

Jugendbeschäftigung





Mit freundlicher Unterstützung
der Europäischen Union

Dieser Text spiegelt nur die Meinung des Autors wider.
Die Europäische Kommission haftet nicht für die Verwendung
der darin enthaltenen Informationen.

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert.
Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung
der Mitwirkenden oder von EZA aus dem Inhalt dieses Werkes
ist ausgeschlossen.

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen,
Königswinter, www.eza.org

Autor: Mateusz Szymański

Übersetzung aus dem Polnischen: Michael Schürmann

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Stand: März 2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Einführung	7
2 Bedeutsame Herausforderungen und Probleme der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt	11
3 Auf dem Arbeitsmarkt besteht Bedarf an direkten Aktivitäten für junge Arbeitnehmer/innen – die wichtigsten Schlussfolgerungen aus den Seminaren	15
3.1 Bildung / Ausbildung	15
3.2 Beschäftigung	17
3.3 Übergang von der Ausbildung zur Arbeit – Praktische Ausbildung und Praktika	23
3.4 Europäische Mobilität	24
3.5 Sozialer Dialog	26
3.6 Änderung der Arbeitsweise durch Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere bei Gewerkschaften	30
3.7 Organisationspotenzial	33
3.8 Technologische Änderungen	34
4 Fazit	36

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist in den meisten europäischen Ländern weiterhin von Instabilität geprägt. Auch wenn die Zahl der arbeitslosen jungen Menschen seit der Überwindung der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgegangen ist, ist mit der Zunahme der Arbeitsstellen oft keine Verbesserung der Arbeitsqualität einhergegangen.

Besorgnis erregen der späte Ersteintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt, die zahlreichen prekären Beschäftigungsverhältnisse, atypische Arbeitsverträge, Praktika ohne Bezahlung, die anhaltende Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen und die große Gruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training) – mit ihren bekannten sozialen Konsequenzen: ein immer späteres Verlassen des Elternhauses und höheres Alter bei der Familiengründung, ein erschwerter Zugang zu Wohnraum, eine geringere gesellschaftliche Partizipation.

EZA führte im Bildungsjahr 2019/20 eine Projektkoordinierung zum Thema „Jugendbeschäftigung“ durch, die aus insgesamt fünf Seminaren bestand, an denen vor allem junge Arbeitnehmervertreter/innen – auch der EZA-Plattform junger Arbeitnehmer/innen in Europa – teilgenommen haben.

In den Seminaren wurde deutlich, dass eine gute, auf die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarkts ausgerichtete Bildung und Berufsbildung die *Conditio sine qua non* für einen erfolgreichen Erstein-

tritt in den Arbeitsmarkt ist. So müssten Lehrpläne an die aktuellen Herausforderungen wie etwa die Digitalisierung angepasst, die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen gefördert und das oft und zu Unrecht negative Image der Berufsbildung – auch bei jungen Menschen – verbessert werden.

Wie der hier vorliegende Bericht herausarbeitet, ist für ein Gelingen dieses Prozesses das Zusammenspiel mehrerer Akteure von entscheidender Bedeutung, die vielfältige Handlungsmöglichkeiten haben: Arbeitnehmerorganisationen sind dazu aufgerufen, Anliegen junger Arbeitnehmer/innen verstärkt in Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog einzubringen, und können die Verbesserung der Systeme der beruflichen Bildung mitgestalten. Auch können sie durch eine Änderung ihrer Arbeits- und Kommunikationsmethoden verstärkt junge Menschen ansprechen und zu einer Mitarbeit in ihren Organisationen bewegen. Die europäische Politik kann Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsqualität und des Zugangs zu Systemen der sozialen Sicherheit im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte anstoßen und dabei Rahmenbedingungen schaffen – wie etwa mit einem europäischen Mindestlohn –, von denen auch junge Menschen besonders profitieren werden.

Eine Verbesserung der Situation junger Arbeitnehmer/innen in Europa, mehr Stabilität und Planungssicherheit für sie, um sich ein eigenes Leben aufbauen zu können – das hat aus christlich-sozialer Sicht auch eine ethische Perspektive. Der/Die Arbeitnehmer/in ist – wie der Projektkoordinator Mateusz Szymański von KK NSZZ „Solidarność“ in seinem Bericht schreibt – nicht in erster Linie Belegschaft und Träger der Effizienz, sondern vor allem ein menschliches Individuum mit Würde und spezifischen Menschenrechten.

