtschaftlichen Aufschwung liefert. Die EU muss aber auch durch ein gut funktionierendes Sozialmodell eine glaubhafte, positive Alternative darstellen.“ Diese Erklärungen aus der Resolution des OGB•L-Gewerkschaftstages vom 24.1.2003 behalten ihre Gültigkeit.

Ausgehend von diesen Überlegungen verlangt der OGB•L

- eine Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes
- eine Reorientierung der großen wirtschaftspolitischen Leitlinien der EU und der Lissabonner Strategie
- eine Abkehr von der neoliberalen Privatisierungspolitik der öffentlichen Dienste und der Dienstleistungen, die von allgemeinem Interesse sind
- eine ehrgeizige Sozialpolitik der Union, mit dem Ziel eine starke europäische Gesetzgebung im Sozial- und Arbeitsrecht zu schaffen, die sich an den höchsten Standards der EU-Länder orientiert
- eine Stärkung und Vertiefung des europäischen Sozialmodells.

Der OGB•L-Kongress ruft die luxemburgische Regierung, das luxemburgische Parlament und die luxemburgischen Europaparlamentarier auf, sich konsequent für diese Ziele einzusetzen. Der OGB•L und seine Mandatäre werden dies ebenfalls auf allen Ebenen tun.

Gerade in der Debatte um den europäischen Verfassungsvertrag wird es notwendig sein, sich nicht auf rein institutionelle Aspekte zu beschränken. Das europäische Sozialmodell, die Reorientierung der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Demokratisierung der EU-Politik sind für den OGB•L Teil dieser

thèmes à débattre. L'issue du **référendum** prévu sera fortement influencée par le fait que les citoyennes et les citoyens auront ou non enfin obtenu des réponses crédibles à leurs questions sur le développement de la dimension sociale et démocratique de l'Union européenne.

Le congrès de l'OGB•L souligne l'importance, dans ce contexte, du mouvement syndical européen. **L'OGB•L défend toutefois la mise en oeuvre d'une politique syndicale plus offensive et mieux coordonnée au sein de l'Union européenne** avec, pour corollaire obligé, un renforcement de la Confédération européenne des syndicats et de ses fédérations. Le travail et l'action des syndicats au niveau européen restent une priorité pour l'OGB•L qui souligne également l'importance de la **coopération entre les syndicats de la Grande Région**.

Le congrès décide par ailleurs de renforcer l'action syndicale menée au niveau international en matière de **politique de mondialisation**. Dans ce contexte, il convient également de renforcer la collaboration avec d'autres organisations de la société civile.

Il faut en outre dynamiser et le travail de l'asbl « Solidarité syndicale » et lui assurer un soutien cohérent.

Du travail pour tous – le plein-emploi reste notre objectif

La condition *sine qua non* pour la réalisation du plein-emploi est la réorientation de la politique économique, budgétaire, financière et monétaire de l'Union européenne, tel que décrit ci-avant. Dans un petit pays à l'économie ouverte, les possibilités d'une **politique anticyclique** sont certes limitées ; toutefois, l'expérience de ces dernières années a démontré les effets anticycliques potentiels d'un niveau élevé d'investissements publics ainsi que du soutien et de la garantie par l'Etat d'une politique des revenus basée sur la continuité pour les actifs et les pensionnés – le tout étant sous-tendu par une politique financière prudente et prévoyante.

Mais le plein-emploi exige aussi une **politique économique offensive et orientée vers l'avenir**. « *Le pilier industriel de notre économie doit être renforcé. Il faut soutenir le commerce, l'artisanat et les prestataires locaux de services dans la perspective du développement de la Grande Région, et leur donner les moyens de relever ce défi. Diversification doit toutefois rimer avec discernement et viser l'implantation et le développement d'entreprises porteuses. Les entreprises qui assoient leur compétitivité sur des bas salaires et des conditions de travail déplorables, qui veulent s'imposer sur le marché mondial avec des produits bon marché, qui produisent des articles non respectueux de l'environnement et appliquent des méthodes de travail dangereuses pour l'environnement et la santé, ne peuvent assurer le développement durable et qualitativement élevé de l'économie luxembourgeoise. Dans le cadre de la diversification de l'économie, le dévelop-*

Debatte. Der Ausgang des geplanten **Referendums** hängt viel davon ab, ob die Bürger und Bürgerinnen endlich glaubhafte Antworten auf ihre Fragen über die Entwicklung der sozialen und demokratischen Dimension der Europäischen Union bekommen.

Der OGB•L-Kongress unterstreicht die Bedeutung der europäischen Gewerkschaftsbewegung in diesem Zusammenhang. **Der OGB•L setzt sich jedoch für eine offensivere und besser koordinierte Gewerkschaftspolitik in der Europäischen Union ein**. Dies bedingt eine Stärkung des Europäischen Gewerkschaftsbundes und seiner Föderationen. Die gewerkschaftliche Arbeit und Aktion auf europäischer Ebene bleiben eine Priorität für den OGB•L, der ebenfalls die **Bedeutung der gewerkschaftlichen Kooperation in der Großregion** unterstreicht.

Der Kongress beschließt des Weiteren, die gewerkschaftliche Aktion auf internationaler Ebene zum Thema **Globalisierungspolitik** zu verstärken. In diesem Zusammenhang soll auch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen aus der so genannten Zivilgesellschaft verstärkt werden.

Auch gilt es die Arbeit der gewerkschaftlichen asbl. „Solidarité syndicale“ zu dynamisieren und konsequenter zu unterstützen.

Arbeit für alle – Vollbeschäftigung bleibt unser Ziel

Grundvoraussetzung für die Schaffung von Vollbeschäftigung ist die oben angesprochene Umorientierung der in der Europäischen Union praktizierten Wirtschafts-, Haushalts-, Finanz- und Geldpolitik. In einem kleinen Land mit einer offenen Wirtschaft sind die Möglichkeiten einer **antizyklischen Politik** sicherlich beschränkt; dennoch zeigen die Erfahrungen aus den letzten Jahren, dass eine hohe öffentliche Investitionsquote und die staatliche Unterstützung und Absicherung einer kontinuierlichen Einkommenspolitik der Aktiven und der Rentner, die auf einer vorsichtigen und weitsichtigen Finanzpolitik aufbauen, antizyklisch wirken können.

Vollbeschäftigung braucht aber auch eine **offensive, zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik**. „*Der industrielle Pfeiler unserer Ökonomie muss gestärkt werden. Handel, Handwerk und lokale Dienstleistungsunternehmen müssen in der Perspektive der Entwicklung der Großregion unterstützt und fit gemacht werden. Diversifizierungspolitik darf aber nicht wahllos betrieben werden, sondern muss auf die Ansiedlung und den Ausbau zukunftssträchtiger Betriebe abzielen. Betriebe, die auf Niedriglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen setzen, um wettbewerbsfähig zu sein, die auf dem Weltmarkt mit Billigprodukten konkurrieren wollen, die umweltschädigende Produkte herstellen und mit umwelt- und gesundheits-schädigenden Methoden arbeiten, werden keine dauerhafte und qualitativ hochwertige Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft ermöglichen.*

Bei der wirtschaftlichen Diversifizierungspolitik kommt der

pement des friches industrielles dans les diverses régions de notre pays revêt un rôle non négligeable en termes, notamment, d'aménagement du territoire. »²

Cela signifie également que **l'attractivité et les avantages structurels du Luxembourg** doivent être maintenus et étendus. Une politique de niches peu clairvoyante et une politique de compétitivité axée essentiellement sur les coûts, si elles permettent de rapides profits, échoueront à assurer l'avenir du Luxembourg.

Dans ce contexte, et pour d'évidentes raisons de politique économique et de l'emploi, **investir dans l'enseignement, dans la formation et le perfectionnement professionnels, dans la recherche et l'université** doit devenir une priorité de la politique financière.

« Une politique économique qui mise sur un développement de haute qualité, assimilable et durable, a besoin de femmes et d'hommes possédant une bonne formation générale et une formation professionnelle de qualité supérieure et pouvant compter sur un système performant de formation professionnelle continue. Cette règle vaut tant pour les ouvriers que pour les employés, tant pour les artisans que pour les techniciens, tant pour les professions commerciales et administratives qu'intellectuelles. Le Luxembourg doit se doter d'une infrastructure de formation et de formation professionnelle de qualité supérieure. »³

Dans ce contexte, le Congrès renvoie au mémorandum sur la politique de l'enseignement approuvé par le 4e congrès.

L'OGB•L défend une **politique de l'emploi active** soutenue par une Administration de l'emploi efficace qui assure des contacts étroits avec les entreprises, joue un rôle dynamique en matière de placement, tient systématiquement compte des compétences et des faiblesses de chaque personne à la recherche d'un emploi, renonce définitivement la bureaucratie et ne considère pas ses tâches administratives et réglementaires comme sa mission première. L'OGB•L demande une **collaboration** systématique et non bureaucratique entre les bureaux de conseils aux membres syndicaux régionaux et les employés de l'Administration de l'emploi. Dans l'intérêt des demandeurs d'emploi, la collaboration actuelle doit être encore approfondie et améliorée.

Une politique de l'emploi active suppose également la lutte contre toute forme de discrimination sur la base du sexe, de la nationalité, d'un handicap physique ou psychique ou de l'âge. L'OGB•L renvoie ici aux résolutions et programmes correspondants de ses départements compétents (Département des travailleurs handicapés, Département Femmes, Département des Immigrés) et de ses sections des frontalières.

Nutzung der Industriebrachen in den verschiedenen Teilen des Landes eine wichtige Rolle zu, dies nicht zuletzt aus Gründen der Landesplanung“²

Dies bedeutet auch, dass die **Attraktivität des Standortes Luxemburg und seine Strukturvorteile** gepflegt und ausgebaut werden müssen. Eine kurzfristige Nischenpolitik und eine Wettbewerbspolitik, die sich vorrangig am Kostenaspekt orientiert, können zwar manchen zu schnellem Geld verhelfen, für die Zukunft Luxemburgs aber, führen sie in eine Sackgasse.

In diesem Zusammenhang muss sowohl aus wirtschafts- wie aus beschäftigungspolitischen Gründen die **Investition in Bildung, Aus- und Weiterbildung, sowie in Forschung und Universität** eine finanzpolitische Priorität sein.

„Eine Wirtschaftspolitik, die auf eine qualitativ hochwertige, dauerhafte und verträgliche Entwicklung setzt, braucht Frauen und Männer, die über eine gute Allgemeinbildung und eine hochwertige Berufsausbildung verfügen und die auf ein ausgezeichnetes Weiterbildungssystem zurückgreifen können. Dies gilt unabhängig davon ob man als Arbeiter oder Angestellter, als Handwerker oder Techniker, in einem kaufmännischen, einem administrativen oder einem intellektuellen Beruf arbeitet. Luxemburg braucht ein hochwertiges Bildungs-, Aus- und Weiterbildungssystem.“³

In diesem Zusammenhang verweist der Kongress auf das bildungspolitische Memorandum, das vom 4. Kongress bestätigt wurde.

Der OGB•L tritt für eine **aktive Beschäftigungspolitik** ein, die sich auf eine effiziente **Arbeitsmarktverwaltung** stützt, die einen engen Kontakt mit den Betrieben pflegt, eine dynamische Rolle in der Arbeitsplatzvermittlung spielt, systematisch auf die individuellen Kompetenzen und Defizite der Arbeit Suchenden eingeht, bürokratische Vorgehensweisen definitiv ablegt und ihre administrativen und reglementarischen Aufgaben nicht als ihre Hauptaufgabe sieht. Der OGB•L setzt sich für eine unbürokratische, systematische **Zusammenarbeit** der regionalen, gewerkschaftlichen Beratungsstellen mit den Beamten der Arbeitsmarktverwaltung ein. Die bestehende Zusammenarbeit soll im Interesse der Arbeit Suchenden weiter vertieft und verbessert werden.

Eine aktive Beschäftigungspolitik beinhaltet ebenfalls die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung, sei es auf Grund des Geschlechts, der Nationalität, einer physischen oder psychischen Behinderung oder des Alters. Der OGB•L verweist in diesem Zusammenhang auf die einschlägigen Resolutionen und Programme seiner zuständigen Abteilungen, wie der Abteilung behinderte Arbeitnehmer, der Frauenabteilung, der Abteilung der eingewanderten Arbeitnehmer, sowie seiner Grenzgängersektionen.

La politique d'égalité entre les sexes, revendiquée et défendue par l'OGB•L doit également se traduire dans la politique de l'emploi, en particulier sous forme de mesures ciblées de promotion du travail des femmes et de mesures de discrimination positive.

Une attention particulière devra être accordée d'une part au chômage des jeunes et d'autre part à la situation des travailleurs âgés qui perdent leur emploi ainsi qu'aux salariés qui ont une qualification insuffisante ou inadaptée.

L'OGB•L souligne l'importance des mesures de qualification et de reconversion professionnelle ainsi que des diverses mesures et initiatives en faveur de l'emploi dans la lutte contre les composantes structurelles du chômage. Par ailleurs, l'expérience démontre qu'il serait erroné de remettre en question ou même de vouloir supprimer les instruments de crise mis en place, dont la **préretraite-ajustement**.

Une politique de l'emploi active doit être empreinte de respect envers les personnes à la recherche d'un emploi. Cela signifie pour l'OGB•L qu'il faut garantir la **sécurité sociale et matérielle des chômeurs**. Démantèlement des acquis sociaux et politique de l'emploi active ne sauraient aller de pair.

Pour être cohérente, la politique en faveur de l'emploi doit intégrer la dimension fortement régionale et transfrontalière du marché du travail luxembourgeois. L'observation du marché de l'emploi interrégional, la coopération entre les administrations de l'emploi, la collaboration en matière de formation continue dans le cadre de projets de reconversion et de qualification, la promotion de la mobilité volontaire dans la Grande Région, la coopération en matière d'aménagement du territoire et de politique économique structurelle au niveau de la Grande Région sont autant de domaines d'action majeurs pour la politique luxembourgeoise en faveur de l'emploi.

Ouvrir de nouvelles perspectives en droit du travail pour préserver l'emploi et contrer le chômage !

Le Congrès réitère sa revendication d'une **meilleure protection des travailleurs en cas de faillites, de fusions et de licenciements collectifs**.

« Dans le cadre de la politique de l'emploi au Luxembourg, une réforme du droit commercial et du droit des sociétés s'impose si nous voulons disposer des moyens de réduire le nombre de faillites et de mieux protéger les travailleurs contre leurs conséquences.

Die vom OGB•L geforderte und unterstützte Politik der Gleichstellung der Geschlechter muss ebenfalls ihren Niederschlag in der Beschäftigungspolitik finden, insbesondere durch gezielte Maßnahmen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, dabei sind auch so genannte positive Maßnahmen und positive Diskriminierungen in Erwägung zu ziehen.

Besondere Aufmerksamkeit muss einerseits den jugendlichen Arbeitslosen und andererseits den älteren Arbeitnehmern, die ihre Arbeit verlieren, sowie den Arbeitnehmern, die eine ungenügende oder unangemessene Qualifikation haben, gewidmet werden.

