

ÜBERBLICK

■ Capacity Building der Sozialpartner

Ellen Durst von der Europäischen Kommission nennt Herausforderungen für eine Stärkung des Capacity Building der Sozialpartner und fordert die Sozialpartner selbst auf, ihren Beitrag dazu zu leisten

Seite 1 und 2

■ Strategie „Europa 2020“



Abschlusskonferenz des EZA-Großprojekts zum Beschäftigungsziel der Europa 2020-Strategie in Bukarest: Empfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen bei der Gestaltung von Beschäftigung und der Schaffung von „guter Arbeit“.

Thema 2012: Armutsbekämpfung im Rahmen der Europa 2020-Strategie

Seite 3

■ Bildungsprogramm 2012 von EZA

Schwerpunkte: Europa 2020-Strategie; Auswirkungen der hohen Staatsverschuldung auf den Arbeitsmarkt und auf die soziale Sicherheit; demographische Herausforderungen für Arbeitsmarkt, berufliche Bildung und soziale Sicherungssysteme in Europa; Sonderprojekt zur Entwicklung des europäischen sozialen Dialogs in den Ländern des westlichen Balkans

Seite 3

EDITORIAL



Liebe Freunde,

Aus unserer Sicht hat es viel zu lange gedauert ... endlich ist Serbien Kandidat für die EU. Dies ist ein verbindliches Zeichen und ein wichtiger Schritt, den Frieden in Europa zu stärken. Vor 13 Jahren war das Land noch Ziel von NATO-Angriffen während des Kosovo-Krieges. Es hat sich seitdem – wenn auch nicht auf allen Ebenen überzeugend – positiv entwickelt.

EZA begrüßt diese Entscheidung sehr, denn endlich können wir direkt „vor Ort“ in Serbien Bildung zum sozialen Dialog anbieten. Seit Jahren fragen dortige Gewerkschaftsvertreter bei EZA nach. Sie vermitteln uns, dass der Bedarf groß ist. Viele unserer Mit-

gliedsorganisationen aus dem Balkan und Westeuropa haben seit Jahren gute Kontakte zu serbischen Gewerkschaften, die wir selbstverständlich für unsere Arbeit nutzen. Wir fangen bei Weitem nicht bei „Null“ an und werden dabei auch auf Studien der europäischen Kommission zurückgreifen (<http://www.energy-community.org/pls/portal/docs/1362178.PDF>). Wir hoffen auf ein schnelles Datum für den Beginn der Beitrittsverhandlungen und die Abhandlung von Kapitel 19, welches im Rahmen von Beschäftigung und Soziales wichtige Mindestanforderungen definiert. Sie beziehen sich u.a. auf das Arbeitsrecht, die Gleichstellung, den Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Antidiskriminierung, die wir flankierend in unserer Bildungsarbeit anbieten können.

Wir sind optimistisch, auch wenn wir wissen, dass bisher stattgefundene Verhandlungen zum Sozialen Dialog in bestehenden Beitrittskandidatenländern seit Jahren eine (sehr) untergeordnete Rolle spielten. Wir freuen uns auf eine neue Herausforderung.

Ihre Roswitha Gottbehüt
Generalsekretärin

Stärkung der Kapazität der Sozialpartner

Ungeachtet der Vielfalt der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen sind starke Sozialpartnerorganisationen, die Tarifautonomie auf nationaler oder Branchenebene, der soziale Dialog am Arbeitsplatz und die Beteiligung der Sozialpartner am politischen Prozess wichtige Elemente der wirtschaftlichen und sozialen Regierungsführung in Europa. In der richtigen Verbindung mit anderen staatlichen Institutionen und sofern eine vertrauensvolle Beziehung besteht, tragen sie zur Wettbewerbsfähigkeit, verbesserten Arbeitsbedingungen und zum sozialen Zusammenhalt bei.

Auch wenn viele Anstrengungen unternommen wurden, um die Initiativen zum

Aufbau der Kapazitäten (das so genannte „capacity building“) der Sozialpartner zu fördern, bleibt noch Raum für Verbesserungen. Die folgenden Herausforderungen müssen angegangen werden:

1. Ungleiche Beteiligung nationaler Organisationen an europäischen Mechanismen des sozialen Dialogs

Im Kontext der letzten Erweiterungen haben die europäischen Sozialpartnerorganisationen ihre Partnerschaft auf relevante Sozialpartner in den neuen Mitgliedsstaaten ausgedehnt. Die aktive Einbindung aller nationalen Sozialpartner ist wichtig, um sicherzustellen, dass der Prozess des europäischen sozialen

Dialogs legitimiert ist und zu effektiven Ergebnissen und einer Umsetzung auf nationaler Ebene führt. In den meisten der neuen Mitgliedsstaaten sind noch besondere Anstrengungen im Hinblick auf den sektoralen sozialen Dialog und auch die Organisation der Arbeitgeberseite erforderlich.