Mateusz Szymański möchte ich ebenso wie den Verantwortlichen in den fünf Mitgliedzentren, die sich mit ihren Seminaren beteiligt haben, sehr herzlich für ihr großes und wertvolles Engagement danken.

Ich wünsche eine interessante und anregende Lektüre!

Sigrid Schraml

Generalsekretärin EZA

1 Einführung

Die Situation der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt hat sich seit der Wirtschaftskrise verbessert. Sie ist jedoch alles andere als ideal. Erstens wird es immer schwieriger, Veränderungen zu antizipieren und sich darauf vorzubereiten. Auf dem Arbeitsmarkt sind neue Herausforderungen entstanden, die aktives Handeln erfordern. Ohne sie wird sich die Situation der jungen Generation nicht dauerhaft verbessern. Dieser Bericht fasst Seminare einer Projektkoordinierung zum Thema „Jugendbeschäftigung“ zusammen, die im Rahmen des Bildungsprogramms des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) im Bildungsjahr 2019/2020 durchgeführt wurden. In ihnen wurde nach Möglichkeiten gesucht, den Arbeitsmarkt und die Bildungssysteme besser an die Realitäten der modernen Welt anzupassen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sie die Lebensqualität der jungen Generation verbessern.

Dass es hier etwas gibt, woran man arbeiten kann, zeigt die symbolische Darstellung des Films über die Situation der Arbeitnehmer/innen während der Industriellen Revolution bei dem von JOC Europe organisierten Seminar. Es stellt sich heraus, dass junge Europäer/innen beginnen, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt so wahrzunehmen, wie es vor fast 200 Jahren aussah. Sie sehen Ausbeutung, wirtschaftliche Ungleichheit, Armut (auch bei denen, die arbeiten), Formen der modernen Sklaverei, Ungleichbehandlung in der Beschäftigung und viele andere Probleme. Dies ist ein wichtiges Signal, das nicht ignoriert werden darf.

Eine der Prioritäten der Aktivitäten von EZA ist die Förderung der Beschäftigung junger Menschen. Innerhalb des Netzwerks wird diesem Thema viel Raum und Aufmerksamkeit gewidmet. Dies ist auf das

Verständnis dieser Organisation für die Bedürfnisse der jungen Generation zurückzuführen, aber auch auf das Bewusstsein für die Konsequenzen, die kurz- und langfristig mit einer unsachgemäßen Lösung der Probleme junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbunden sein können. Aus diesem Grund hat EZA erneut beschlossen, eine Projektkoordinierung zu diesem Thema durchzuführen, um Synergieeffekte zu schaffen. Dies dient dazu, die richtige Auswahl der von den Organisatoren/innen verwendeten Themen und Tools sicherzustellen. Wichtig ist auch die Teilnahme junger Personen an Einzelveranstaltungen.

Im Bildungsprogramm 2019/2020 wurden die folgenden fünf Seminare koordiniert:

Jugend – eine schwache Gruppe auf dem Arbeitsmarkt

Căciulata (Vâlcea) / Rumänien, 30.05. – 02.06.2019

CSDR / Departamentul Educare - Formare al CSDR (Confederația Sindicatelor Democratice din România / Departamentul Educare - Formare al Confederației Sindicatelor Democratice din România)

Der Arbeitsmarkt und junge Menschen als Förderer des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft

Zagreb / Kroatien, 06.06. – 08.06.2019

HKD Napredak (Hrvatsko kulturno društvo Napredak)

Lebenswirklichkeit und Herausforderungen der jungen Europäer/innen von heute

Brüssel / Belgien, 13.06. – 17.06.2019

JOC Europe (Jeunesse Ouvrière Chrétienne - Europe)

Von jungen Menschen für junge Menschen: Rezepte zur Bekämpfung von Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt

Herzogenrath / Deutschland, 19.09. – 21.09.2019

NBH (Nell-Breuning-Haus) und EZA-Plattform für junge Arbeitnehmer/innen

Ein Lebenszyklusansatz zur Arbeit: Bekämpfung langfristiger Jugendarbeitslosigkeit durch Kompetenzentwicklung, lebenslanges Lernen und generationsübergreifende Fairness