Der OGB•L unterstreicht die Bedeutung der Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen, sowie der verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen und -initiativen, besonders in Bezug auf die Bekämpfung der strukturellen Komponenten der Arbeitslosigkeit. Die Erfahrung zeigt außerdem, dass es falsch wäre bestehende Kriseninstrumente, wie die **préretraite-ajustement** in Frage zu stellen oder gar abschaffen zu wollen.

Eine aktive Beschäftigungspolitik muss durch den Respekt vor den Menschen, die eine Arbeit suchen geprägt sein. Dies bedeutet für den OGB•L, dass **die soziale und materielle Absicherung der Arbeitslosen** garantiert sein muss. Sozialabbau gehört nicht zu einer aktiven Beschäftigungspolitik.

Dies bedeutet für den OGB•L auch, dass willkürliche Kündigungen und arbeitsrechtliche Verfehlungen auch wirklich geahndet werden. Die oftmals minimalen Entschädigungen, die von den Gerichten ausgesprochen werden, genügen diesem Anspruch nicht. Hier besteht Reformbedarf. Angesichts der Tatsache, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt eine starke grenzüberschreitende, regionale Dimension hat, muss die Beschäftigungspolitik konsequent diese Dimension mit einbeziehen. Die Beobachtung des interregionalen Arbeitsmarktes, die Kooperation zwischen den Arbeitsämtern, die Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung, von Umschulungs- und Qualifizierungsprojekten, die Förderung der freiwilligen Mobilität in der Großregion, die Kooperation im Bereich der Landesplanung und der wirtschaftlichen Strukturpolitik in der Großregion, sind wichtige Handlungsfelder für die luxemburgische Beschäftigungspolitik.

Neue Wege im Arbeitsrecht beschreiten, um Arbeitsplätze zu erhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern!

Der Kongress wiederholt die Forderung nach einer **Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes bei Konkursen, Fusionen und Kollektiventlassungen**.

„Im Rahmen der luxemburgischen Beschäftigungspolitik ist eine Reform unseres Handels- und Gesellschaftsrechtes unerlässlich, damit die Zahl der Konkurse zurückgedrängt werden kann und die Beschäftigten besser vor den Auswirkungen von Konkursen geschützt werden können.

La meilleure protection des travailleurs en cas de fusions et de démantèlements s'avère également indispensable.

L'OGB•L constate que les entreprises en difficultés – en clair, bien souvent, les entreprises ne sont confrontées au seul recul de leurs bénéficiaires ! – tendent de plus en plus à recourir immédiatement aux licenciements. En conséquence, la diète syndicale de l'OGB•L revendique le renforcement des dispositions légales relatives aux licenciements collectifs, la présence obligatoire des syndicats à représentation nationale lors des négociations des plans sociaux et un droit de veto général pour les syndicats représentatifs au niveau national. »

L'OGB•L revendique dans ce contexte l'adaptation de la garantie de l'Etat pour les salariés aux situations actuelles et exige, que l'indemnité de chômage soit payée immédiatement après la déclaration de la faillite.

Etapes nécessaires dans la vie d'une entreprise, les restructurations lui permettent de se développer, de s'adapter aux développements et aux innovations techniques, de réagir aux évolutions des contextes économiques et de rester compétitive. Nous savons d'expérience que ces restructurations sont primordialement motivées par des considérations d'ordre financier, technique ou d'économie d'entreprise et de stratégie de marché. L'impact sur l'emploi et l'organisation du travail sont bien souvent relégués au second plan des préoccupations. Pour les salariées et les salariés, les restructurations sont synonymes de pertes d'emploi, de plans sociaux et d'avenir incertain. Cette perception négative n'est pertinente ni sur le plan de la gestion d'entreprise ni sur celui de l'économie politique. Pour la modifier, il faut parvenir à ce que les restructurations ne soient plus automatiquement liées à des pertes d'emplois et au spectre du chômage. Les appels à la responsabilité sociale des entreprises n'y suffiront cependant pas. Le "modèle luxembourgeois", mis en place lors de la grande crise sidérurgique des années 70, a permis, avec ses garanties d'emploi et de revenus, respectivement ses possibilités de participation et de cogestion des salariés, d'éviter des licenciements collectifs; il a, jusqu'à nos jours, permis de limiter les conséquences de la politique entrepreneuriale néolibérale et des restructurations permanentes et a, en outre, mis en œuvre la diversification industrielle, qui a mené à l'implantation de nouvelles entreprises et la création de postes de travail de remplacement. Ce modèle doit aussi à l'avenir être considéré comme modèle « best practice » et être appliqué partout là, où des situations semblables se présentent et où elles risquent de détruire massivement des emplois.

L'OGB•L demande l'introduction, par voie de loi, de l'obligation d'élaborer une politique du personnel et de l'emploi prévoyante qui se concrétise par un bilan social annuel exhaustif (check-up) des mesures mises en œuvre et soient présentés, pour information et consultation, aux représentantes et représentants du personnel ainsi qu'aux syndicats représentés dans l'entreprise. Les délégués du personnel

Notwendig ist ebenfalls eine bessere Absicherung der Beschäftigten bei Fusionen und Ausgliederungen.

Angesichts der Tatsache, dass der OGB•L feststellen muss, dass immer mehr Betriebe bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten sofort auf Entlassungen zurückgreifen, auch wenn sich dahinter oft bloß ein Rückgang der Profitrate verbirgt, fordert der Gewerkschaftstag des OGB•L eine Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen in punkto Kollektiventlassungen, die obligatorische Präsenz der national-repräsentativen Gewerkschaften bei der Aushandlung von Sozialplänen sowie ein allgemeines juristisches Einspruchsrecht der national-repräsentativen Gewerkschaften.⁴⁴

Der OGB•L fordert in diesem Zusammenhang die Anpassung der Staatsgarantie der Arbeitnehmer an die aktuellen Situationen und, dass die Arbeitslosenunterstützung direkt nach der Konkursmeldung gezahlt werden muss.

Umstrukturierungen sind im Leben eines Betriebes oft notwendig, um sich zu entwickeln, sich an technische Veränderungen und Erneuerungen anpassen zu können, auf veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können und um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Erfahrung zeigt, dass bei derartigen Restrukturierungen finanzielle, betriebswirtschaftliche, marktstrategische und technische Überlegungen im Vordergrund stehen. Die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation werden oftmals bloß als sekundäre Faktoren behandelt. Für die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer sind Restrukturierungen gleich bedeutend mit Arbeitsplatzabbau, mit Sozialplänen und Zukunftsangst. Diese negative Einstellung ist weder betriebs- noch volkswirtschaftlich sinnvoll. Um diese Einstellung zu ändern muss erreicht werden, dass Restrukturierungen nicht automatisch mit Arbeitsplatzabbau und dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden sind. Dazu genügen Appelle an die soziale Verantwortung der Betriebe nicht. Das in der großen Stahlkrise der 70er Jahre geschaffene « Luxemburger Modell » hat mit seinen Beschäftigungs- und Einkommensgarantien bzw. seinen Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten, Massenentlassungen vermieden, und hat bis heute die Auswirkungen der neoliberalen Betriebspolitik und der permanenten Restrukturierungen in Grenzen gehalten und darüber hinaus industrielle Diversifikationen in Gang gesetzt, die zur Ansiedlung neuer Betriebe und dem Schaffen neuer Ersatzarbeitsplätze geführt haben. Dieses Modell muss von der Politik auch weiterhin als „best practice“ Modell eingestuft werden und konsequent dort eingesetzt werden, wo ähnliche Situationen entstehen und diese massiv Arbeitsplätze zu zerstören drohen.

Der OGB•L verlangt eine gesetzliche Verpflichtung zu einer vorausschauenden Personal- und Beschäftigungspolitik, die sich in einer jährlichen Sozialbilanz, einem umfassenden personal- und beschäftigungspolitischen Checkup niederschlägt und die den Personalvertretern und Personalvertreterinnen und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Information und Konsultation vorgelegt wird.

doivent obtenir un **droit de cogestion** pour ce qui est du bilan social et des discussions organisées sur la base de ce dernier au sujet de la dimension sociale des mesures de restructuration et de leurs objectifs en termes d'emploi. Pour ces négociations, les délégués du personnel doivent dans tous les cas pouvoir compter sur le **soutien de leur syndicat** et avoir le droit de se faire conseiller, aux frais de l'entreprise, par des **experts externes** (experts-comptables, réviseurs, juristes, spécialistes en politique du personnel et en organisation du travail). Il incombe aux pouvoirs publics d'encourager la décision commune de **réaliser un audit social afin d'élaborer un catalogue de mesures visant à éviter les licenciements**.

La **réduction du temps de travail** peut, en cas de crise conjoncturelle mais aussi structurelle, s'avérer un moyen de préserver l'emploi, d'introduire des mesures de reconversion, d'organiser des réorientations professionnelles et des replacements.

Le développement de **schémas de préretraite progressive** et l'élaboration de solutions de **travail volontaire à temps partiel** financièrement avantageuses **pour les travailleurs âgés** sont d'autres outils permettant de sauvegarder l'emploi et d'éviter les départs précoces et forcés à la retraite et d'éviter les départs imposés à la pension d'invalidité.

Le reclassement professionnel (*outplacement*) préventif et la possibilité, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé par des mesures de restructuration, de bénéficier, pour raisons économiques, d'un **travail intérimaire** au niveau sectoriel sont d'autres initiatives qui permettraient d'éviter à certains travailleurs l'expérience du chômage et d'assurer mieux qu'aujourd'hui, par le biais du maintien au moins temporaire de leur contrat de travail, leur sécurité sociale et matérielle. L'Administration de l'emploi devrait être chargée de soutenir, coordonner et proposer de telles mesures. Le contrôle global de l'application de ces nouvelles mesures incomberait au Comité de conjoncture.

Temps de travail et organisation du travail : l'OGB·L prône une politique de bien-être au travail

Partout en Europe, les organisations patronales et leurs lobbys politiques et académiques mènent actuellement une campagne systématique pour de nouvelles mesures de flexibilisation du droit du travail et des temps de travail ainsi que pour l'allongement des temps de travail. Le développement des conditions de travail précaires – contrats à durée déterminée, travail intérimaire et travail à temps partiel imposé –, la multiplication des heures supplémentaires non rémunérées dont la prestation résulte d'une contrainte indirecte, la flexibilisation unilatérale du temps de travail n'ont pas débouché sur la création de nouveaux emplois, mais bien sur une détérioration des conditions de travail, un stress supplémentaire et la multiplication des risques pour la santé des travailleurs. La campagne

Die Personalvertreter müssen ein **Mitbestimmungsrecht** in Bezug auf die Sozialbilanz und die auf ihr aufbauenden Diskussionen über die soziale und beschäftigungspolitische Gestaltung von Restrukturierungsmaßnahmen erhalten. Bei diesen Verhandlungen müssen die Personalvertreter in allen Fällen auf die **Unterstützung ihrer Gewerkschaft** zurückgreifen können und sie müssen das Recht haben sich von **externen Fachleuten** (Wirtschaftsprüfer, Revisoren, Juristen, Spezialisten im Bereich der Personalpolitik und der Arbeitsorganisation) auf Kosten des Betriebes beraten zu lassen. Die einvernehmlich beschlossene **Durchführung eines Sozialaudits mit dem Ziel einen Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Entlassungen** vorzuschlagen, sollte seitens der öffentlichen Hand gefördert werden.

Präventives Outplacement und die Möglichkeit auf Branchenebene aus wirtschaftlichen Gründen **vorübergehend Leiharbeit** für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch Restrukturierungen bedroht sind, durchführen zu können, sind weitere Maßnahmen, die manchen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Gang zum Arbeitsamt ersparen könnten und sie durch die zumindest vorläufige Beibehaltung ihres Arbeitsverhältnisses materiell, aber auch sozial besser absichern würde, als dies zur Zeit der Fall ist. Das Arbeitsamt müsste die Aufgabe bekommen, derartige Maßnahmen zu unterstützen, zu koordinieren und anzubieten. Die Gesamtkontrolle über die Anwendung dieser neuen Maßnahmen sollte dem Konjunkturrat obliegen.

Arbeitszeitverkürzung kann bei konjunkturellen aber auch bei strukturellen Schwierigkeiten ein Mittel sein, um Arbeitsplätze zu erhalten, Umschulungsmaßnahmen durchzuführen, berufliche Umorientierungen und Arbeitsplatzvermittlungen zu organisieren.

Die Förderung von **progressiven Vorruhestandsmöglichkeiten** und die Schaffung finanziell attraktiver, freiwilliger Modelle von **Altersteilzeitarbeit** können ebenfalls zum Erhalt von Arbeitsplätzen beitragen und die forcierte Frühverrentung von Arbeitnehmern zu vermeiden helfen und die aufgedrängten Abgänge der Arbeitnehmer in die Invalidenpension zu vermeiden.

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation: Der OGB·L steht für eine offensive und innovative Politik auf Grund klarer Zielsetzungen

Europaweit wird zur Zeit seitens der Patronatsorganisationen und ihrer politischen und akademischen Lobbyisten eine systematische Kampagne für weitere Flexibilisierungen des Arbeitsrechts und der Arbeitszeiten sowie für eine Verlängerung der Arbeitszeiten geführt. Die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse durch befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit und aufgezwungene Teilzeitarbeit, die Zunahme unbezahlter und indirekt erzwungener Mehrarbeit, die einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeiten haben nicht zu mehr Arbeitsplätzen geführt, dafür aber zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, zu mehr Stress und Gesundheitsgefährdungen. Auch die aktuelle Kampagne für die Erhöhung der Arbeitszeiten, die mit dem Argument der Wettbewerbsfähigkeit in einer

actuelle pour l'augmentation du temps de travail, qui fait de la compétitivité dans une économie mondialisée son argument majeur et s'accompagne d'un chantage brutal ayant pour nom délocalisation, ne vise – elle non plus – ni la sauvegarde de l'emploi, ni l'amélioration de la compétitivité, mais bien la chute abrupte des coûts salariaux afin d'accroître encore les taux de profit des actionnaires et des spéculateurs en bourse. Cette politique exige une réponse syndicale coordonnée au niveau européen. **La directive européenne sur le temps de travail doit dès lors être améliorée** ; la semaine des 40 heures ainsi que les 5 semaines de congés payés doivent devenir la norme de base dans l'UE; les périodes de références doivent être définies dans les accords tarifaires.

Au Luxembourg, l'OGB•L maintient ses revendications, à savoir la **généralisation et l'introduction légale de la 6e semaine de congés payés** ainsi que le vote d'une **loi-cadre visant l'introduction de la semaine des 35 heures** comme temps de travail hebdomadaire moyen. Le Congrès décide de mener une campagne politique systématique afin d'atteindre les majorités politiques nécessaires au sein des partis et d'ainsi garantir que ces revendications obtiennent la majorité au Parlement. Dans ce contexte, l'OGB•L demandera également la révision de la législation sur l'introduction de périodes de référence pour le calcul et l'organisation du temps de travail. L'introduction de périodes de référence doit être prévue dans les conventions collectives. A cet effet, il peut être fait recours aux nouvelles dispositions de la loi sur les conventions collectives relatives aux accords sectoriels ou nationaux spécifiques.

