

ÜBERBLICK

■ Gute Arbeitsplätze – für jedes Alter



Leitmotiv der Kampagne 2016/2017 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) im Mittelpunkt einer Konferenz in Belgrad, organisiert von WOW, Bofos und EZA. EZA ist offizieller Kampagnenpartner. Seite 2

■ Europäische Säule sozialer Rechte

Forderungen der EZA-Mitgliedzentren, die sich an der öffentlichen Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte beteiligt haben: Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt; gerechte Arbeitsbedingungen; angemessener und nachhaltiger sozialer Schutz. Seite 3

■ EZA-Sonderprojekt „Westlicher Balkan“



Evaluierungs- und Perspektivenseminar in Podgorica: Forderung der Gewerkschafter nach Rechtsstaatlichkeit sowie einheitlichem und gemeinsamem Auftreten der Gewerkschaften als Grundlage für guten sozialen Dialog in der Region Seite 4

EDITORIAL



Liebe EZA-Freundinnen und Freunde,

eigentlich wollte ich dieses Editorial zu einem ganz anderen Thema schreiben: EZA ist Partner der aktuellen Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (s. Artikel von Matthias Homey dazu). Doch seit vergangenen Freitag geht mir ein Lied, das ich in einem Konzert des Liedermachers Hannes Wader gehört habe, nicht mehr aus dem Kopf: In seinem Bürgerlied singt Wader: „Ob wir in der Welt was Neues schaffen oder nur die Welt begaffen, das tut was dazu...ob wir rüstig und geschäftig, wo es gilt, zu wirken kräftig, immer tapfer greifen zu...oder ob wir schläfrig denken, Gott wird' schon im Schläfe schenken, das tut was dazu...“. Waders Appell aus den 70ern

ist heute mindestens genauso aktuell. Soeben gedachte die EU der Unterzeichnung der Römischen Verträge vor 60 Jahren. An all die Errungenschaften wurde erinnert, neue Zukunftsszenarien skizziert... und zugleich bangt Europa angesichts diverser Krisen, Brexit und europafeindlicher Bewegungen um seine Zukunft. Die führenden EU-Vertreter bekannten sich in Rom zu einer EU des Friedens, der Freiheit, der Demokratie, der Menschenrechte und zu einem sozial verantwortlichen Europa. Sie versprachen, ihren Bürgerinnen und Bürgern zu zuhören. Damit sie nicht nur die zuletzt vor allen Dingen laut hörbaren europafeindlichen Stimmen hören, ist es höchste Zeit, dass die leider so oft schweigenden Proeuropäer „etwas dazu tun“! Wir sind alle, jede und jeder einzelne, für unser Europa verantwortlich! Ohne Ausreden! Vielerorts in Europa entstehen Graswurzelbewegungen, die für Europa auf die Straße gehen. „Pulse of Europe“ ist so eine Bewegung ...gegen die Angst! Für die Hoffnung!

Und was tust Du für die Zukunft Europas?

Sigrid Schraml
Generalsekretärin

Schwerpunkte des EZA-Bildungsprogramms 2017

Die Themen „Digitale Arbeitswelt“, „Europäische Säule sozialer Rechte“ und „Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ werden den Schwerpunkt des Bildungsprogramms 2017 des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) bilden. Weitere Themen sind „Junge Menschen und der Arbeitsmarkt“, „Entsendung von Arbeitnehmern: Neue Formen der Arbeit und Kampf gegen Sozialdumping“, „Inklusion von Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen und Arbeitnehmern mit Krankheiten und Behin-

derungen“, „Bedingungen am Arbeitsplatz“, „Stärkung der Strukturen des sozialen Dialogs“ sowie „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“. Das ausführliche Bildungsprogramm steht ab April 2017 auf der EZA-Website zur Verfügung. Den Auftakt macht das Seminar von CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) zum Thema „Grenzüberschreitende Arbeit: Die Folgen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU“, das vom 26. bis 28. April 2017 in Dubrovnik/Kroatien stattfinden wird. Victoria Zined ■

Wichtige Herausforderung für Arbeitnehmerorganisationen: altersgerechte Arbeitsplätze

Gute Arbeitsplätze – für jedes Alter“ – dieses Leitmotiv der Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao (EU-OSHA) stand im Mittelpunkt der Referate und Diskussionen einer Konferenz, die die Weltorganisation der Arbeitnehmer (WOW) in Kooperation mit der serbischen Gewerkschaft bofos und EZA am 17. und 18. März 2017 in Belgrad durchführte.

Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen aus Serbien, Kroatien, Slowenien, Montenegro, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Bulgarien, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Litauen, Spanien, Portugal, Belgien, den Niederlanden, Österreich und Deutschland erörterten die Fragen, wie der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verbessert und wie die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gefördert werden können.

Tsvetomir Tsanev, Projektleiter der EU-OSHA, stellte zu Beginn des Seminars die Schlüsselemente der Kampagne 2016 / 2017 und die wesentlichen Ergebnisse eines Analyseberichts vor, den die Agentur auf Initiative des Europäischen Parlaments in einem dreijährigen Pilotprojekt erstellt hat. Demographischer Wandel und eine alternde Erwerbsbevölkerung führen dazu, dass mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen am Arbeitsplatz sind, was neue Anforderungen an altersgerechtes Arbeiten mit sich bringt. Nach Erkenntnissen der EU-OSHA würden große Unternehmen bereits in verbesserten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für ältere Arbeitnehmer investieren – so Tsvetomir Tsanev –, problematisch sei die Situation in kleineren und mittleren Unternehmen und in den von der Finanz- und Wirtschaftskrise am meisten betroffenen Ländern.

In Serbien wurde im Rahmen der Kampagne von der EU-OSHA das Bergwerk Rudnik, 110 Kilometer südlich von Belgrad, als Beispiel für gute praktische Lösungen ausgezeichnet. Unternehmensvertreter stellten die getroffenen Maßnahmen vor: Ausbildung der Arbeiter im Bereich der Sicherheit, Informationsbroschüren und Schulungen für

Arbeiter, Lärmschutz, bezahlter Urlaub, Lebensversicherung, kostenlose Verpflegung vor Ort, Schutzkleidung, kostenloser Transport von zuhause zur Arbeit und zurück. Als Gesamtergebnis sei eine deutliche Reduzierung der Zahl von Verletzungen zu verzeichnen. Auch sei das Bergwerk Rudnik eines der wenigen, das

In den Länderberichten wurde deutlich, dass es im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den europäischen Staaten nicht an einer entsprechenden Gesetzgebung mangelt, sondern dass deren Umsetzung oft problematisch ist. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (vor allem



Logo der Kampagne 2016/2017 „Gute Arbeitsplätze – für jedes Alter“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), Bilbao

seit Jahren eine positive Wirtschaftsbilanz und eine gestiegene Mitarbeiterzahl aufweise.

Chris Walsh, Geschäftsführer von Wise Age Ltd. und Mitglied der Age Platform Europe, arbeitete in seinem Referat heraus, wieso ältere Arbeitnehmer ein Gewinn für die Unternehmen seien, und betonte, dass Weiterbildung und flexible Systeme des Übergangs in die Rente wichtig seien. Die Generation 50 + macht heute einen höheren Prozentsatz der aktiv Beschäftigten aus, dennoch würden derzeit nur 30 % der Generation 60 + in Europa noch am Arbeitsplatz sein. Das größte Problem sei, dass ein Arbeitnehmer, der im Alter von über 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert, kaum noch eine Chance hat, einen neuen zu bekommen.

Helen Korren, Psychologin am kroatischen Institut für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, unterstrich, dass psychosoziale Risiken heutzutage eine ebenso große Bedeutung wie physische Gefahren am Arbeitsplatz aufweisen. Die Zunahme von prekären Beschäftigungsformen erhöht den Stress, betroffene Arbeitnehmer sähen sich in einer ähnlich die eigene Existenz bedrohenden Unsicherheit wie Arbeitslose. Berufsgruppen, die besonders von psychosozialen Gefährdungen betroffen seien, seien solche, die unmittelbar mit Menschen zu tun hätten (wie zum Beispiel Krankenhauspflegepersonal).

in Kleinstunternehmen mit 2 bis 9 Beschäftigten), in denen auch die Interessensvertretung der Arbeitnehmer schwächer ist, wird dem Thema nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt, aber auch multinationale Unternehmen versuchen in Ländern wie Serbien und Portugal gesetzliche Regelungen zu umgehen, an die sie sich in ihren Heimatländern durchaus gebunden fühlen.