Velehrad / Tschechische Republik, 04.10. – 06.10.2019

KAP (Hnutí „Křesťan a práce“)

Mit dieser Projektkoordinierung sollte in erster Linie bewertet werden, inwieweit Bildung zur Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt beitragen kann. Zu den Hauptthemen gehörten außerdem eine Bewertung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte in einzelnen Ländern, europäische Beschäftigungsprogramme für junge Menschen sowie ein besseres Verständnis der Lebensrealitäten junger Menschen aus verschiedenen europäischen Ländern. Die Diskussionen umfassten auch Fragen im Zusammenhang mit Mobilität, sozialem Dialog, orga-

nisatorischem Potenzial und den Werten, auf denen Initiativen für junge Menschen aufbauen sollten. Ein wichtiges Ziel war es, durch Seminare, zu denen junge Menschen in großer Zahl eingeladen werden, Plattformen für Treffen und Meinungsaustausch bereitzustellen. Diese Form der Agenda ermöglichte die Fortsetzung der in den Vorjahren eingeleiteten Arbeiten.

Dieses Dokument besteht hauptsächlich aus einer Darstellung der Hauptprobleme junger Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Union und in den Beitrittskandidatenländern. Anschließend werden die Ergebnisse der Diskussionen nach Themen diskutiert. Dieser Abschnitt enthält auch Empfehlungen für bestimmte Themen. Das Dokument endet mit einer kurzen Zusammenfassung.

2 Bedeutsame Herausforderungen und Probleme der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt

Die Krise traf die jüngere Generation schmerzhafter als andere Altersgruppen. Das Problem der steigenden Arbeitslosigkeit ist besonders akut geworden. Die Jungen wurden „die ersten, die entlassen wurden, und die letzten, die beschäftigt wurden“. Darüber hinaus stellte sich heraus, dass die angewandten Gegenmaßnahmen in Form einer Sparpolitik Benzin waren, das das Feuer (der Jugendarbeitslosigkeit) nur noch weiter anfanke. Maßnahmen zur Erhöhung der Jugendbeschäftigung beruhten auf der Senkung der Beschäftigungskosten, was niedrigere Löhne und einen schwächeren Sozialschutz bedeutete. Irgendwann wurde von der „verlorenen Generation“ gesprochen. Darüber hinaus wurden die Arbeitsmärkte dereguliert, was zu einer unkontrollierten Flexibilität der Arbeitsformen führte. Auf einen schwachen Schutz aufgrund geltender Tarifverträge folgte eine Schwächung der Gewerkschaften. Viele dieser Maßnahmen zur Lösung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit kamen von der Ebene des Europäischen Semesters. Dies ist einer der Faktoren, die das Vertrauen junger Menschen in das Integrationsprojekt untergraben haben.

Arbeitslosigkeit, aber auch Maßnahmen, die es jungen Arbeitnehmern/innen ermöglichen sollten, gegen sie zu kämpfen, hatten Konsequenzen, die wir heute wahrnehmen können. Junge Menschen entschieden sich oft dazu, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verzögern oder ganz aufzugeben. Wenn die erste Option gewählt wurde, entschloss man sich für die Fortsetzung der Hochschulbildung, und die Hochschulen versuchten angesichts der wachsenden Nachfrage, diese zu befriedigen, indem sie so vielen Menschen wie möglich qualitativ schlechte Lehrpläne anboten. Dies führte zu einer Situation, in der sich die

Arbeitgeber/innen über den Mangel an angemessenen Fähigkeiten bei jungen Menschen beschwerten. Der Kreis der beschäftigungsbedingten Probleme schloss sich, und der Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt und die Unabhängigkeit wurden noch schwieriger. Im zweiten Fall ist eine große Zahl von Menschen der jungen Generation zu so genannten NEETs geworden, d.h. Menschen, die nicht erwerbstätig sind, nicht studieren oder keine Ausbildung absolvieren.