Sur le plan de la politique tarifaire, la réduction du temps de travail comme réponse à l'intensification du travail comme contrepartie à la flexibilisation de l'organisation du temps de travail et comme instrument d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reste l'un des objectifs de l'OGB•L.

Les éléments à prendre en compte lors de **l'aménagement du temps de travail** sont, d'une part, les connaissances de la médecine du travail et, d'autre part, la protection de la santé physique et psychique. A l'introduction unilatérale et arbitraire de la flexibilité dans l'organisation du temps de travail, il faut opposer des accords collectifs ainsi qu'un renforcement des droits individuels des travailleurs. **La flexibilité doit servir les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié.** Au niveau des entreprises, le phénomène des heures supplémentaires non payées et soi-disant volontaires mérite toute l'attention des syndicats.

L'OGB•L revendique un droit au **travail à temps partiel** pour l'éducation des enfants ou la formation continue individuelle. La législation sur le travail à temps partiel doit être modifiée et adaptée en ce sens, sans toutefois remettre en cause les mesures fondamentales de protection prévues par la loi sur le travail volontaire à temps partiel. Le monde politique doit soutenir les schémas de travail à temps partiel pour les travailleurs âgés définis dans les conventions collectives.

globalisierten Welt geführt wird und von knallharter Erpressung mit Arbeitsplatzverlagerungen begleitet wird, zielt nicht auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, sondern auf die brutale Senkung der Lohnkosten, um die Profitraten zugunsten der Aktionäre und der Börsenspekulanten noch weiter zu erhöhen.

Diese Politik erfordert eine europaweite, koordinierte Antwort der Gewerkschaften. **Die europäische Arbeitszeitrichtlinie muss deshalb verbessert werden**, die 40-Stundenwoche und der 5-Wochen-Urlaub als Basisnormen in der EU festgeschrieben; Referenzperioden von tarifvertraglichen Abmachungen abhängig gemacht werden.

In Luxemburg bleibt die Forderung nach der **Verallgemeinerung und gesetzlichen Einführung der 6. Urlaubswoche**, sowie nach **einem Rahmengesetz zur Einführung der 35-Stundenwoche** als durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für den OGB•L aktuell. Der Kongress beschließt eine systematische politische Kampagne durchzuführen, um die notwendigen politischen Mehrheiten in den Parteien zu erreichen, damit diese Forderungen parlamentarisch mehrheitsfähig werden. In diesem Zusammenhang wird der OGB•L ebenfalls für eine Revision der Gesetzgebung über die Einführung von Referenzperioden zur Berechnung und zur Organisation der Arbeitszeiten eintreten. Die Einführung von Referenzperioden muss kollektivvertraglich vereinbart werden. Dabei können die neuen Bestimmungen des Kollektivvertragsgesetzes über besondere sektorale oder nationale Abkommen ein zusätzliches Instrumentarium darstellen.

Tarifpolitisch bleibt Arbeitszeitverkürzung als Antwort auf die Verdichtung der Arbeit, als Gegenleistung zu einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeitorganisation und als Instrument einer besseren Vereinbarkeit des Arbeitslebens mit dem Familienleben eine Zielsetzung des OGB•L.

Bei der **Gestaltung der Arbeitszeiten** muss den Erkenntnissen der Arbeitsmedizin Rechnung getragen werden und müssen der physische und psychische Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Einseitige und willkürliche Flexibilität in der Organisation der Arbeitszeiten muss durch eine Stärkung der individuellen Arbeitnehmerrechte und durch kollektive Abmachungen unterbunden werden. **Flexibilität muss dem Betrieb und dem Beschäftigten nutzen.** Besondere Beachtung in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit muss dem Phänomen der unbezahlten, so genannten freiwilligen **Mehrarbeit** gewidmet werden.

Der OGB•L setzt sich für ein Recht auf **Teilzeitarbeit** aus Gründen der Betreuung von Kindern oder zum Zweck der individuellen Weiterbildung ein. Die Gesetzgebung über die Teilzeitarbeit muss in diesem Sinne umgeändert und angepasst werden, ohne die grundsätzlichen Schutzbestimmungen des Gesetzes über die freiwillige Teilzeitarbeit abzuschwächen. Kollektivvertraglich abgesicherte Altersteilzeitmodelle sollten seitens der Politik unterstützt werden.

Le **télétravail** doit être réglementé par voie de loi ou par le biais d'un accord déclaré d'obligation générale.

Sur la base de l'avis majoritaire du CES, l'OGB•L préconise l'élaboration dans les meilleurs délais d'une législation visant l'introduction des **crédits-heures**. Sur cette base, l'OGB•L est prêt à négocier des accords relatifs aux crédits-heures au niveau sectoriel et national.

Exploiter les nouvelles opportunités pour le développement du dialogue social !

L'OGB•L avait mis l'accent, lors de son Congrès de décembre 1999, sur le renforcement des droits syndicaux et le développement du dialogue social entre les syndicats et les organisations patronales.

L'OGB•L avait insisté sur la nature de la réforme de la législation sur les conventions collectives : il ne s'agissait pas uniquement de définir la représentativité nationale mais bien d'étendre les domaines et les possibilités de négociations, d'encourager l'extension de la politique de conventions collectives à de nouvelles entreprises et branches de l'économie, de rendre plus efficace la procédure de conciliation, de combattre l'insécurité juridique et d'ancrer dans la loi le principe du respect de la décision majoritaire lors des conventions collectives.

La nouvelle loi sur les conventions collectives intègre largement ces revendications. La pratique montrera si les nouvelles procédures de négociation et de conciliation se révéleront efficaces, notamment en cas de litiges collectifs. Il faudra toutefois attendre plusieurs années avant de pouvoir dresser un bilan.

La nouvelle législation autorise la négociation de conventions-cadre et d'accords dérivés, d'accords nationaux ou sectoriels globaux mais aussi d'accords sectoriels spécifiques. La loi étend considérablement la marge de négociation des conventions collectives. L'OGB•L avait réclamé ces nouveaux instruments et est prêt à les utiliser. Cela vaut tant pour les thèmes découlant du dialogue social européen que pour ceux arrêtés par des organes nationaux, tels que le Comité de coordination de la Tripartite ou le Comité permanent pour l'emploi, en collaboration avec le gouvernement ou bien encore définis par le Comité économique et social. Mais l'OGB•L est également prêt à établir, au niveau national et sectoriel, un programme de négociations dans le cadre de discussions purement bilatérales. L'OGB•L n'est toutefois pas disposé à s'engager dans de telles négociations que si elles servent l'objectif d'accords juridiquement contraignants. L'alternative aux accords négociés – qui ont l'avantage d'être limités dans le temps, de pouvoir être dénoncés à tout moment et de reposer sur le consensus des parties directement concernées – est la procédure législative et réglementaire classique. Il revient à l'UEL et aux organisations sectorielles du patronat de démontrer leur volonté d'appliquer la nouvelle législation et de développer le dialogue social bilatéral ainsi que leur capacité d'innovation et leur ouverture à celle-ci. Qu'ils sachent toutefois qu'ils ne pourront imposer unilatéralement

Telearbeit muss gesetzlich oder durch ein allgemeinverbindliches Abkommen geregelt werden.

Auf der Grundlage des Mehrheitsgutachtens des WSR befürwortet der OGB•L die schnelle Schaffung einer Gesetzgebung zur Einführung von **Zeitkonten**. Auf dieser Basis ist der OGB•L bereit auf sektoraler und nationaler Ebene Abkommen über Zeitkonten zu verhandeln.

Die neuen Chancen für die Weiterentwicklung des sozialen Dialogs nutzen!

Der OGB•L hatte auf seinem Kongress vom Dezember 1999 einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Gewerkschaftsrechte und die Weiterentwicklung des sozialen Dialogs zwischen den Gewerkschaften und den Patronatsorganisationen gelegt. Der OGB•L hatte darauf gedrängt, dass die Reform der Kollektivvertragsgesetzgebung sich nicht auf die Klärung der nationalen Repräsentativität beschränkt, sondern die Verhandlungsbereiche und die Verhandlungsmöglichkeiten erweitert, die Ausdehnung der Kollektivvertragspolitik auf mehr Betriebe und Wirtschaftszweige fördert, die Schlichtungsprozedur effizienter gestaltet, Rechtsunsicherheiten beseitigt und das Prinzip des Respekts der Mehrheitsentscheidung bei Kollektivverträgen gesetzlich verankert.

Das neue Kollektivvertragsgesetz trägt diesen Forderungen weitgehend Rechnung. Die Praxis wird zeigen, ob die neuen Verhandlungsprozeduren und die neuen Schlichtungsprozeduren, besonders bezüglich kollektiver Streitfälle sich bewähren werden. Eine Bilanz wird erst in ein paar Jahren möglich sein.

Die neue Gesetzgebung erlaubt die Verhandlung von Rahmenverträgen und untergeordneten Abkommen, von nationalen oder Branchen übergreifenden Abkommen, aber auch von spezifischen Branchenabkommen. Das Gesetz erweitert den kollektivvertraglichen Verhandlungsspielraum beträchtlich. Der OGB•L hatte diese neuen Möglichkeiten gefordert und ist bereit dieses Instrument zu nutzen. Dies gilt sowohl für Themen, die aus dem europäischen Sozialdialog entstammen, als auch für Themen, die in nationalen Gremien wie dem Koordinationskomitee der Tripartite oder dem permanenten Beschäftigungsausschuss zusammen mit der Regierung festgelegt wurden, oder die im Wirtschafts- und Sozialrat vorbereitet wurden. Der OGB•L ist aber auch bereit sowohl auf nationaler wie auf sektoraler Ebene in rein bilateralen Gesprächen ein Verhandlungsprogramm festzulegen. Allerdings ist der OGB•L nur bereit derartige Verhandlungen einzugehen, wenn sie zu rechtsverbindlichen Abkommen führen sollen. Die Alternative zu verhandelten Abkommen, die den Vorteil haben zeitlich befristet zu sein, respektive jederzeit kündbar zu sein und auf dem Konsens der direkt betroffenen Vertragspartner zu beruhen, ist die klassische legislative und regulatorische Prozedur. Die UEL und die Branchenorganisationen des Patronats haben es in der Hand zu zeigen, ob sie die neue Gesetzgebung nutzen wollen und den bilateralen Sozialdialog entwickeln wollen, ob sie innovationsfreudig und -fähig sind. Dabei müssen sie sich bewusst sein, dass sie die

les modalités de recours aux nouvelles possibilités de négociation.

Consolider la démocratie et le dialogue social dans le monde du travail par la modernisation et le renforcement des droits des délégués du personnel et de leurs syndicats !

Le dialogue social au sein de la Tripartite et du CES et le dialogue social entre le patronat et les syndicats au niveau national ne sauraient exister sans un dialogue social efficace au niveau des entreprises et des secteurs de l'économie. Plus qu'au niveau national, le dialogue social dans les entreprises requiert une législation de qualité qui donne aux délégués du personnel et aux syndicats présents dans l'entreprise les moyens nécessaires pour y mener, sur un pied d'égalité, le dialogue social. En ce sens, des droits conséquents à l'information, à la consultation et à la cogestion s'avèrent être des instruments majeurs. La législation s'y rapportant date des années 1970. Elle n'a pas suivi l'évolution de la réalité des entreprises, marquée par l'avènement du marché intérieur et la mondialisation de l'économie. Lors de son 4^e Congrès ordinaire, l'OGB•L a adopté des propositions concrètes (voir ci-après)⁵ pour une réforme en profondeur de la législation relative au droit de cogestion et de celle relative à la représentation du personnel dans les entreprises. Ces propositions restent à compléter relativement à la réforme de l'Ecole supérieure de travail et aux propositions faites dans cette résolution quant au rôle des délégués du personnel dans la politique du personnel de l'entreprise et les restructurations ainsi que l'extension des moyens d'action et des droits de cogestion des membres des comités d'entreprise européens. Cette réforme, qui ne saurait se limiter à des adaptations superficielles mais qui doit mener au renforcement des droits des délégués du personnel syndiqués, du droit de codécision et du dialogue social, est qualifiée de prioritaire par l'OGB•L et pèsera d'un poids déterminant lors de l'évaluation du travail législatif de ce gouvernement.

Nutzung der neuen Verhandlungsmöglichkeiten nicht einseitig festlegen können.

Die Demokratie und den sozialen Dialog in der Arbeitswelt durch die Modernisierung und die Stärkung der Rechte der Personalvertreter und ihrer Gewerkschaften vertiefen!

Der Sozialdialog in der Tripartite und im WSR, der bilaterale Sozialdialog zwischen Patronat und Gewerkschaften auf nationaler Ebene ist eng mit einem funktionierenden Sozialdialog in den Betrieben und den Wirtschaftsbereichen verbunden. Mehr als auf nationaler Ebene benötigt der Sozialdialog auf betrieblicher Ebene eine gute Gesetzgebung, die den Personalvertretern und den Gewerkschaften im Betrieb die nötigen Mittel gibt, um gleichberechtigt den Sozialdialog im Betrieb zu führen. Konsequente Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte sind wesentliche Instrumente in diesem Zusammenhang. Die diesbezügliche Gesetzgebung stammt aus den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Sie hat nicht Schritt gehalten mit der Entwicklung der Betriebswirklichkeit, die vom europäischen Binnenmarkt und der Globalisierung der Wirtschaft geprägt ist. Auf seinem 4. ordentlichen Kongress hat der OGB•L, die nachstehend wiedergegebenen konkreten Vorschläge für eine grundlegende Reform der Mitbestimmungsgesetzgebung und der Gesetzgebung über die Personalvertretung im Betrieb verabschiedet. Diese Vorschläge müssen um die Reform der Ecole supérieure de travail und die in dieser Resolution gemachten Vorschläge bezüglich der Rolle der Personalvertreter in der betrieblichen Personalpolitik und bei Restrukturierungen, sowie um die Erweiterung der Aktionsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Mitglieder europäischer Betriebsräte, ergänzt werden.

Diese Reform, die sich nicht auf kosmetische Anpassungen beschränken darf, sondern zu einer Stärkung der Rechte der gewerkschaftlichen Personalvertreter, zu mehr Mitbestimmung und zu mehr Sozialdialog führen muss, ist prioritär für den OGB•L und wird für die Gewerkschaft eine wesentliche Rolle bei der Bewertung der legislativen Arbeit dieser Regierung spielen.

¹ La modération salariale doit favoriser les investissements et donc la création d'emplois. Toutefois, force est de constater que malgré l'accroissement des marges bénéficiaires des entreprises européennes (depuis les années 70), le niveau des investissements stagne. Les bénéfices non réinvestis ont progressé.