2. Schwache administrative Kapazität, sich an Konsultationen der Sozialpartner zu beteiligen

Die europäischen Sozialpartner haben zunehmend am europäischen Politikgestaltungprozess teil. Gemäß Artikel 154 des Vertrags werden sie von der Kommission zum Grundsatz und Inhalt jeder europäischen sozialpolitischen Initiative konsultiert. Außerdem werden die Sozialpartner zu sektoralen Politiken konsultiert. Die Kommission hat darüber hinaus eine Methode und Vorgehensweise für Folgenabschätzungen ihrer Initiativen entwickelt, die einen besonderen Verweis auf die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog beinhalten und diesen eine neue Chance bieten, einen Beitrag zur Ausgestaltung europäischer Politiken zu leisten. Wenn die Sozialpartner diese Aufgabe wirkungsvoll wahrnehmen sollen, müssen sie über die Kapazitäten verfügen, um solche Stellungnahmen zu Konsultationen rechtzeitig vorlegen zu können. Ihre Kapazitäten hängen jedoch von der ihrer nationalen Mitglieder ab, deren Stärken und Ressourcen möglicherweise beschränkt sind.

3. Unzureichende Kapazität der europäischen und/oder nationalen Sozialpartner, die vollständige Umsetzung europäischer Vereinbarungen zu gewährleisten

Die Fähigkeit, Vereinbarungen auf europäischer Ebene zu verhandeln, ist eine der Voraussetzungen für die Teilnahme an den Ausschüssen für den europäischen sozialen Dialog. Nachdem solche Vereinbarungen geschlossen wurden, müssen sie auf nationaler Ebene umgesetzt werden. Die meisten europäischen Sozialpartnerorganisationen sind von einem geringen Maß an Zentralisierung und Koordinierung geprägt. Sie verfügen über wenig Möglichkeiten, ihre nationalen Mitgliedsorganisationen zu beeinflussen. Aber die nationale Umsetzung des europäischen Dialogs hängt von der effektiven Beteiligung der nationalen

Sozialpartner am EU-Dialog und der Interaktion zwischen den Mechanismen des sozialen Dialogs auf EU-Ebene und den verschiedenen nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen ab. Die effektive Umsetzung auf nationaler Ebene hängt eindeutig mit der Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen ab.

4. Nicht vollständige Abschöpfung von EU-Fördermitteln für den Kapazitätsaufbau



Die meisten Aktivitäten der EU-Sozialpartner zur Stärkung ihrer Kapazitäten werden durch die EU-Haushaltlinien „Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog“ und „Informations- und Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen“ gefördert¹. Diese Haushaltslinien sind jedoch mit begrenzten finanziellen Mitteln ausgestattet und können nicht für die Förderung rein nationaler Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau genutzt werden. Die nationale Kapazitätsentwicklung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen kann im Rahmen der nationalen Programme gefördert werden, die durch den Europäischen Sozialfond (ESF)² unterstützt werden. Der ESF kann Aktivitäten finanzieren, um Sozialpartner in die Lage zu versetzen, ihre Rolle bei der Förderung von mehr und besserem Wachstum und Arbeitsplätzen effektiv auszufüllen – die Strategie Europa 2020 für intelligentes, integratives und nachhaltiges Wachstum. Diese Komponente der Kapazitätsentwicklung des ESF umfasst Fortbildung, Vernetzungsmaßnahmen, Stärkung des

Sozialdialogs; der ESF fördert gemeinsame Maßnahmen und die Vernetzung der Sozialpartner in Bereichen wie dem lebenslangen Lernen oder der Integration von Menschen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, aber auch die Sozialpartner selbst bei der Verbesserung ihrer Kapazitäten und ihrer Zusammenarbeit. Leider scheinen die Kenntnis über diese Finanzmittel aus dem ESF und ihre Abrufung und Nutzung unzureichend zu sein.

Die Kommission wird 2012 eine Konferenz zum Thema „Förderung der Kapazität zum sozialen Dialog in den neuen Mitgliedsstaaten“ organisieren, die unter anderem über die Fördermittel aus dem ESF informieren wird. Aber die Sozialpartnerorganisationen auf allen Ebenen – darunter auch das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen – müssen zu den Bemühungen beitragen, die Kapazität der Sozialpartner zu steigern.