Derzeit ist eine allmähliche Verbesserung des Arbeitsmarktes zu beobachten. Dies ist hauptsächlich auf die bessere wirtschaftliche Lage in der Europäischen Union zurückzuführen. Dies ist jedoch kein vollständiges Bild der Realität. Eine Reihe von sozialen und wirtschaftlichen Indikatoren tragen dazu bei, die Realitäten des Arbeitsmarktes besser zu verstehen. Die Jugendarbeitslosigkeit zwischen 15 und 29 Jahren in der EU ist nach wie vor hoch. Der EU-Durchschnitt bleibt auf einem ähnlichen Niveau wie vor der Wirtschaftskrise von 2008. In einigen Ländern hat sich die Situation sogar verschlechtert. Besonders besorgniserregend ist die anhaltende Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen. In der gesamten EU sind durchschnittlich mehr als 3,5% der jungen Menschen Langzeitarbeitslose, und in Ländern wie Griechenland und Italien erreichen sie über 10% (in Griechenland fast 20%). Das Alter, in dem junge Menschen ihr Elternhaus verlassen, nimmt allmählich zu, was unter anderem zur Folge hat, dass sie immer später Kinder bekommen. Dies ist einer der Gründe, warum Europa das Problem des raschen Alterns hat. Der Anteil junger Menschen, die das Bildungssystem zu früh verlassen, hat sich in den letzten Jahren verbessert, liegt jedoch im Durchschnitt der gesamten EU bei über 10% der Bevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren.

Qualitativ schlechte Beschäftigung nimmt rasch zu. Viele Analysen ignorieren diesen Aspekt und zeigen nur Erfolge im Zusammenhang

mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Dies stört das objektive Bild. Es ist kein Zufall, dass auf dem Arbeitsmarkt Phänomene wie Armut am Arbeitsplatz oder Prekariat aufgetreten sind. Jungen Menschen wird häufig schlecht bezahlte und instabile Arbeit angeboten. Insbesondere handelt es sich hier um verschiedene Arten von atypischen Verträgen, die durch eine kurze Laufzeit gekennzeichnet sind. Darüber hinaus werden jungen Personen Praktika und Lehrstellen angeboten, die oft ohne Entlohnung oder sehr schlecht bezahlt sind, und ihre Qualität lässt ernsthafte Zweifel aufkommen. Die Situation zwingt sie dazu, diese anzunehmen, weil von ihnen ein gutes Portfolio erwartet wird. Um ihren Start in die Traumkarriere zu verbessern, sind sie am Anfang von einer minderwertigen Beschäftigung geprägt, die sich auf ihre zukünftigen Beschäftigungs- und Einkommensaussichten auswirkt.

Die Veränderungen, die wir auf dem Arbeitsmarkt beobachten, erhöhen tendenziell die Ungleichheit. Die kleine Gruppe der „Gewinner“ erhält immer mehr, während die Masse der „Verlierer“ um eine würdige Existenz kämpfen muss. Leider findet dieser Kampf oft in Form eines Wettbewerbs statt. Dies wird perfekt durch die Betriebsmuster digitaler Plattformen veranschaulicht, bei denen es eine Art Auktion gibt, bei der die angegebene Bestellung billiger und besser ausgeführt wird. Dies stört die soziale Harmonie, verursacht Spannungen und Frustrationen. Junge Arbeitnehmer/innen, die ein Gefühl von Ungerechtigkeit haben, wollen Veränderung. Manche Politiker bieten einfache und radikale Lösungen an, die als echte Alternative erscheinen mögen, aber in der Praxis zu einer Eskalation von Konflikten und Spaltungen führen. Dies ist im heutigen Europa zu beobachten und stellt die zukünftige Integration der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt in Frage.

Die vorgenannten Probleme werden durch Prozesse wie die Digitalisierung der Wirtschaft angetrieben. Dieses Konzept deckt eine Reihe

von Phänomenen ab, die mit einem sehr dynamisch fortschreitenden technologischen Wandel verbunden sind. Man sollte sich auch an die stetig wachsende Globalisierung erinnern, die sich dank des Einsatzes moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ebenfalls beschleunigt. Parallel dazu wird die Situation junger Menschen durch die Notwendigkeit beeinflusst, Maßnahmen zu ergreifen, die den Klimawandel so weit reduzieren, dass sie Auswirkungen auf die Menschen haben. Dies hängt hauptsächlich mit Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur zusammen. Es scheint, dass der Energieverbrauch, der Bergbau und andere Sektoren, die stark von fossilen Brennstoffen abhängig sind, Anpassungsprozessen ausgesetzt sein werden und möglicherweise sogar vollständig verschwinden werden. Dies erfordert Lösungen, die niemanden ohne Unterstützung lassen dürfen. Man sollte auch die demografischen Probleme, die in Europa beobachtet werden, nicht vergessen. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung gefährdet die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Dies bringt eine sehr ernsthafte Entscheidung darüber mit sich, wie wir die Grenzen der EU für Menschen aus anderen Regionen der Welt weit öffnen können, insbesondere für Menschen aus anderen Kulturen.