² Extrait de la résolution de la diète syndicale du 24 janvier 2003

³ Extrait de la résolution de la diète syndicale du 24 janvier 2003

⁴ Extrait de la résolution de la diète syndicale du 24 janvier 2003

⁵ Pour une modernisation et un développement de la loi sur les délégations du personnel!

¹ Lohnmäßigung soll Investitionen und damit Arbeitsplätze fördern. Tatsache ist aber, dass seit den 70er Jahren zwar die Gewinnmargen der Betriebe in Europa steigen, die Investitionsquote jedoch nicht zunimmt. Zugenommen hat der Gewinn, der nicht investiert wird.

² Auszug aus der Resolution des Gewerkschaftstages vom 24. Januar 2003

³ Auszug aus der Resolution des Gewerkschaftstages vom 24. Januar 2003

⁴ Auszug aus der Resolution des Gewerkschaftstages vom 24. Januar 2003

⁵ Für eine Modernisierung und Weiterentwicklung des Gesetzes über die Personalaus-schüsse!

RESOLUTION II

Priorité à l'éducation et à la formation continue !

Le Congrès de l'OGB•L souligne l'importance de la politique en matière d'enseignement pour le développement futur du Luxembourg. Le potentiel d'avenir du Luxembourg est en effet directement fonction d'un engagement politique marqué du pays dans le domaine de l'enseignement. Le Congrès de l'OGB•L appuie les propositions de l'OGB•L en matière de politique d'enseignement et notamment le mémorandum du 4^e Congrès, et décide de charger le Comité national d'engager au niveau du syndicat un vaste débat sur la politique de l'enseignement. Les thèmes prioritaires de cette discussion, à laquelle devront prendre part tous les acteurs et décideurs de l'enseignement, seront les suivants : formation professionnelle, formation continue et droit à l'apprentissage tout au long de la vie, politique de l'enseignement supérieur et recherche. Une conférence OGB•L sur la politique de l'enseignement, à l'occasion de laquelle le syndicat se donnera un nouveau programme d'action, devra clôturer cette discussion.

Priorität für Bildung und Weiterbildung!

Der Kongress des OGB•L unterstreicht die Bedeutung der Bildungspolitik für die zukünftige Entwicklung Luxemburgs. Die Zukunftsfähigkeit Luxemburgs hängt entscheidend mit einem starken bildungspolitischen Engagement des Landes zusammen. Der OGB•L-Kongress bekräftigt die bildungspolitischen Vorschläge des OGB•L und insbesondere das Memorandum des 4. Kongresses und beschließt, den Nationalvorstand zu beauftragen eine breite bildungspolitische Diskussion in der Gewerkschaft einzuleiten. Diese Diskussion soll mit allen relevanten bildungspolitischen Akteuren geführt werden und besonderes Augenmerk auf die Themen berufliche Ausbildung, Weiterbildung und Recht auf lebenslanges Lernen, Hochschulpolitik und Forschung legen. Eine bildungspolitische Konferenz des OGB•L soll diese Diskussion bündeln und zu einem erneuerten Aktionsprogramm des OGB•L führen.



RESOLUTION III

Egalité entre les sexes dans le monde du travail

Objectifs de politique syndicale

Pour l'OGB•L, l'égalité entre hommes et femmes est avant tout une question de démocratie dans notre société. Malgré les nombreuses avancées réalisées à ce jour, cette égalité n'est pas encore acquise dans les faits.

La sous représentation des femmes reste une réalité tant dans le monde politique et économique qu'au sein des organisations sociales – dont les syndicats – et dans le monde du travail. Et le phénomène est d'autant plus marqué qu'il s'agit de fonctions de direction et de gestion.

Pour la tranche d'âge allant de 15 à 65 ans, les femmes actives sont nettement sous-représentées par rapport aux hommes. Elles perçoivent en outre un salaire moyen inférieur de 25% à celui de leurs homologues masculins. Ces inégalités trouvent en grande partie leur origine dans le choix des professions et la répartition inégale du travail entre hommes et femmes au sein de la famille et pour l'éducation des enfants. 12% de ces 25% ne se justifient toutefois pas et traduisent une discrimination affectant directement les femmes.

La fin de cette discrimination directe et indirecte des femmes dans le monde du travail et la mise en oeuvre d'une réelle égalité des chances préalablement à l'instauration d'une égalité effective passent obligatoirement par une modification radicale de la perception du rôle des hommes et des femmes dans la société. Le thème de l'égalité doit en outre s'imposer dans tous les domaines de la politique, et toute initiative politique est également à évaluer à l'aune de ce critère. **L'OGB•L abordera positivement toutes les initiatives en ce sens prises par les responsables politiques – notamment dans les domaines suivants : éducation et formation, famille et jeunesse, social et fiscalité, économie et emploi – et propose à tous sa pleine collaboration en ces matières.** L'OGB•L estime que toutes les prescriptions, réglementaires et administratives et leurs applications doivent être soumises à examen sur la base du principe d'égalité afin d'en déceler les éventuelles discriminations. A l'avenir, le principe de l'égalité entre hommes et femmes doit s'imposer en composante incontournable de la politique - et les intérêts ainsi que les conditions de vie propres aux hommes et aux femmes doivent être pris en compte dans tous les projets de société, leurs impacts n'étant pas exempts d'effets discriminatoires sur l'égalité des sexes. A cet égard, un processus d'examen systématique s'avère incontournable.

La réalisation des objectifs de politique de l'emploi visant à promouvoir le travail des femmes, engagement pris par le

Gleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt

Gewerkschaftspolitische Zielsetzungen

Für den OGB•L ist die Gleichheit zwischen Frauen und Männern vorrangig eine Frage der Demokratie in unserer Gesellschaft. Diese Gleichheit ist trotz aller Fortschritte, die bislang erzielt wurden, noch immer nicht erreicht.

Frauen sind weiterhin in der Politik, in gesellschaftlichen Organisationen, darunter den Gewerkschaften, in der Wirtschafts- und Arbeitswelt unterrepräsentiert. Dies gilt in besonderem Maße für leitende Funktionen.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren, liegt bedeutend niedriger als der vergleichbare Männeranteil. Das Durchschnittsentgelt der erwerbstätigen Frauen liegt um 25% niedriger als das der Männer. Ein Großteil dieses Unterschieds hat seine Ursache in den unterschiedlichen Berufslaufbahnen und in der ungleichen Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern in der Familie und bei der Kindererziehung. 12% der 25% bleiben jedoch unerklärbar und zeigen eine direkte Diskriminierung von Frauen auf.

Die Beendigung der direkten und indirekten Diskriminierung der Frauen in der Arbeitswelt, die Schaffung von Chancengleichheit als Voraussetzung zum Erreichen des Zieles der Gleichheit, hängt entscheidend mit einer grundlegenden Änderung des gesellschaftlichen Rollenverständnisses zwischen Männer und Frauen zusammen. Gleichheit muss denn auch ein Querschnittsthema in allen Politikbereichen sein und alle politischen Maßnahmen müssen auch unter diesem Kriterium bewertet werden. **Der OGB•L wird alle entsprechenden Initiativen seitens der politisch Verantwortlichen insbesondere in der Bildungs- und Ausbildungspolitik, in der Familien- und Jugendpolitik, in der Sozial- und Steuerpolitik, sowie in der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik positiv angehen und bietet überall seine diesbezügliche Mitarbeit an.** Der OGB•L ist der Meinung, dass alle legislativen, reglementarischen und administrativen Verordnungen oder Praktiken unter dem Aspekt des Gleichheitsgrundsatzes und eventueller Diskriminierungen überprüft werden müssen. In Zukunft muss das Gleichheitsprinzip zwischen Frauen und Männern ein fester Bestandteil der Politik werden, und die unterschiedlichen Interessen aber auch Lebenssituationen von Frauen und Männern müssen bei allen gesellschaftlichen Vorhaben berücksichtigt werden, da ihre Auswirkungen nie geschlechtsneutral sind. Ein diesbezüglicher systematischer Prüfungsprozess ist unumgänglich.

Das Erreichen der beschäftigungspolitischen Ziele in Bezug auf die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, die Luxemburg

Luxembourg au sein de l'UE, requiert de nouveaux efforts soutenus afin d'améliorer l'offre en matière de crèches dans tout le pays, de garantir dans toutes les communes une offre de services de garde pendant toute la journée pour les enfants des écoles maternelles et primaires et de développer un système dit « l'école avec des cours le matin et l'après-midi » pour les élèves de l'enseignement secondaire technique et général.

C'est toutefois par le monde du travail que l'OGB•L est particulièrement sollicité en tant que syndicat.

La promotion des femmes reste pour l'OGB•L un objectif majeur tant dans le monde du travail qu'en matière de politique de l'emploi. On peut toutefois se demander si cet objectif est réalisable uniquement par le biais de projets pilotes, d'appels et de campagnes d'information. Pour l'OGB•L, la législation actuelle contre la discrimination dans le monde du travail est insuffisante. Il est temps de considérer l'adoption d'une **loi globale et générale sur l'égalité au travail**. Les débats relatifs à une telle loi devront porter, entre autres, sur l'ancrage de plans visant à réaliser l'égalité dans les entreprises, la mise en œuvre d'une politique salariale non discriminatoire au niveau de l'entreprise et l'introduction d'un devoir d'information envers la représentation du personnel, les syndicats représentatifs sur le plan national représentés dans l'entreprise et l'Inspection du Travail quant aux initiatives prises par l'entreprise en vue de réaliser l'égalité des chances.

Pour ce qui est de **l'aménagement du temps de travail**, l'OGB•L demande la révision de la législation applicable en la matière.

En matière d'organisation du temps de travail, d'élaboration des horaires de travail et de développement de modèles de temps de travail, l'entreprise doit en principe tenir compte de la nécessité de permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la **vie familiale**, notamment sous l'angle de l'éducation d'enfants en bas âge et d'enfants en âge scolaire. Il faut introduire un **droit positif au travail à temps partiel** pour les pères et mères d'enfants en bas âge et d'enfants fréquentant l'école primaire. Si les négociations actuellement menées par les syndicats et l'Union des entreprises du Luxembourg (UEL) ne débouchent pas sur un résultat positif d'ici au printemps 2005, l'OGB•L demandera au gouvernement d'agir et de légiférer.

Au-delà du cadre des négociations nationales avec le patronat, la problématique de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale doit intégrer la politique de conventions collectives tant au niveau des entreprises que des secteurs économiques. Le Congrès demande aux commissions tarifaires des 15 syndicats professionnels de l'OGB•L de prendre cette revendication en compte lors de leurs travaux. Le Congrès charge le Département tarifaire de l'OGB•L de dresser un tableau récapitulatif des conventions collectives actuellement en vigueur, de développer sur cette base de nouveaux modèles de temps de travail et de faire rapport à ce sujet au Comité national.

in der EU eingegangen ist, bedingt weitere große Anstrengungen, um das Angebot an Kinderkrippen flächendeckend zu verbessern, in allen Gemeinden ein Ganztagsbetreuungsangebot für die Vorschul- und Grundschul Kinder zu garantieren und im allgemeinen und technischen Sekundarschulbereich ein ausreichendes Angebot an Ganztagschulen bereit zu stellen.

Im Bereich der Arbeitswelt ist der OGB•L als Gewerkschaft jedoch besonders gefordert.

Frauenförderung bleibt für den OGB•L ein wichtiges Ziel in der Arbeitswelt und in der Beschäftigungspolitik. Es ist jedoch fraglich, ob dieses Ziel allein durch Pilotprojekte, Aufrufe und Informationskampagnen erreicht werden kann. Der OGB•L ist der Meinung, dass die bestehende Gesetzgebung gegen die Diskriminierung in der Arbeitswelt nicht genügt und es an der Zeit ist, ernsthaft ein allgemeines, umfassendes **Gesetz über die Gleichstellung in der Arbeitswelt** in Erwägung zu ziehen. Inhaltlich sollten dabei u.a die Verankerung von Gleichstellungsplänen in den Betrieben, die Gewährleistung einer nicht diskriminierenden Lohnpolitik im Betrieb, die Schaffung einer Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung, den im Betrieb vertretenen repräsentativen Gewerkschaften und der Gewerbeinspektion über die Aktion des Betriebs für Chancengleichheit, diskutiert werden.

Im Bereich der **Arbeitszeitgestaltung** fordert der OGB•L die Überarbeitung der Arbeitszeitgesetzgebung.

Bei der Organisation der Arbeitszeit, dem Erstellen der Arbeitszeitpläne und der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen muss **der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben**, insbesondere unter dem Aspekt der Erziehung von Kleinkindern und Kindern im schulpflichtigen Alter, vom Betrieb aus prinzipiell Rechnung getragen werden.

Es muss ein **positives Recht auf Teilzeitarbeit** für Väter und Mütter von Kleinkindern und Grundschulkindern geschaffen werden. Wenn die laufenden Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der Betriebe Luxemburgs nicht bis zum Frühling 2005 zu einem positiven Resultat geführt haben, wird der OGB•L die Regierung auffordern, selbst gesetzgeberisch aktiv zu werden.

Über die nationalen Verhandlungen mit den Arbeitgebern hinaus, muss die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben verstärkt ein Thema der betrieblichen und sektoralen Kollektivvertragspolitik werden. Der Kongress fordert die Tarifkommissionen der 15 Berufssyndikate des OGB•L auf, dies bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Der Kongress beauftragt die Tarifabteilung des OGB•L eine Übersicht der bestehenden positiven kollektivvertraglichen Regelungen zu erstellen, neue diesbezügliche Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und dem Nationalvorstand hierzu Bericht zu erstatten.

Une attention particulière devra être accordée à la politique d'égalité dans l'enseignement et la formation professionnelle. Le congrès de l'OGB•L demande aux mandataires de l'OGB•L des divers organes en charge de l'enseignement et des Chambres professionnelles de tout mettre en œuvre afin que la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes acquière une reconnaissance politique définitive. L'orientation professionnelle devra ici faire l'objet d'un intérêt spécifique.

En matière de formation professionnelle continue, l'OGB•L exige une analyse qualitative de la participation aux activités de perfectionnement, en différenciant entre les formations continues fréquentées à titre individuel et celles organisées par l'entreprise. Le Congrès demande au Département tarifaire de l'OGB•L de remettre au Comité national une analyse de l'application pratique de la loi sur la formation professionnelle continue en entreprise, notamment pour ce qui est de la participation des délégués du personnel à l'élaboration des plans de formation continue et de l'application ainsi que de la promotion du principe d'égalité. En plus, l'OGB•L revendique l'établissement de plans de formations pour ceux désireux de réintégrer la vie professionnelle.