Als wesentliche Aufgabe für die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen wurde von den Teilnehmern zum Schluss der Konferenz festgehalten, dass sie in den Betrieben, bei den Arbeitgebern, im sozialen Dialog und in der Öffentlichkeit verstärkt Bewusstsein für die Wichtigkeit der Gesundheitsprävention und –förderung am Arbeitsplatz schaffen sollen.

EZA ist 2016 / 2017 offizieller Kampagnenpartner der EU-OSHA und wird dieses Thema in vier Projekten seines Bildungsprogramms 2017 weiter behandeln.

Matthias Homey ■

Die europäische Säule sozialer Rechte: Teil 2



Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker bei der „Konferenz zur Europäischen Säule sozialer Rechte: Gemeinsam vorwärts gehen“, Januar 2017 in Brüssel

Wie in Ausgabe 3/2016 von EZA-Aktuell berichtet, haben sich die EZA-Mitglieder an der öffentlichen Konsultation zur europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) beteiligt. Die Frist zur Einreichung von Beiträgen endete am 31. Dezember 2016. Die Akteure wurden zu einer hochrangigen Konferenz am 23. Januar in Brüssel zum Thema „Die Europäische Säule sozialer Rechte: Gemeinsam vorwärts gehen“ eingeladen. Dieser Artikel fasst die Forderungen der EZA-Mitglieder zusammen.

Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt

Zum ersten Kapitel des Vorschlags äußerten die EZA-Mitglieder folgende Bedenken. Nach Ansicht des Centre Européen du Travail (CET) ist die Jugendgarantie eine sehr wichtige Initiative, die in allen Mitgliedstaaten gestärkt und besser umgesetzt werden muss. Um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern, sollte sich die schulische Ausbildung an den Anforderungen des Arbeitsmarkts ausrichten, indem strukturelle Partnerschaften zwischen Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern aufgebaut werden. Besondere Bedeutung sollte den sozialen und fachlichen Kompetenzen des Einzelnen beigemessen werden. Aufgrund der Notwendigkeit höherer Flexibilität durch die sich wandelnde Arbeitswelt laufen Arbeitnehmer, die den neuen Anforderungen des Arbeitsmarkts

nicht entsprechen, Gefahr ausgegrenzt zu werden. Daher ist es umso wichtiger, dass unsere europäischen Gesellschaften Fortbildungsmöglichkeiten für diese Arbeitnehmer anbieten und Aktivitäten durchführen, um sie anzusprechen. Bewegung.net betont, dass die Behörden der Europäischen Union (EU) und die nationalen Regierungen anerkennen sollten, dass Ungleichheit wirtschaftliche und soziale Rechte gefährdet, weil sie deren allmähliche Verwirklichung ernsthaft behindert und den Zugang zu einer angemessenen sozialen Grundsicherung für Menschen am unteren Ende der Skala einschränkt. Gleichheit muss ein vorrangiges Ziel der ESSR sein.

Gerechte Arbeitsbedingungen

EUROFEDOP (Europese Federatie van het Overheidspersoneel) betont die Folgen der Fremdvergabe von Funktionen des öffentlichen Diensts für dessen Beschäftigte als neuem Trend in der Arbeitswelt. In vielen Fällen sehen sich die Arbeitnehmer damit konfrontiert, dass sich ihr Beschäftigungsstatus ändert, einschließlich neuer Formen atypischer Beschäftigung. Es ist wichtig, dass die betroffenen Arbeitnehmer die gleichen Leistungen erhalten, die Tarifverträge oder andere Regelungen für ihren vorherigen Beschäftigungsstatus festlegen, oder sie ihre Leistungen effektiv im sozialen Dialog verhandeln können.