3 Auf dem Arbeitsmarkt besteht Bedarf an direkten Aktivitäten für junge Arbeitnehmer/innen – die wichtigsten Schlussfolgerungen aus den Seminaren

In den Seminaren konnte unter Berücksichtigung des lokalen Kontextes mehr über ausgewählte Probleme junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt erfahren werden. Darüber hinaus wurden viele Lösungen vorgeschlagen, die dazu beitragen könnten, den Arbeitsmarkt für die jüngere Generation freundlicher zu gestalten. Die wichtigsten Schlussfolgerungen zu einzelnen Themen, die während der Seminare aufgeworfen wurden, werden nachstehend vorgestellt.

3.1 Bildung / Ausbildung

Bildung und Ausbildung war das Herzstück aller Seminare. Die in Caciulata gestellte Diagnose zeigte ein häufiges Problem: negative Wahrnehmung der Bildung in Berufsschulen durch die junge Generation. Die meisten jungen Menschen glauben, dass die Berufsausbildung eine schlechtere Art der Bildung ist. Selbst in Ländern wie Österreich, in denen das duale Bildungssystem als Beispiel dient, nimmt die Qualität des Unterrichts ab. Bei jungen Menschen ist eine ausschließliche Ausrichtung auf Hochschulabschlüsse zu beobachten. Die Erstausbildung an Schulen und Universitäten ist nicht immer zielgerichtet und korreliert nicht mit der Nachfrage des Arbeitsmarktes und seiner Dynamik (Vertreter Rumäniens, Österreichs, Bulgariens, Irlands, Portugals, Polens, Spaniens und Moldawiens nahmen an dem Seminar teil).

Darüber hinaus zeigte das Beispiel Rumäniens, wie verantwortungslos die Reform des Bildungssystems sein kann. Wesentliche organisatorische Änderungen werden in kurzer Zeit ohne ordnungsgemäße Analyse vorgenommen. Es stellt sich heraus, dass politische Ziele Vorrang vor dem Wohl der Studenten/innen und den gewünschten Bildungsergebnissen eines bestimmten Landes haben.

In Velehrad wurde den Fähigkeiten der jungen Menschen viel Aufmerksamkeit gewidmet, mit dem Hinweis auf das letztjährige Seminar, in dem über Industrie 4.0 gesprochen wurde. Es wurde unterstrichen, wie bedeutend es ist, dass Kompetenzen bereits in jungen Jahren entwickelt werden, und dass das Schulsystem in dieser Hinsicht eine besonders wichtige Rolle spielt. Wie sich in einzelnen Ländern herausstellte, passen sich die Schulsysteme leider nicht an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt an. Es gibt auch neue Herausforderungen für Lehrpläne und Lehrsysteme. Es ist sinnvoll, sie zu ergänzen und um Bereiche zu erweitern wie die Überprüfung gefälschter Nachrichten (fake news), die Beteiligung der Mitarbeiter/innen, die Anpassung an den Arbeitsmarkt und andere. Dadurch würden nicht nur die Fähigkeiten junger Menschen an aktuelle Herausforderungen angepasst werden, sondern sie wären auch auf zukünftige Veränderungen besser vorbereitet.

Innovation sollte auch für Bildungsmodelle gelten. Diese sollten für alle verfügbar sein. Ein Beispiel wäre das in Velehrad vorgestellte Modell der „assistierten Bildung“, die sich an Menschen aus schwierigen Verhältnissen richtet, die Passivität oder verschiedene Arten von Einschränkungen zeigen, die sie an der Teilnahme am allgemeinen Bildungssystem hindern. Der Vorteil dieses Systems ist die Vielzahl der Stakeholder. Das System umfasst neben den Studenten/innen auch die öffentliche Verwaltung, Arbeitgeber/innen, öffentliche Arbeitsverwaltungen und natürlich Lehrkräfte. Wie sich herausstellt,

ist dieses Modell effektiv und stößt auf großes Interesse. Die begrenzten Finanzmittel erweisen sich jedoch als unzureichend, um den Umfang solcher Programme zu erhöhen.