La nouvelle législation en matière de conventions collectives oblige les parties à une convention collective à intégrer dans leurs négociations le thème de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Cette obligation est censée insuffler une nouvelle dynamique aux négociations de conventions collectives menées tant au niveau sectoriel que dans les grandes entreprises. La possibilité de conclure des accords sectoriels spécifiques, également prévue par la nouvelle législation, peut ici s'avérer un outil précieux. L'OGB•L et ses syndicats professionnelles sont prêts à assumer leurs responsabilités et attendent des employeurs et de leurs organisations une même disposition. Le Congrès de l'OGB•L charge le Département tarifaire de l'OGB•L de proposer à court terme au comité national une stratégie en la matière et de dresser chaque année le bilan de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans le cadre des conventions collectives. Ces rapports seront joints au rapport d'activité pour le prochain Congrès.

Le Congrès OGB•L constate que, après les progrès réalisés dans la foulée du programme de promotion féminine lancé par l'OGB•L en 1993, la politique de l'OGB•L en la matière connaît aujourd'hui un passage à vide. Le Congrès charge le Bureau exécutif de remettre au Comité national, à court terme, un rapport critique sur la mise en œuvre du programme de promotion féminine ainsi que des propositions en vue d'une meilleure intégration de la politique d'égalité dans l'action de l'OGB•L. Ces propositions porteront également sur la mise en place du réseau des délégués à l'égalité, la création d'un comité à l'égalité, l'organigramme interne de l'OGB•L suite à la réorganisation du Département Femmes, ainsi que sur le travail de formation de l'OGB•L au sein de l'Institut de formation économique et social et le plan interne de formation professionnelle continue en faveur du personnel de l'OGB•L.

Ein besonderes Augenmerk muss der Gleichstellung in der Bildungspolitik und der Berufsausbildung gewidmet werden. Der OGB•L-Kongress fordert die OGB•L-Mandatäre in den verschiedenen bildungspolitischen Gremien und in den Berufskammern auf, die Gleichstellungspolitik zu einem permanenten Thema zu machen. Ein besonderes Augenmerk gilt es dabei auf die Berufsorientierung zu legen.

Im Bereich der Weiterbildung fordert der OGB•L eine qualitative Analyse der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten, wobei zwischen individueller und betrieblich organisierter Weiterbildung unterschieden werden muss. Der Kongress fordert die Tarifabteilung des OGB•L auf, dem Nationalvorstand eine Analyse der praktischen Anwendung des Gesetzes über die betriebliche Weiterbildung vorzulegen, insbesondere in Bezug auf die Einbeziehung der Personalvertreter bei der Erstellung der Weiterbildungspläne und in Bezug auf die Berücksichtigung und die Förderung des Gleichheitsgrundsatzes. Des Weiteren fordert der OGB•L das Erstellen von Bildungsplänen für Wiedereinsteiger ins Berufsleben.

Im kollektivvertraglichen Bereich verpflichtet die neue Gesetzgebung die Vertragsparteien dazu, über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu verhandeln. Diese Verpflichtung muss besonders in den sektoralen Kollektivverträgen und in den großen Betrieben zu einer neuen Dynamik in diesem Verhandlungsbereich führen. Dabei kann die Möglichkeit von spezifischen sektoralen Abkommen, die ebenfalls in der neuen Gesetzgebung vorgesehen ist, eine Hilfe sein. Der OGB•L und seine Branchensyndikate bleiben bereit ihre Verantwortung zu übernehmen und erwarten die gleiche Haltung seitens der Arbeitgeber und ihrer Organisationen. Der OGB•L-Kongress beauftragt die Tarifabteilung des OGB•L dem Nationalvorstand diesbezüglich kurzfristig einen Strategievorschlag vorzulegen und einmal jährlich eine tarifpolitische Bilanz über das Thema Gleichstellungspolitik vorzulegen. Diese Berichte werden dem Aktivitätsbericht für den nächsten Kongress beigelegt.

Der OGB•L Kongress stellt fest, dass nach den Erfolgen, die durch das Frauenförderprogramm des OGB•L von 1993 während einigen Jahren erzielt werden konnten, die Frauenpolitik des OGB•L nun stagniert. Der Kongress beauftragt den geschäftsführenden Vorstand dem Nationalvorstand kurzfristig eine kritische Bilanz der Umsetzung des Frauenförderprogramms und Vorschläge für eine bessere Integration der Gleichstellungspolitik in die Arbeit des OGB•L vorzulegen. Diese Vorschläge sollten auch das Netzwerk der Gleichstellungsdelegierten, die Schaffung eines Gleichstellungskomitees, das interne Organigramm des OGB•L im Zusammenhang mit einer Reorganisation der Frauenabteilung beinhalten, sowie die Bildungsarbeit des OGB•L im Rahmen des Institut de formation économique et social und den internen Weiterbildungsplan des OGB•L-Personals einschließen.

RESOLUTION IV

La personne âgée dans notre société : pour un programme d'action syndicale

Le mémorandum consacré au thème « La personne âgée dans notre société » a été adopté lors du 4^e Congrès de l'OGB•L. Le contenu de ce document conserve pour l'OGB•L toute son actualité. Le Congrès de l'OGB•L constate par ailleurs que la discussion au sujet du rôle de la personne âgée dans notre société est dominée par le leitmotiv du vieillissement démographique de la population et de son impact sur la situation financière de l'assurance pension et de l'assurance maladie. Les débats de politique de l'emploi traitant de la situation des personnes âgées sur le marché du travail sont eux aussi imprégnés de cette approche budgétaire. A l'opposé, le Congrès de l'OGB•L souligne la nécessité d'une vaste politique visant à définir le rôle de la personne âgée dans notre société. Le Congrès décide de développer, sur cette base, un programme d'action syndicale pour le 6^e congrès OGB•L et charge le Département des Pensionnés ainsi que le Bureau exécutif de remettre au Comité national, pour le premier semestre 2005, une proposition ad hoc en ce sens.

Der ältere Mensch in unserer Gesellschaft: Für ein gewerkschaftliches Aktionsprogramm

Auf dem dem 4. OGB•L-Kongress wurde das Memorandum zum Thema „Der ältere Mensch in unserer Gesellschaft“ verabschiedet. Die Aussagen dieses Dokuments behalten für den OGB•L ihre Gültigkeit. Der OGB•L-Kongress stellt des Weiteren fest, dass die Diskussion über die Rolle des älteren Menschen in unserer Gesellschaft vorrangig unter dem Stichwort der demographischen Alterung der Bevölkerung und deren Auswirkung auf die finanzielle Situation der Renten- und Krankenversicherung geführt wird. Auch die beschäftigungspolitische Debatte über die Lage älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt wird hauptsächlich unter diesem haushaltspolitischen Gesichtspunkt geführt. Der OGB•L-Kongress unterstreicht demgegenüber die Notwendigkeit einer umfassenden Politik zur Rolle des älteren Menschen in unserer Gesellschaft. Der Kongress beschließt dieses zum Thema eines gewerkschaftlichen Aktionsprogramm bis zum 6. OGB•L Kongress zu machen und beauftragt die Rentnerabteilung in Zusammenarbeit mit dem geschäftsführenden Vorstand dem Nationalvorstand im ersten Semester 2005 ein diesbezügliches Aktionsprogramm vorzuschlagen.



RESOLUTION V

Organisation d'un Congrès extraordinaire pour l'examen et la modification des statuts et du programme d'action et de principe de l'OGB•L

25 ans après la fondation de l'OGB•L, les contextes économique et sociétal mais aussi le droit du travail et la politique sociale dans lesquels s'inscrit l'action syndicale ont fortement évolué. Certes, le syndicat a lui aussi sensiblement changé au cours de ces 25 années et s'est adapté – dans son action, son mode de fonctionnement et sa composition sociale – à ces évolutions. Néanmoins, le moment est venu de revoir notre programme de principe et d'action, de dresser un bilan et, dans la foulée de cette analyse, de donner à l'OGB•L un nouveau programme de principe et d'action. La présentation d'une déclaration de principe et son adoption lors du 4e Congrès ordinaire de l'OGB•L servaient déjà cet objectif.

Afin que cette discussion englobe toute l'organisation, le 5^e Congrès ordinaire décide de la tenue d'un Congrès OGB•L extraordinaire au premier semestre 2006. La date exacte et l'ordre du jour définitif seront fixés par le Comité national.

Le Congrès extraordinaire permettra également de finaliser la réforme des statuts décidée lors du 4^e Congrès ordinaire.

Le Congrès charge le Bureau exécutif de remettre au Comité exécutif et au Comité national, dans le courant du premier trimestre 2005, un bilan du programme de principe et d'action et de proposer des méthodes ainsi que des délais pour l'adoption d'un nouveau programme de principe. Il s'agira d'assurer la conformité aux statuts des débats internes et de permettre l'introduction de nouvelles formes de démocratie participative.

Sur la base

- ♦ des propositions de modifications de statuts soumises au cours des derniers mandats par les diverses structures OGB•L,
- ♦ des résultats d'un prochain débat du Comité exécutif quant à l'orientation à donner aux modifications des statuts suite à la nouvelle législation en matière de conventions collectives et aux débats du Congrès sur la politique tarifaire de l'OGB•L et l'avenir du dialogue social,
- ♦ de l'analyse de l'existence future, du mode de fonctionnement et du champ d'action de la CGT dans le contexte du développement de la situation et de l'action syndicales aux niveaux national, interrégional, européen et international,

Einberufung eines außerordentlichen Kongresses zur Überprüfung und Änderung der Satzung und des Grundsatz- und Aktionsprogramms des OGB•L

25 Jahre nach der Gründung des OGB•L haben sich das wirtschaftliche und gesellschaftliche, aber auch das arbeitsrechtliche und sozialpolitische Umfeld der gewerkschaftlichen Aktion stark verändert. Sicher, auch die Gewerkschaft hat sich in diesen 25 Jahren stark gewandelt und sich in ihrer Aktion, Funktionsweise und sozialer Zusammensetzung an diese Entwicklungen angepasst. Dennoch es ist an der Zeit unser Grundsatzprogramm, unsere Aktionsprogramme zu überprüfen, Bilanz zu ziehen und in der Kontinuität dieser Analyse das Grundsatz- und Aktionsprogramm des OGB•L zu erneuern. Das Vorlegen einer Grundsatzserklärung und ihre Verabschiedung auf dem 4. ordentlichen Kongress des OGB•L zielten schon in diese Richtung.

Damit diese Diskussion die gesamte Organisation erfasst, beschließt der 5. ordentliche Kongress einen außerordentlichen OGB•L-Kongress für das erste Semester 2006 einzuberufen. Das genaue Datum und die genaue Tagesordnung werden vom Nationalvorstand festgelegt.

Auf diesem Kongress wird auch die auf dem 4. ordentlichen Kongress beschlossene Statutenreform zum Abschluss gebracht werden.

Der Kongress beschließt den geschäftsführenden Vorstand zu beauftragen, der Exekutive und dem Nationalvorstand im ersten Trimester 2005 eine programmatische Bilanz und einen methodologischen und terminlichen Vorschlag zur Verfassung eines erneuerten Grundsatzprogramms vorzulegen. Dabei sollen neben dem satzungsgemäßen Ablauf der organisationsinternen Diskussion auch neue Formen partizipativer Demokratie vorgeschlagen werden.

Der Kongress beschließt des Weiteren den geschäftsführenden Vorstand zu beauftragen auf der Basis

- ♦ der von den OGB•L-Strukturen in der letzten Mandatsperiode vorgelegten Statutenänderungsvorschläge,
- ♦ der Resultate einer kurzfristig in der Exekutive zu führenden Diskussion über die Orientierung der Satzungsänderungen, die sich aus der neuen Kollektivvertragsgesetzgebung und der Kongressdiskussion über die Kollektivvertragspolitik des OGB•L und die Weiterentwicklung des Sozialdialogs ergeben,
- ♦ der Analyse der weiteren Daseinsberechtigung, der Funktionsweise und dem Aufgabenbereich der CGT auf dem Hintergrund der Entwicklung der gewerkschaftlichen Lage und Aktion auf nationaler, interregionaler, europäischer und internationaler Ebene

5^e/XXX^e Congrès

Le Congrès décide en outre de charger le Bureau exécutif d'élaborer une proposition exhaustive en vue d'une nouvelle rédaction des statuts de l'OGB•L.

Une fois examinée et – le cas échéant – retravaillée par le Comité national, la proposition sera présentée aux diverses structures de l'OGB•L pour examen et discussion. Les demandes en modification résultant de ces discussions seront ensuite traitées conformément aux statuts et remises au Congrès extraordinaire pour décision.

Le Congrès extraordinaire remplace, pour la prochaine période, la Journée syndicale prévue par les statuts.

einen umfassenden Vorschlag für eine Neufassung der OGB•L-Satzung vorzulegen.

Nach Begutachtung dieses Vorschlags durch den Nationalvorstand und der gegebenenfalls notwendigen Anpassung des Vorschlags an die Beschlüsse des Nationalvorstandes, wird dieser Vorschlag den Strukturen des OGB•L zur Begutachtung und Diskussion vorgelegt. Die sich aus dieser Diskussion ergebenden Änderungsanträge werden alsdann satzungsgemäß behandelt und dem außerordentlichen Kongress zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der außerordentliche Kongress ersetzt den in der Satzung vorgesehenen Gewerkschaftstag in der nächsten Mandatsperiode.



RESOLUTION VI

Soins de santé, santé et sécurité sur le lieu de travail, sécurité sociale

Le 5^e Congrès ordinaire de l'OGB•L souligne l'importance et la priorité politique que constituent la préservation et le développement d'un système de soins de santé qui, parallèlement aux avancées dans les domaines de la médecine et des soins de santé, offre à tout un chacun un panel diversifié de prestations publiques, appréciables en termes de qualité et de quantité et dont le financement est garanti.

Le Congrès renvoie également à la nécessité de soutenir encore davantage non seulement un système de médecine préventive, mais également la santé et la sécurité sur le lieu de travail dans le cadre des efforts consentis dans le droit du travail et la politique tarifaire et de santé.

Le Congrès charge le Comité national de l'OGB•L d'élaborer et de mettre en place rapidement, en collaboration avec toutes les structures concernées, un programme d'action syndicale. Les principes directeurs de ce programme d'action doivent

- ♦ d'une part, constituer la poursuite d'une politique nationale en matière de santé, assurant aux citoyens l'égalité d'accès aux prestations et aux infrastructures de soins de santé et excluant les différences de prestations injustifiées dans les soins médicaux ;
- ♦ et d'autre part, constituer la préservation, le développement et la modernisation du système de sécurité sociale qui a fait ses preuves et qui est organisé selon les principes de la communauté de risque et du financement mixte par l'État, les entreprises et les assurés,
- ♦ et constituer la thématique de la santé physique et psychique et de la sécurité sur le lieu de travail allant dans le sens de l'application cohérente d'une culture préventive durable dans l'intérêt des travailleurs.

Gesundheitsversorgung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Sicherheit

Der 5. Ordentliche Kongress des OGB•L unterstreicht die Bedeutung und die gesellschaftspolitische Priorität des Erhalts und der Weiterentwicklung einer Gesundheitsversorgung, die, gemessen am jeweilig erreichten Stand der Medizin und der Pflegewissenschaft, dem Menschen ein öffentliches und breitgefächertes Leistungsspektrum in guter Qualität und Quantität anbietet und finanziell absichert.