*Ellen DURST
Referentin
Europäische Kommission
GD Beschäftigung, Soziales und
Integration
Sozialer Dialog und
Arbeitsbeziehungen*

¹ Zum Beispiel das „Resource Centre“ der branchenübergreifenden Sozialpartner: www.resourcecentre.etuc.org und www.erc-online.eu

² <http://ec.europa.eu/esf/>

Beschäftigung und Armut unter die Lupe nehmen



Podium bei der Abschlusskonferenz zum Thema „Einflussnahme von Arbeitnehmerorganisationen auf die Umsetzung der Europa 2020-Strategie“ in Bukarest

75 % der 20- bis 64-Jährigen bis 2020 in Arbeit zu bringen ist nicht genug. Diese Erkenntnis wurde während der Konferenz zum Beschäftigungsziel der Strategie „Europa 2020“ vom Januar 2012 deutlich. In Bukarest trafen sich Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, um das EZA-Großprojekt hierzu abzuschließen. Unter wissenschaftlicher Begleitung durch das „Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA)“/ Belgien hatte man sich hiermit in zehn Seminaren auseinandergesetzt. Je mehr sich Beschäftigung dem Ideal von „guter Arbeit“ nähert, umso besser kann die Gesamtbeschäftigungssituation

erwartet werden – so eine von HIVA ermittelte Erkenntnis. Um „gute Arbeit“ zu bemessen, gibt es eine Fülle von Indikatoren in verschiedenen Systemen. Sie zu nutzen, um das Beschäftigungsziel der EU zu beurteilen, ist eine Empfehlung der Konferenz.

In Kürze wird dazu ein Dokument erscheinen. Neben ausführlichen Darstellungen und Analysen wird es auch einen Katalog mit Empfehlungen für Arbeitnehmerorganisationen bei der Gestaltung von Beschäftigung und der Schaffung von „guter Arbeit“ beinhalten.

Im neuen Bildungsjahr will EZA mit seinen Partnerorganisationen und erneut in

Zusammenarbeit mit HIVA das Ziel „Armutsbekämpfung“ der Strategie Europa 2020 unter die Lupe nehmen. Ab April 2012 beschäftigen sich acht Veranstaltungen mit diesem Thema. Den Anfang macht das Seminar von „Solidarność“, in dem die Frage nach Gewinnern und Verlierern beim Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung von Arbeitnehmer/innen im Rahmen der Strategie Europa 2020 im Mittelpunkt steht.

Für Arbeitnehmerorganisationen ist der Zusammenhang von Beschäftigung und Armut besonders wichtig, galt doch Beschäftigung lange Zeit als Königsweg bei der Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Arbeitsverhältnisse hingegen, die nur unzureichendes Einkommen erzielen, kurz befristet sind und den Beschäftigten keine Stabilität für ihr Leben bieten, sowie Beschäftigung ohne soziale Absicherung, die Armutrisiken für die Zukunft schafft, sind ungeeignet, um Armut und soziale Ausgrenzung wirksam und nachhaltig zu bekämpfen. ■

Bildungsprogramm 2012 von EZA

Immer mehr Menschen in Europa sind arm, obwohl sie eine Arbeit haben. Vielfach sind prekäre Arbeitsverhältnisse, Projektverträge, Minijobs, nicht selten aber auch die schlechte Qualität von Vollzeitstellen der Grund für das Anwachsen der „Working Poor“ in Europa. EZA setzt sein 2011 begonnenes Großprojekt zur Strategie „Europa 2020“ im Bildungsjahr 2012 fort (siehe obiger Artikel).

Immer deutlicher wird vor allem in den südeuropäischen Staaten, welche Auswirkungen die hohe Staatsverschuldung auf den Arbeitsmarkt und auf die soziale Sicherheit hat; EZA greift diese drängende Sorge von Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmern in einer Projektkoordinierung auf.

Mit einer zweiten Projektkoordinierung („Demographische Herausforderungen für Arbeitsmarkt, berufliche Bildung und soziale Sicherungssysteme in Europa“) soll ein Beitrag zum Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwi-

schen den Generationen aus der Perspektive von Arbeitnehmerorganisationen geleistet werden.

Die Entwicklung des europäischen sozialen Dialogs in den Ländern des westlichen Balkans möchte EZA mit einem Sonderprojekt für Arbeitnehmerorganisationen fördern, das an die Tradition des von 2004 bis 2009 sehr erfolgreich durchgeführten Sonderprojekts in Mittel- und Osteuropa anknüpfen soll.

Weitere Themengruppen sind Information und Konsultation von Arbeitnehmern, junge Arbeitnehmer in Europa, mehr und bessere Jobs, die soziale Sicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Mobilität und Migration von Arbeitnehmern.

Zu den insgesamt 67 Bildungsaktivitäten zählt auch ein Kurs für betriebliche Interessenvertreter.

Das Bildungsprogramm „Europäischer Sozialer Dialog 2012“ von EZA ist ab April erhältlich. Nähere Informationen unter www.eza.org. ■

IMPRESSUM

Herausgeber

EZA

Europäisches Zentrum für
Arbeitnehmerfragen

Johannes-Albers-Allee 2
53639 Königswinter

Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redaktion

Roswitha Gottbehüt (verantwortl.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Gestaltung und Satz

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotos

EZA, Europäische Kommission

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.