Angemessener und nachhaltiger sozialer Schutz

Zum Thema sozialer Schutz stellt CET fest, dass es notwendig sei, Instrumente zu schaffen, die Diskriminierung und Ungleichheit, die mit der zunehmenden Armut einhergehen, zu bekämpfen. Nach Ansicht von Bewegung.net muss die EK die Chance der ESSR ergreifen, um eine universelle soziale Grundsicherung zu fördern, die allen Menschen in der EU einen angemessenen Lebensstandard garantiert. Angesichts der dauerhaft hohen Armutsquoten und sozialen Ausgrenzung in der EU sollte die Säule auch Raum für die Schaffung einer integrierten, unterschiedenen EU-Strategie zur Armutsbekämpfung bieten.

Umsetzungsvorschläge

CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) zufolge sollte die ESSR eine maximale soziale Aufwärts-harmonisierung anstatt sozialer Konvergenz auf das gleiche Niveau anstreben. Laut CFTC und Bewegung.net sollte die ESSR für die gesamte EU gelten und nicht nur die Eurozone. Den beiden Organisationen nach muss die ESSR ein starkes soziales Engagement für die Einhaltung höchster wirtschafts- und sozialrechtlicher Völkerrechtsstandards zeigen, wie der Europäischen Sozialcharta und des Internationalen Pakts über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Diese Menschenrechte sollten in der Sekundärgesetzgebung der EU und im einzelstaatlichen Recht vollumfänglich umgesetzt werden und einzelne Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzen, ihre Rechte vor nationalen Gerichten geltend zu machen.

Weitere Optionen für die notwendige Durchsetzbarkeit könnten nach Meinung von Bewegung.net sein:

- Ein klares Bekenntnis, dass die Grundsätze der Säule in den Mittelpunkt des Prozesses zum Europäischen Semester gestellt werden.
- Eindeutig definierte Rechenschaftsmechanismen und Sanktionen bei Nichtumsetzung der Grundsätze der Säule.

Eine abweichende Meinung ist der Eingabe von CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) zur Konsultation über die ESSR zu entnehmen. CNV hält die Initiative zur sozialen Säule derzeit nicht für

wünschenswert, da sie das Risiko einer Abwärtsanpassung der niederländischen Standards berge. Oberste Priorität habe jetzt eine bessere Durchsetzung der beste-

henden Rechtsvorschriften und Gesetze.

Die nächsten Schritte

Es wird erwartet, dass die Kommission

ihren Vorschlag zur europäischen Säule sozialer Rechte im März 2017 vorstellt.

Esmeralda Van den Bosch ■

Gewerkschafter der Region westlicher Balkan: Gemeinsam und einheitlich auftreten in einem rechtssicheren Rahmen

Arbeitnehmer brauchen Rechts-sicherheit. Rechtsstaatlichkeit und Repräsentativität der Gewerkschaften sind wichtige Grundlagen für einen erfolgreichen sozialen Dialog. Gewerkschaften müssen einheitlich und gemeinsam auftreten, um ihre Ziele besser durchsetzen zu können.

Dies waren die wesentlichen Erkenntnisse des Evaluierungs- und Perspektiven-seminars im EZA-Sonderprojekt zur Stärkung des sozialen Dialogs im Westlichen Balkan, das in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Zentrum für Arbeitnehmerbildung (ÖZA) stattfand. Vom 20. bis 22. Februar 2017 trafen sich in Podgorica/Montenegro 40 Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen aus Albanien, Bulgarien, Serbien, Kroatien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Montenegro, Slowenien, Ungarn, Deutschland, Belgien, den Niederlanden, Österreich und Italien.

Der Vorsitzende von ÖZA und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Dr. Norbert Schnedl, rief in Erinnerung, dass in diesem Sonderprojekt mittels Bildungsarbeit Strategien entwickelt werden sollen, um dem sozialen Dialog eine tragfähige Struktur zu geben und dadurch zu ermöglichen, Perspektiven für den EU-Beitritt aktiv mitzugestalten.