Er verweist ebenfalls auf die Notwendigkeit, nicht nur die präventive Medizin, sondern vor allem auch die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz viel stärker in den Vordergrund der arbeitsrechtlichen, gesundheits- und tarifpolitischen Bemühungen zu rücken.

Der Kongress beauftragt den Nationalvorstand des OGB•L in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Strukturen des OGB•L mittelfristig ein diesbezügliches gewerkschaftliches Aktionsprogramm auszuarbeiten und zu beschließen. Leitende Prinzipien für dieses Aktionsprogramm müssen

- ♦ einerseits die Fortsetzung einer staatlichen Gesundheitspolitik sein, die den Bürgern den gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen und zu den Einrichtungen der Gesundheitsversorgung absichert bzw. ungerechte Leistungsunterschiede bei der medizinischen Versorgung ausschließt,
- ♦ andererseits der Erhalt, der Ausbau und die Modernisierung jenes bewährten Systems der Sozialen Sicherheit sein, das gemäß den Prinzipien der kollektiven Risikogemeinschaft und der gemischten Finanzierung durch Staat, Betriebe und Versicherte organisiert ist,
- ♦ und die Thematik der physischen und der psychischen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne einer konsequenten Umsetzung einer nachhaltigen Präventivkultur im Interesse der schaffenden Menschen sein.



RESOLUTION VII

Résolution d'actualité

Pour le modèle social luxembourgeois et le dialogue social !

Depuis des années, la culture sociale européenne souffre des pressions de la pensée économique néo-libérale. Les **attaques permanentes contre l'Etat social**, contre les systèmes de sécurité sociale éprouvés et contre les acquis sociaux des citoyens européens ont mené à une **poussée supplémentaire du chômage de masse** et ont amplifié les différences sociales dans la société.

Le 5^e/XXX^e Congrès ordinaire de l'OGB•L souligne la nécessité d'un **changement de l'orientation politique** en Europe, qui confronterait la dimension sociale au développement européen de l'idéologie néo-libérale en faveur de la compétitivité économique tout comme au développement effréné du libre marché et de l'économie concurrentielle. Aussi dans notre pays, une réorientation du débat sur la compétitivité est nécessaire.

Au lieu d'une redistribution supplémentaire de la richesse sociétale de l'Europe en faveur des gros actionnaires et des gros salaires, l'OGB•L revendique **la sauvegarde et la consolidation des systèmes publics et solidaires de sécurité sociale, de l'Etat social et de ses prestations.**

Des **programmes d'investissements publics** et un **accroissement général de la demande** par le biais d'une politique salariale et des revenus adaptée à l'évolution de la productivité économique à moyen terme, tout comme une **politique active en faveur de l'emploi**, sont les alternatives à une logique imprévoyante de diminution des coûts avec toutes les conséquences négatives qui en découlent.

Dans ce sens, l'OGB•L demande à l'Union luxembourgeoise des Entrepreneurs **de cesser ses attaques improductives contre l'acquis social et contre la paix sociale au Luxembourg.** Ces attaques ne portent pas seulement préjudice aux relations sociales et à la cohésion sociale, mais sont également préjudiciables au site économique luxembourgeois.

Dès lors, l'OGB•L attend du **gouvernement** qu'il réfute les provocations superflues de l'UEL à l'égard de l'indexation automatique des salaires et du salaire social minimum et qu'il s'oppose au retrait, partiel ou total, des employeurs dans le financement des caisses de maladie. L'OGB•L rappelle cependant que la Tripartite avait convenu d'une discussion sur les sources alternatives de financement de notre système de

Tagesresolution

Für das luxemburgische Sozialmodell und den Sozialdialog!

Seit Jahren leidet die europäische Sozialkultur unter dem Druck des neoliberalen Wirtschaftsdenkens. Die **permanenten Angriffe gegen den Sozialstaat**, gegen die bewährten Systeme der sozialen Sicherheit und gegen den sozialen Besitzstand der europäischen Bürger, haben zu einem **weiteren Anstieg der Massenarbeitslosigkeit** geführt und sie haben die sozialen Unterschiede in der Gesellschaft vertieft.

Der 5./XXX. Ordentliche Kongress des OGB•L unterstreicht die Notwendigkeit einer **politischen Kurskorrektur** in Europa, die die soziale Dimension der europäischen Entwicklung der neoliberalen Ideologie der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und der ungezügelten freien Markt- und Konkurrenzwirtschaft entgegenstellt. Auch in Luxemburg tut in diesem Zusammenhang eine Umorientierung der aktuell geführten Wettbewerbsfähigkeitsdiskussion Not.

Statt einer weiteren Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums Europas zugunsten der Großaktionäre und Großverdiener fordert der OGB•L **die Sicherung und den Ausbau der öffentlich-rechtlichen und solidarischen Systeme der sozialen Sicherheit, des Sozialstaats und seiner Leistungen.**

Öffentliche Investitionsprogramme und eine **allgemeine Stärkung der Nachfrage**, durch eine der mittelfristigen wirtschaftlichen Produktivität entsprechende Lohn- und Einkommenspolitik sowie **eine aktive Beschäftigungspolitik** sind die Alternative zu einer kurzfristigen Kostensenkungslogik mit all ihren negativen sozialen Folgen.

Der OGB•L fordert in diesem Sinne die luxemburgische Arbeitgeberorganisation UEL auf, mit ihren **unproduktiven Angriffen gegen den sozialen Besitzstand und gegen den sozialen Frieden in Luxemburg** aufzuhören. Sie schaden nicht nur den sozialen Beziehungen und dem sozialen Zusammenhalt in unserem Land, sondern ebenfalls dem Wirtschaftsstandort Luxemburg.

Deshalb erwartet sich der OGB•L von der Regierung, dass sie den überflüssigen Provokationen der UEL gegen den Index und gegen den Mindestlohn eine radikale Abfuhr erteilt und sich ebenfalls dem geforderten - teilweisen oder ganzen - Rückzug der Betriebe aus der Finanzierung der Krankenkassen widersetzt. Der OGB•L erinnert aber daran, dass in der Tripartite eine Diskussion über alternative Finanzierungsquel-

sécurité sociale et que cette discussion n'a toujours pas eu lieu.

L'OGB•L tient également à rappeler la **réforme toujours pendante de la loi sur l'invalidité** afin de prendre enfin en compte les orientations de la Tripartite. Lors de la préparation de cette réforme, les critiques des chambres professionnelles salariales émises à l'égard des deux projets de lois portant réforme de l'invalidité doivent être prises en compte.

L'OGB•L attend du gouvernement qu'il ne dispense pas les employeurs et les fortunés de contribuer aux ressources fiscales indispensables dans notre pays. Afin de garantir la pérennité de son site économique, le Luxembourg a besoin **d'investissements substantiels dans l'éducation et la formation professionnelle tout comme il lui faut des services et infrastructures publics performants**. Afin de garantir la paix et la cohésion sociales, nous avons besoin d'un **système performant de sécurité sociale**. Tout ceci n'est évidemment pas disponible au coût zéro, dès lors, les charges y découlant doivent être réparties de façon socialement équitable.

L'OGB•L réitère également sa revendication à l'égard du gouvernement, de refuser **la directive dite Bolkestein**, étant donné qu'elle comprend à côté des désavantages économiques et sociaux et des dangers pour toute une panoplie de services, la libéralisation et la commercialisation du secteur santé et social, des services publics et de la sécurité sociale publique.

L'OGB•L se prononce également avec véhémence **contre la directive européenne en matière de temps de travail**, qui bouscule scandaleusement les intérêts des travailleurs européens en matière d'aménagement de leur temps de travail.

Le 5^e/XXX^e Congrès ordinaire de l'OGB•L souligne également **l'urgence de la réforme des droits de cogestion** afin de garantir enfin leur adaptation aux intérêts de la représentation des travailleurs dans les entreprises.

L'OGB•L adhère au dialogue social et au modèle social luxembourgeois. Pour les garantir, il faut des partenaires ouverts à la négociation et disposés aux compromis. Ceci implique également l'accord de principe des syndicats, du patronat et de la politique quant au but de la démarche, à savoir : l'intérêt général et le progrès social et sociétal.

len für unser System der sozialen Sicherheit vereinbart wurde und, dass diese Diskussion noch immer aussteht.

Der OGB•L erinnert ebenfalls an die ausstehende **Reform der Invalidengesetzgebung** damit den Orientierungen der Tripartite endlich Rechnung getragen wird. Bei dieser Reform muss den Kritiken der Salarialberufskammern zu den zwei Gesetzesprojekten, die diese Reform umsetzen sollen, Rechnung getragen werden.

Der OGB•L erwartet sich von der Regierung, dass sie die Arbeitgeber und die Vermögenden nicht aus ihrer Pflicht entlässt, ihren Beitrag zum notwendigen Steueraufkommen hierzulande zu leisten. Um die Nachhaltigkeit des wirtschaftlichen Standorts zu garantieren, braucht Luxemburg **umfangreiche Investitionen u.a. in die Bildung und in die beruflichen Qualifikationen bzw. in leistungsstarke öffentliche Dienste und öffentliche Infrastrukturen**. Um den sozialen Frieden und den sozialen Zusammenhalt unseres Landes zu garantieren, brauchen wir ein **leistungsfähiges System der sozialen Sicherheit**. All dies gibt es nicht zum Nulltarif und die Lasten müssen sozial gerecht verteilt werden.

Der OGB•L wiederholt seine Forderung an die Regierung, die so genannte **Bolkestein-Direktive** abzulehnen, da diese neben den wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen und Gefahren für eine Reihe von Dienstleistungsbereichen, ebenfalls die Liberalisierung und die Kommerzialisierung des Gesundheits- und Sozialwesens, der öffentlichen Dienste und der sozialen Sicherheit anvisiert.

Der OGB•L spricht sich ebenfalls **vehement gegen die geplante europäische Arbeitszeitdirektive** aus, die auf eine skandalöse Art und Weise die Arbeitszeitinteressen der europäischen Arbeitnehmer mit Füßen tritt.

Der 5./XXX. Ordentliche Kongress des OGB•L untermauert ebenfalls die **Dringlichkeit der Reform der Mitbestimmungsgesetze**, um die längst fällige Anpassung der betrieblichen Interessensvertretung der Beschäftigten umzusetzen.

Der OGB•L steht zum Sozialdialog und zum luxemburgischen Sozialmodell. Dies bedingt aber Verhandlungswillen und Kompromissfähigkeit auf beiden Seiten. Dies bedingt auch, dass grundsätzliches Einvernehmen zwischen Gewerkschaften, Patronat und Politik darüber besteht, dass die Zielsetzung das allgemeine Interesse und der soziale und gesellschaftliche Fortschritt ist.



135 voix pour...

A l'issue de la 1^{ère} journée du 5^e/XXX^e Congrès ordinaire de l'OGB♦L, les délégués présents ont procédé au vote général des instances. Le nouveau Comité national quant à lui a notamment été appelé à déterminer le nouveau président et les nouveaux vice-présidents de l'OGB♦L.

Jean-Claude Reding, seul candidat au poste du président, a été voté avec une majorité écrasante des voix: 135 de 140 possibles (135 voix pour; 1 voix contre; 4 abstentions).

Le président sortant John Castegnaro, quant à lui, a été désigné unanimement président d'honneur à vie.

Les deux seuls candidats qui se sont présentés aux postes de vice-président, ont été élus à l'unanimité. Il s'agit des collègues Marie-Jeanne Leblond-Reuter et Henri Bossi.

Par ailleurs, le Congrès a regretté l'absence-maladie du Premier Ministre et lui a présenté ses meilleurs vœux de convalescence.



Organigramme du bureau exécutif de l'OGB♦L

Président :



Jean-Claude Reding

Politique économique et sociale, politique de l'emploi, politique du développement durable

Politique européenne, internationale et interrégionale

Relations nationales au niveau politique

Relations avec les organisations patronales

Dialogue social tripartite

Dialogue social national et coordination des négociations interprofessionnelles

Coordination générale des activités syndicales

Coordination du travail de l'OGB♦L au niveau du CES et des chambres professionnelles

Département des relations publiques, presse et information

Trésorerie et gestion financière

Département des employés privés

Département des ouvriers et des artisans

Membres :



Nico Clement

Relations internationales, européennes et interrégionales

Organisation et coordination des activités syndicales au niveau international, européen et interrégional - Intégration de ces activités dans le travail des structures syndicales professionnelles et régionales, ainsi que des départements

Dialogue social européen et transposition des résultats du dialogue social européen au niveau national ou sectoriel - Intégration de ces activités dans le travail des structures syndicales professionnelles.

Secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB

Secrétariat général de la CGTL



Alain Kinn

Politique industrielle et de diversification économique

Politique en matière de sécurité et de santé au travail - coordination et animation des activités syndicales dans ce domaines tant au niveau national que des différentes structures syndicales

Politique en matière de droit du travail et de droits syndicaux

Protection du consommateur - politique des prix - relations avec l'ULC

Asbl. Sidérurgie OGB♦L-LCGB



Danièle Nieles

Politique d'égalité femmes-hommes
Politique de la jeunesse
Politique de l'éducation et de la formation professionnelle

Département de la fonction publique
Département des femmes
Département des jeunes



Carlos Pereira

Politique de l'intégration
Politique de la lutte contre l'exclusion sociale

Coordination des centrales régionales et des services de conseil aux membres
Organisation du service des prestations aux membres

Département juridique
Département des structures régionales
Département des immigrés
Département des travailleurs handicapés



René Pizzaferrri

Politique de la sécurité sociale et de la santé
Politique syndicale dans le domaine du développement et de la solidarité internationale

Coordination générale de l'activité syndicale dans les institutions de la sécurité sociale
Activités culturelles

Département des pensionnés
ONG Solidarité syndicale



André Roeltgen

Politique de la négociation collective
Politique du personnel et organisation générale de l'OGB♦L
Politique de la formation syndicale

Coordination des syndicats professionnels - département des syndicats professionnels
Gestion et recrutement des membres

IFES/OGB♦L

Vice-présidents



Henri Bossi



Marie-Jeanne Leblond-Reuter

Président d'honneur



John Castegnaro



Commission de surveillance

**Roger Berend
Bernard Colussi
Romain Gantrel
Régine Gohmann
Berthe Kandels
Roger Majerus
Carlo Reisch
Jean Reusch
Jean-Louis Weber**



Organigramme des secrétaires centraux de l'OGB♦L

Syndicats professionnels

Syndicat alimentation et hôtellerie

Romain Daubenfeld
Alex Teotonio

Syndicat aviation

Hubert Hollerich

Syndicat banques, assurances et fiduciaires

Véronique Eischen

Syndicat bâtiment, artisanat du bâtiment, constructions métalliques

Romain Daubenfeld
Alex Teotonio

Syndicat bois, caoutchouc, céramique, chimie, ciment, papier, textile et verre

Jean-Claude Bernardini

Syndicat commerce

André Sowa

Syndicat éducation et sciences

Danièle Nieles

Syndicat imprimeries, médias et artistes

Léon Jenal

Syndicat santé, services sociaux et éducatifs

André Roeltgen
Pit Schreiner

Syndicat services et énergie

Léon Jenal

Syndicat services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement

Romain Daubenfeld
Alex Teotonio

Syndicat services publics

Tom Jungen

Syndicat sidérurgie et mines

Alain Kinn

Syndicat transformation sur métaux et garages

Marco Casagrande
Roby Wolff

Syndicat transport par route – ACAL

Hubert Hollerich

Centrales régionales

Régionale Centre

Carlos Pereira

Régionale Differdange

Jerry Müller

Régionale Dudelange- Est

Romain Clees

Régionale Esch-Rumelange

Robert Molitor

Régionale Nord

Fränk Arndt

Régionale Rodange

Jerry Müller



Service de conseil et d'assistance aux membres

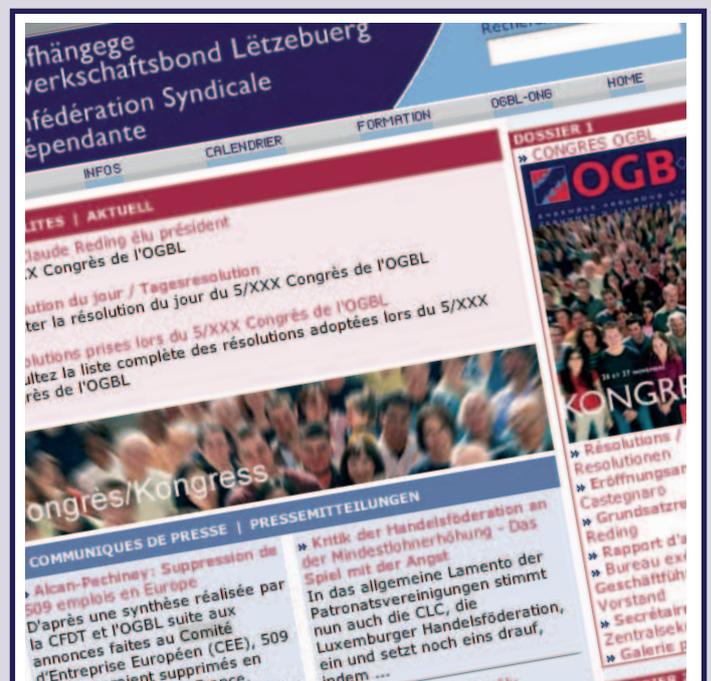
Differdange	Jerry Müller
Dudelange	Romain Clees, René Manderscheid
Esch/Alzette	Anne-Marie Antinori, Robert Molitor
Ettelbrück	Fränk Arndt
Luxembourg	Eduardo Dias, Viviane Jeblick, Carlos Pereira
Rodange	Jerry Müller
Frontaliers allemands	Romain Clees et Fränk Arndt
Frontaliers belges	Yvon Moinet, Fränk Arndt (communauté germanophone)
Frontaliers français	Romain Clees et Robert Molitor

Départements

Département des employés privés	Jean-Claude Reding
Département de la fonction publique	Danièle Nieves
Département des femmes	Danièle Nieves
Département des immigrés	Eduardo Dias
Département des jeunes	Danièle Nieves
Département des pensionnés	René Pizzaferrri
Département des travailleurs handicapés	Carlos Pereira
Département des ouvriers et des artisans	Jean-Claude Reding
Trésorerie	Philippe da Silva
Service de la gestion des membres	Joel Jung
Service des relations publiques, information, presse et publications	Chantal Boly



La réception



Toutes les informations, traductions, photos de cet événement exceptionnel sont disponibles sur notre site internet

<http://www.ogbl.lu>



**Syndicat Bois, Caoutchouc,
Céramique, Chimie, Ciment,
Papier, Plastique, Textile et Verre**

Quelques brèves des entreprises

Comme signalé dans notre numéro du mois dernier, **DuPont Teijin Films (DTF)** a fait part le 8 novembre 2004 de son intention de procéder d'ici fin 2007 à une diminution de l'emploi de 150 unités sur le site de Luxembourg (dont 65 en 2005). L'entreprise souhaite procéder à cette diminution de l'emploi par des départs naturels, des départs en préretraite ; à aucun moment, selon les dirigeants, on n'aurait envisagé de parler de plan social et de licenciement collectif. Après diverses discussions menées tant dans l'entreprise, que suite à des contacts avec les instances compétentes, nous avons conjointement avec l'ensemble de la délégation et le LCGB défini une position commune.

Cette position commune tient en 5 points :

1. DTF va introduire une demande de préretraite-ajustement couvrant les années de 2005 à 2007. Nous allons signer avec DuPont un accord sur la préretraite solidarité pour la même période. Les postes ainsi libérés chez DuPont devront être occupés par des salariés de DTF.
2. Nous prenons bonne note des paroles de la direction signalant qu'il n'y aura pas de licenciement collectif, ni chez DuPont, ni chez DTF.
3. La réorganisation actuellement en cours ne peut entraîner aucune perte de salaire, ni de revenu, ni d'avantage extra-légal pour le personnel.
4. Nous refuserons toute forme d'outsourcing.
5. Nous porterons une attention toute particulière aux conditions de travail, qui ne peuvent subir de détérioration suite à la restructuration.

Nous avons également signalé à la direction que trop de questions restent ouvertes et que la communication effectuée n'est pas des plus transparentes. Ceci n'est pas vraiment une nouveauté dans l'entreprise, nous rappelons simplement la suppression de 23 postes annoncée en

avril de cette année par la presse internationale avant que la délégation et le comité mixte du site luxembourgeois ne soient informés.

Trop de questions restent ouvertes également en matière de l'organisation future du travail sur le site de DTF. Il ne suffit pas de décréter simplement son intention de réduire les coûts et de vouloir optimiser les cycles de production pour arriver à des résultats tangibles. Les salariés ainsi que les organisations syndicales exigent une vision claire sur l'avenir en termes de plan industriel, en termes d'investissement et en matière d'emploi.

Nous entretenons également un contact régulier avec nos collègues américains du syndicat des travailleurs de l'industrie chimique (PACE aux Etats-Unis, membre tout comme l'OGB♦L de l'ICEM, fédération mondiale des syndicats de la chimie). Tout comme nous, nos collègues américains sont inquiets de la tournure que prennent les événements à l'intérieur du groupe DuPont: externalisation accrue de divers départements, tendance à accroître des joint-ventures avec l'Asie, un désintérêt de plus en plus croissant de ses activités premières, à savoir l'industrie, pour se transformer tout doucement en un fournisseur de services technologiques et en élargissant sa palette de sous-traitants.

Les hasards (mais s'agit-il vraiment d'un hasard) de l'agenda font que nous devons entamer des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de l'entreprise. Nous nous attendons au pire dans ces négociations, mais nous lançons dès aujourd'hui un appel à la direction : Ne venez pas autour de la table de négociation avec ne serait-ce qu'un soupçon d'idée ou d'intention de remettre en question des acquis ou des points négociés antérieurement.

L'OGB♦L a toujours su prendre ses responsabilités lors des négociations, nous sommes toujours prêt à le faire. Nous sommes tout aussi prêt, le cas échéant, à ne pas nous laisser faire et à mobiliser le personnel pour faire valoir ses droits et nous faire entendre.

TARKETT s.a.

Le 12 février 2003, la direction de l'entreprise, implantée à Wiltz et à Clervaux, annonçait, lors d'une réunion organisée dans le cadre du renouvellement de la

convention collective, qu'elle avait réfléchi longuement sur un plan d'action permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise. Cette réflexion devait porter tant sur la compétitivité que sur la rentabilité de l'entreprise.

Vous vous en doutez ; les résultats de cette réflexion ne se sont pas fait attendre et sans aucune originalité, la direction a plongé sur la solution la plus "simple" et la plus classique dans ce genre de situation : diminuer les coûts et (en passant) la main d'œuvre de 8 %.

Ce 12 novembre, la direction locale a présenté ses prévisions pour 2005. Du point de vue de l'activité industrielle, les prévisions pour 2005 sont plutôt favorables. Le carnet de commandes est rempli et les machines seront saturées. Nous sommes évidemment heureux de l'apprendre, nous en tiendrons évidemment aussi compte lors des prochaines négociations de convention collective. Tout comme nous nous rappelons les discours tenus antérieurement par la direction sur l'impossibilité d'avoir une vue à moyen terme sur la production et empêchant ainsi toute mise en place d'une nouvelle organisation du travail.

De nouveau la direction rappelle aujourd'hui son intention de réduire l'effectif. Mais si en 2003, on utilisait encore un langage châtié et des arguments pseudo-scientifiques, cette fois-ci on n'y va pas avec le dos de la cuillère et l'on commence tout doucement à retirer les masques.

Dans un bulletin d'information à l'intention du personnel daté de ce 26 novembre, la direction signale : "... Tarkett est aujourd'hui à un carrefour décisif... les efforts de diminution des frais, et surtout des frais de personnel... doivent être poursuivis. C'est dans ce contexte que le ministère de l'Emploi et du Travail a accordé à Tarkett le dossier de départ en préretraite ajustement...."

Plus loin dans le texte, la direction signale que "... pour pouvoir faire face à un surcroît d'activité, outre le fait qu'il faudra travailler un maximum de jours pendant la haute saison ... " la mise en place d'une 4^e équipe se fera exclusivement avec des personnes déjà présentes dans l'entreprise.

Même si le langage est moins châtié que d'habitude, il nécessite néanmoins encore un certain décodage. Notons tout d'abord que, si nous devons croire l'infor-

du nouveau dans les entreprises

mation de Tarkett, le ministère du Travail aurait accordé la préretraite ajustement parce qu'il serait persuadé du bien fondé de l'argumentation de l'entreprise et qu'il reconnaîtrait ainsi implicitement les explications basées exclusivement sur une réduction des coûts.

Envisager ceci est non seulement la preuve d'une ignorance complète des mécanismes de solidarité mis en place via les diverses mesures de préretraite, mais également un affront et une attitude insolente et indécente par rapport aux autorités et aux missions du Comité de conjoncture.

Oser écrire que la mise en place d'une 4^e équipe sera exclusivement constituée de personnes déjà présentes dans l'entreprise équivaut tout simplement à affirmer qu'on envisage à terme une détérioration des conditions de travail.

En effet, on prendra quelles personnes ? Les travailleurs actuellement sur des postes adaptés ? des travailleurs des services supports ? des travailleurs issus des divers départements ? et qui assurera le travail antérieurement effectué par ces travailleurs ?

Une autre question qui reste ouverte : qu'advient-il de la pérennité de cette quatrième équipe lorsque le carnet de commandes sera moins fourni ? Connaissant la logique des réflexions patronales entamées en 2003 on ne peut que craindre le pire pour l'emploi.

Nous avons demandé une réunion extraordinaire du comité mixte. Une réunion des délégations du personnel est prévue pour le 9 décembre. La suite dans un de nos prochains numéros.

TDK

Dans l'Actuel du mois dernier nous avons signalé que dans le cadre des négociations sur le renouvellement de la convention collective des ouvriers et des employés de TDK, la direction avait repris contact avec les organisations syndicales pour nous soumettre une nouvelle proposition et éviter ainsi la saisine de l'Office national de conciliation.

Après avoir étudié cette proposition, nous avons décidé de la présenter au personnel de l'entreprise en lui demandant de se prononcer par un vote sur la suite des événements. Des assemblées ont eu lieu le 30 novembre et le 1^{er} décembre. Ces assemblées ont rencontré un franc succès et le personnel a mas-

sivement participé au vote. Voici les résultats de ce vote : non 221, oui 215.

La proposition de la direction est donc refusée par une courte majorité et les organisations syndicales sont mandatées pour poursuivre la procédure de conciliation.

Le résultat de ce vote est doublement important : tout d'abord grâce à la participation massive du personnel, la délégation syndicale est renforcée dans le cadre de l'actuelle négociation. D'un autre côté, le personnel lance également un message fort à la direction : arrêtez de jouer avec le feu ! Répondez favorablement à notre revendication légitime d'augmentation linéaire !



**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

Saint-Gobain

Négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers c'est NON !

Depuis octobre 2003, les syndicats OGB♦L et LCGB négocient un catalogue de revendications pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers, venue à échéance le 31 décembre dernier.

Mis à part quelques améliorations mineures, les partenaires n'ont pas pu trouver d'accord en ce qui concerne les principales revendications. La direction veut absolument mettre en place une période de référence pour avoir un maximum de flexibilité afin de pouvoir garantir une satisfaction maximale de leurs commandes. Cependant, il n'y a eu de consensus, ni en ce qui concerne la publication du plan d'organisation de travail (POT), ni sur la contre-partie sous forme d'augmentation salariale. La dernière offre de la direction était une augmentation salariale de 0,01 Euro par heure à l'indice 100 à partir de mai 2004, une seconde augmentation de

0,01 Euro par heure à partir de janvier 2005 ainsi qu'une augmentation générale de 0,5 % dès la mise en place de la période de référence. La direction a publié une note le 11 octobre, en informant que le dossier sera transmis à l'Office national de conciliation. Les ouvriers, consultés par les syndicats en date du 18 novembre dernier, ont refusé à l'unanimité l'offre patronale. OGB♦L et LCGB sont en train de préparer des actions syndicales.

Alcan-Pechiney

Suppression de 509 emplois en Europe

D'après une synthèse réalisée par la CFDT et l'OGB♦L suite aux annonces faites au Comité d'Entreprise Européen (CEE), 509 emplois seraient supprimés en Europe dont 120 en France. L'OGB♦L est représenté au CEE par le président de la délégation Pechiney-Alcan de Dudelange, Tun Braz.

Le bilan, à ce jour de l'OPA d'Alcan sur Pechiney se traduit donc par 1.080 suppressions d'emplois en Europe et des menaces importantes de suppressions pour plus de 300 emplois dans le cadre des transferts de postes liés aux restructurations des sièges et au projet de cession de la filière raffiné.

Par ailleurs, les réflexions stratégiques non abouties, (Cebal en Europe, ...) et d'autres projets de cessions (Pechiney électrometallurgie, Almet, ...) risquent de se traduire par une nouvelle vague de suppression d'emplois dans les mois à venir.

Suite à ces annonces, les représentants au Comité d'Entreprise Européen ont décidé d'une journée de mobilisation dans l'ensemble des établissements Alcan et Pechiney en Europe le 9 décembre 2004. Cela se traduira par des rassemblements sur les sites ou régions plus particulièrement impactés par ces annonces.

Chienne de Vie



FRONTALIERS

« FRONTALIERS FRANÇAIS ! BONNE ANNEE, BONNE SANTE... ET ALLONGEZ LA MONNAIE ! »

La Commission européenne, DG emploi et affaires sociales, vient de nous transmettre sa position concernant la contribution de 15 % sur les contrats d'assurance en matière de circulation de véhicules terrestres à moteur.