Srdja Kekovic, Generalsekretär der Union der Freien Gewerkschaften Montenegros, bemängelte das im Land herrschende neoliberale Arbeitsrecht, das den Arbeitgebern zu viele Rechte gebe, weshalb sie den sozialen Dialog oft als überflüssig ansehen würden. Besonders besorgniserregend sei, dass Arbeitnehmer häufig eine einvernehmliche Kündigung ohne Datum unterschreiben müssten, noch bevor sie einen Arbeitsvertrag bekämen. Norbert Beckmann-Dierkes, Leiter des Auslandsbüros Serbien/Montenegro der Konrad-Adenauer-Stiftung berichtete über die politische und wirtschaftliche Entwicklung in Serbien und Montenegro. Politik und Gewerkschaften müssten bei der Lebenswirklichkeit der Menschen ansetzen: die Menschen sehnten sich nach wirtschaftlicher Sicherheit, einer



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Evaluierungs- und Perspektiven-seminars im EZA-Sonderprojekt zur Stärkung des sozialen Dialogs im Westlichen Balkan, Februar 2017 in Podgorica/Montenegro

guten Ausbildung für die Kinder und nach Berufseinstiegsmöglichkeiten.

In der Diskussion wurde unterstrichen, dass Vertrauen in die Sozialpartner und der Sozialpartner untereinander sowie gegenseitiger Respekt, die Einigkeit der Gewerkschaften und eine Repräsentativität in den pluralistischen Gesellschaften der Region unerlässlich für gute Gewerkschaftsarbeit und guten sozialen Dialog seien. Dazu seien ein verbindlicher Rechtsrahmen, eine gute Ausbildung der Gewerkschafter und Ehrlichkeit unabdingbar. Gefordert wurden Maßnahmen zur Unterstützung des sozialen Dialogs von Seiten der Politik, z.B. Steuererhöhungen für Unternehmen, in denen kein sozialer Dialog stattfindet oder die Bevorzugung von Betrieben mit sozialem Dialog bei öffentlichen Aufträgen.

Als hinderlich für die Gewerkschaftsarbeit und den sozialen Dialog in der Region wurden die oftmals bestehende Uneinigkeit unter den Gewerkschaften, eine schwierige politische Situation mit wechselnden Regierungen, beispielsweise in Serbien und der EJR Mazedonien und die oft unzulässige Einmischung der Regierungen in den sozialen Dialog identifiziert. Zudem sei der gesetzliche Rahmen in der Regel unzureichend, um einen guten und erfolgreichen sozialen Dialog führen zu können.

Als besondere Herausforderungen für die Gewerkschaftsarbeit wurden existenzbedrohende Mindestlöhne, Langzeitarbeitslosigkeit, schwindende Mitgliedszahlen, Nachwuchsprobleme und gewerkschaftsfeindliche Medien genannt. Geklagt wurde erneut über ausländische Arbeitge-

ber, die sich in ihren Heimatländern zwar oft vorbildlich verhielten, die Rechtslage im Westbalkan aber zum Nachteil der Arbeitnehmer ausnutzten.

Die Gewerkschaften in der Region – so wurde deutlich – müssten Wege finden, sich in Bezug auf die anderen Sozialpartner, ihre eigenen Mitglieder und die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt, beispielsweise hinsichtlich der Digitalisierung oder der Migration, zu positionieren. Die Teilnehmer regten ein Seminar zur Sozialcharta und ihrer Anwendung sowie zu den Erfahrungen von beispielsweise Slowenien im Beitrittsprozess und zur aktuellen Lage der Gewerkschaftsarbeit und des sozialen Dialogs im Land an. Außerdem gab es Überlegungen zu einem Ethikkodex für alle Gewerkschaften. Victoria Znined / Norbert Klein ■

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

Sigrid Schraml (verantwortl.), Matthias
Homey, Norbert Klein, Victoria
Znined, Esmeralda Van den Bosch

Gestaltung und Satz

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

Fotos

EZA, EU-OSHA, Europäische
Kommission

Erscheinungsweise

Jährlich 4 Ausgaben



Diese Publikation wird von
der Europäischen Union
finanziell unterstützt.