Pour rappel, avant la loi de financement 2002 de la sécurité sociale, une cotisation d'assurance-maladie était perçue sur les contrats d'assurance automobiles en vue de compenser les charges que les accidents de la route entraînent pour les régimes obligatoires d'assurance-maladie et le produit de cette contribution était affecté directement à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Les frontaliers français travaillant au Luxembourg étaient en vertu du règlement 1408/71 exonérés du paiement de cette contribution.

Cette loi de financement 2002 de la sécurité sociale avait transformé cette cotisation en contribution et a transféré les recettes de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés au Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de la sécurité sociale, (FOREC), qui avait pour but de compenser le coût des exonérations de cotisations patronales aux régimes de base et d'améliorer le financement de la sécurité sociale.

« C'était donc un dossier CGS, CRDS Bis »

Cependant, au vu des éléments qu'ont transmis les autorités françaises à la commission DGV, cette dernière n'envisage pas de proposer à la commission de poursuivre une procédure d'infraction pour non-respect du droit communautaire par la France et pour les motifs suivants :

En premier lieu, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 a abrogé le chapitre 1^{er} quater du titre III du livre 1^{er} du code de sécurité sociale, relatif au fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale.

En second lieu, cette même loi a affecté intégralement au budget de l'état, à partir du 01.01.2004, le produit de la contribution de 15 % sur les contrats d'assurance automobiles.

Dans les affaires CSG, CRDS, la Cour de justice des Communautés européennes, avait estimé que le produit de ces deux cotisations était affecté spécifiquement et directement au financement des régimes de sécurité sociale.

Ce qui n'est plus le cas d'espèce pour la contribution de 15 % sur les contrats automobiles.

Le gouvernement français a donc contourné le règlement communautaire en affectant et en diluant cette contribution au budget de l'Etat. Il n'existe dès lors plus de lien direct et suffisamment pertinent avec la sécurité sociale.

Les frontaliers français ne seront donc plus exonérés de cette contribution de 15 %.

Même s'il est difficile, voire impossible, de prouver un lien direct avec le financement de la sécurité sociale, on sait très bien que le budget de l'Etat dans ce cas de figure, n'est qu'un relais de transfert de cette contribution de 15 % vers les caisses de sécurité sociale.

Ce qui revient à dire, dans ce cas précis, que les frontaliers financent deux systèmes de sécurité sociale, celui du pays d'emploi et celui du pays de résidence, car l'affectation de cette contribution au budget de l'Etat n'a été qu'une manipulation pour contourner le règlement communautaire 1408/71.

Cependant, FRONTALIERS FRANÇAIS, PAS DE CADEAU !

Les dispositions communautaires ont été transgressées pour les années 2002 et 2003, et nous vous invitons à envoyer en recommandé à votre assurance la lettre type de la page suivante.

Merci également de transmettre une copie de celle-ci à la Section des frontaliers français, 64, rue Maréchal Foch, B.P. 41 - 57 390 AUDUN-LE-TICHE et de nous tenir informé de la position de votre assurance suite à ce courrier.

Philippe Manenti



Nom :

Date

Prénom :

Adresse :

.....

Numéro contrat assurance :

.....

.....

.....

Concerne : Demande de remboursement de la taxe de 15 % sur mes primes d'assurance pour les années 2002 et 2003

J'ai l'honneur de vous demander le remboursement de la taxe de 15 % imputée à tort sur mes primes d'assurance pour les années 2002 et 2003.

Exposé des faits :

La loi de financement de la sécurité sociale du 21.12.2001 avait inséré dans le code de la sécurité sociale un article L 137-6 concernant une « contribution sur les contrats d'assurance en matière de circulation de véhicules terrestres à moteur ». Le taux de cette contribution était de 15 % du montant des primes, cotisations ou fractions de prime ou de cotisations afférentes à l'assurance obligatoire et était perçue au profit du Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale (FOREC).

Le fonds en question avait pour mission de compenser le coût, pour la sécurité sociale, des exonérations de cotisations patronales aux régimes de base de sécurité sociale et d'améliorer le financement de la sécurité sociale.

Les travailleurs frontaliers ont bénéficié jusqu'au 1^{er} janvier 2002 de l'exonération de cette contribution au motif que travaillant dans un autre état membre, ils sont, en vertu des dispositions du règlement 1408/71, soumis à la sécurité sociale de l'état membre où ils travaillent.

La loi du 21.12.2001 avait supprimé cette dérogation pour les travailleurs frontaliers qui étaient donc également tenus au paiement de cette contribution sur les primes d'assurance automobile.

Or, cette contribution était destinée à financer la sécurité sociale puisqu'elle était perçue au profit du FOREC qui avait pour mission de compenser le coût des exonérations de cotisations patronales et d'améliorer le financement de la sécurité sociale.

En vertu de l'article 13 du règlement (CEE) n°1408/71, les travailleurs frontaliers qui résident en France et travaillent dans un autre état membre sont soumis à la législation de sécurité sociale de cet autre état membre et contribuent par conséquent au financement de la sécurité sociale de cet état.

Etant donné que cette contribution était destinée à alimenter le FOREC, elle profitait donc en définitive aux personnes qui n'avaient pas exercé leur droit de libre circulation par opposition aux travailleurs frontaliers qui avaient exercé ce droit et qui relevaient de la législation de sécurité sociale d'un autre état membre et ne bénéficiaient donc pas de la sécurité sociale française.

Les travailleurs frontaliers qui avaient exercé leur droit à libre circulation en allant travailler dans un autre Etat membre et qui contribuaient au financement de la sécurité sociale de cet état se trouvaient donc dans une situation différente des autres travailleurs qui cotisaient uniquement au régime de sécurité sociale français.

En ne prenant pas en considération cette différence et en appliquant la contribution en question à ces deux catégories de personnes, il apparaît que la législation française avait transgressé pour les années 2002 et 2003 le principe d'égalité de traitement consacré par l'article 39 du Traité (cf en ce sens arrêt du 15.2.2000, affaire C-34/98 - CSG-CRDS). Telle est la position de la Commission européenne (unité affaires sociales - protection sociale) sur cette question, qui en a informé les différents comités de défense des travailleurs frontaliers ainsi que l'OGB♦L (section des frontaliers français).

Le problème ne se pose pas pour l'année 2004 étant donné que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 affecte intégralement, à partir du 1.1.2004, le produit de cette contribution au budget de l'Etat.

Je vous serais donc très obligé de bien vouloir procéder au remboursement de cette taxe de 15% imputée illégalement sur mes primes d'assurance pour les années 2002 et 2003.

Dans l'attente de vous lire et avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma parfaite considération.

Signature

**Contre la commercialisation et la liquidation du
secteur social et de la santé au Luxembourg !**

Contre la directive Bolkestein !

Nous revendiquons du gouvernement luxembourgeois de rejeter sans équivoque
le projet de directive "Bolkestein" qui veut dénaturer les soins de santé et les activités
du secteur social en marchandises

et

qui veut imposer à notre population le principe privé de la rentabilité et instaurer un système de
sécurité sociale et une médecine de classes socialement injustes et onéreuses.



OGBL

Syndicat Santé,
Services Sociaux et Educatifs
www.ogbl.lu



> BOLKESTEIN <



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE



**GEMEINSAM
IHRE
BILDUNG
SICHERN
2005**

ENSEMBLE
ASSURONS
VOTRE
FORMATION
2005

Notre nouvelle brochure est
disponible auprès du secrétariat de
l'IFES OGB♦L sur simple demande.

12, rue du Château
L-5516 REMICH
tél. : 26 66 13 – 1
fax : 23 69 93 52
courriel : ifes@ifes.lu



NEPTUN CRUISES

Croisières Hiver 2004/2005

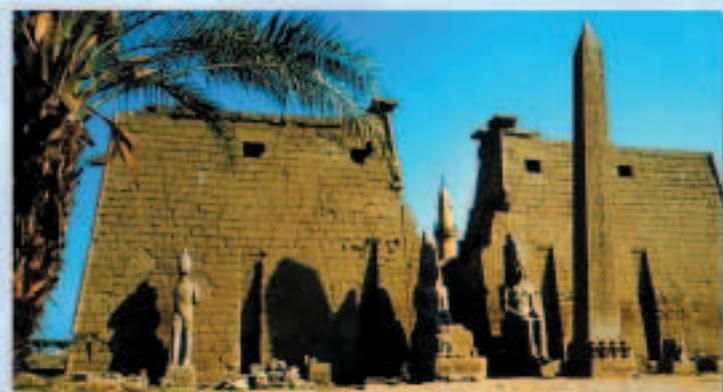
Pâques aux Caraïbes

à bord du Costa Romantica****

du 27.03.04 au 04.04.05

Pointe-à-Pitre, Saint Martin,
La Romana, Ile Catalina,
Tortola, Antigua, Sainte Lucie

15 jours à partir de
1.795 € /personne
(pensions inclus)



Le Nil, le Caire et la Mer Rouge

à bord du Crown Empress*****

du 01.02. au 15.02.05 & du 29.03 au 12.04.05

Luxor, Edfu, Kom Ombo,
Assouan, Luxor, Le Caire,
Hurghada

15 jours à partir de
1535 € /personne

(2 nuitées à l'hôtel 5-étoiles au Caire
et 5 nuitées à l'hôtel 4-étoiles à Hurghada inclus)

Pâques aux Iles et Terres du soleil

à bord du Costa Fortuna****

du 23.03.04 au 02.04.05

Gênes, Barcelone,
Casablanca, St Cruz de Tenerife
Funchal, Malaga

11 jours à partir de
1690 € /personne
(pensions inclus)



Les merveilles des Caraïbes

à bord du MSC Lirica****

du 14.02. au 27.02.05

Port Everglades, San Juan,
St Martin, St Lucie, Grenada,
Antigua, Tortola, Nassau

14 jours à partir de
1900 € /personne

Les prix comprennent: le service de ramassage, les transports aller/retour au port, la croisière en pension complète, le programme d'animation à bord et le service d'accompagnement au départ de Luxembourg

Voyages ATOL



VOYAGES FLAMMANG

1, rue du Commerce ● L-3450 Dudelange ● Tel.: 52 52 80 ● Fax: 52 52 88 ● e-mail: dudelange@flammang.lu

PERMANENCES RÉGIONALES

DIFFERDANGE - L-4620 - 4, rue E. Mark

Tél.: 58 82 86 - Fax: 58 34 56 - regionale.differdange@ogb-l.lu

Responsable : Gérard Müller

Mardi : 9.00 - 12.00 hrs - Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Jeudi : 15.00 - 18.00 hrs

DUDELANGE - L-3441 - 31, av. G.D. Charlotte

Tél.: 51 50 05-1 - Fax: 51 50 05-29 - regionale.dudelange@ogb-l.lu

Responsables : Romain Clees, René Manderscheid

Lundi, mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ESCH/ALZETTE - L-4002 - 60, bd J.F. Kennedy

Tél.: 54 05 45-1 - Fax: 54 16 20 - regionale.esch@ogb-l.lu

Responsables : Anne-Marie Antinori, Robert Molitor, Yasmine Lorang

Lundi : 14.00 - 17.00 hrs

Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu

Responsables : Frank Arndt, Joni Portugal

Lundi : 9.00 - 11.45 hrs (sur rdv)

Mardi : 8.00 - 11.45 / 13.00 - 16.00 hrs

Mercredi : 13.00 - 17.00 hrs (sur rdv)

Jeudi : 8.00 - 11.00 hrs

GREVENMACHER - L-6720 - 4, rue de l'Eglise - Tél.: 75 80 35

Responsable : Romain Clees

Mercredi : 15.00 - 18.00 hrs

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Epernay

Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - regionale.luxembourg@ogb-l.lu

Responsables : Jeff Medvescek, Viviane Jeblick, Anne-Marie Bohr

Mardi, jeudi : 9.00 - 12.00 / 14.00 - 17.30 hrs

Responsables : Carlos Pereira, Eduardo Dias

Lundi, mercredi, vendredi sur rendez-vous

RODANGE - L-4818 - 72, av. Dr Gaasch

Tél.: 50 73 86 - Fax: 50 44 81 - regionale.rodange@ogb-l.lu

Responsables : Yvon Moinet, Gérard Müller

Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Responsable : Frank Arndt

Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENCES LOCALES

à **BASCHARAGE, KAYL, BELVAUX/SOLEUVRE, RUMELANGE** et **SCHIFFLANGE**

PERMANENZE IN ITALIANO

DIFFERDANGE - Maison Syndicale - Tél.: 58 82 86

Martedì : 14.00 - 17.30

DUDELANGE - 31, av. G.D. Charlotte - Tél.: 51 50 05-22

Giovedì : 14.00 - 17.30

ESCH/ALZETTE - 60, bld Kennedy - Tél.: 54 05 45-236

Mercoledì : 9.00 - 11.30 - Venerdì : 14.30 - 17.30

ETTELBRUCK - 6, rue Prince Jean - Tél.: 81 90 01-1

Giovedì : 14.30 - 18.00

LUSSEMBURGO - 19, rue d'Epernay - Tél.: 49 60 05-205

Lunedì : 14.30 - 17.30 - Giovedì : 9.00 - 11.30

WILTZ - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Martedì : 14.30 - 18.00

Per le permanenze a Rodange
si prega prendere appuntamento al numero 54 05 45-236

PERMANENCES SPÉCIALES

OGB-L / ACAL

Bertrange/Helfent - L-8080 - 38, route de Longwy

Tél.: 26 02 14-1 - Fax: 26 02 14-33 - acal@ogb-l.lu

SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES

L-1490 Luxembourg - 19, rue d'Epernay

Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - ogblsba@pt.lu

CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES

EURES PED

Yvon Moinet à Rodange et à Arlon

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat

Romain Clees à Dudelange et à Grevenmacher



SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"

Ettelbruck - L-9052 - 6, rue Prince Jean - Tél. 81 90 01-1

Jeudi (Quinta-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

Wiltz - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél. 95 72 70

Mardi (Terça-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

DÉPARTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Mercredi : permanence téléphonique au tél. 26 84 56 45

8.00 - 12.00 / 14.00 - 18.00 hrs

FRONTALIERS

FRONTALIERS FRANÇAIS

Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41

Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53

ogbl@wanadoo.fr

Mardi : 14.00 - 18.00 hrs

Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

Vendredi : 14.00 - 18.00 hrs (sur rdv)

Thionville - F-57100 - 8, rue du Cygne

(Bureau de l'union locale CGT)

Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Volmerange-les-Mines - F-57330 - 2, rue des Ecoles

Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51

Lundi, Jeudi : 15.30 - 17.00 hrs

FRONTALIERS BELGES

Arlon - B-6700 - 80, rue des Martyrs (FGTB)

Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32

Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - 16A, rue des Usines (FGTB)

Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - 22, rue Louis Libert (FGTB)

Tél.: (+32) 04-384 81 52

les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi : 09.00 - 12.00 hrs

DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10

Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61

W.Schnarrbach@t-online.de