Darüber hinaus sprachen Arbeitgebervertreter/innen von der geringen Verfügbarkeit qualifizierten Personals. Daher wurde der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen große Bedeutung beigemessen. Weiterhin sollte sichergestellt werden, dass junge Auszubildende die Möglichkeit erhalten, Praktika in Unternehmen zu absolvieren und dann in diesen zu bleiben. Dies wirkt sich, wie sich herausstellt, sowohl für das Unternehmen als auch für den/die junge/n Mitarbeiter/in positiv aus.

Wie bereits betont, gewinnt das lebenslange Lernen (LLL) an Bedeutung. Es scheint, dass es ein grundlegender Bestandteil aller Initiativen zur Anpassung an die Herausforderungen der Wirtschaft werden muss. Lösungen, die der Teilnahme am LLL förderlich sind, sollten den Mitarbeitern/innen während ihrer gesamten Karriere zur Verfügung stehen. Der Zugang zu diesen Programmen muss universell und gleichberechtigt sein. Damit dies in vollem Umfang möglich ist, müssen Lösungen entwickelt werden, um Arbeiten und Weiterbildung so miteinander zu verbinden, dass ein Gleichgewicht zwischen dem Arbeits- und Familienleben gewahrt bleibt. Die Bildungszeit sollte entlohnt werden.

3.2 Beschäftigung

Die oben gemachte Bemerkung, dass die Qualität der Beschäftigung in vielen europäischen Ländern abnimmt, wird durch die Debatten bestätigt, die während einzelner Seminare stattfanden. Junge Teilnehmer/innen sprachen oft über die Notwendigkeit, die Stabilität der

Arbeit zu gewährleisten. Dies ermöglicht es ihnen, die Zukunft zu gestalten und ihre Pläne und Aktivitäten anzupassen. Dieses natürliche Bedürfnis wird heute immer schwieriger. Die berühmte Idee der „Flexicurity“ wird oft kritisiert, weil die Arbeitsmärkte viel flexibler geworden sind, dies jedoch nicht mit einer Verbesserung der Qualität der sozialen Sicherheit einhergeht, die ein „Sicherheitspolster“ bietet. In den Debatten wurde das Problem niedriger Arbeitslosenunterstützung aufgeworfen, was letztendlich einen wirtschaftlichen Zwang zur Ausübung irgendeiner Beschäftigung hervorrief, selbst von sehr geringer Qualität, die mit Fähigkeiten und Qualifikationen unvereinbar war.

Die Bestätigung des oben Gesagten sind die Worte einer Expertin für Arbeitsökonomie, die während des Seminars in Kroatien über dieses Problem sprach und ein Beispiel für die Wahlmöglichkeiten und die Situation junger Menschen in diesem Land gab. Es stellt sich heraus, dass junge Menschen während ihres Studiums häufig auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, was sie zu flexibler Arbeit veranlasst, aus der sie leicht gekündigt werden könnten. Bedeutsam ist, dass dies Jobs von geringer Qualität sind, die sich negativ auf ihre weitere Karriere auswirken und Konsequenzen für ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Sie sagte auch, dass soziale Probleme, die durch die Schwierigkeiten junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt entstehen, die Wirtschaftsleistung der Länder negativ beeinflussen. Sie gab ein Beispiel für Sozialversicherungssysteme. Wie sich herausstellt, sind nur 18% der jungen Menschen in Kroatien versichert. Die Debatte kann sich daher nicht auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschränken, sondern muss sich auch mit der Frage der Beschäftigungsqualität befassen.

Dies ist nicht nur die These, die von Arbeitnehmerorganisationen zur Verteidigung des Status quo verwendet wird, sondern wird auch durch Aussagen von Teilnehmern/innen des Seminars von JOC Europe ge-

stützt. In vielen Aussagen, die auf ihren eigenen Erfahrungen beruhen, sprachen sie über die wachsende prekäre Beschäftigung, die Angst vor der Zukunft, Schwierigkeiten bei der langfristigen Planung, geringen Zugang zu Wohnraum, niedrige Löhne, Diskriminierung, mangelnden Respekt des Arbeitgebers, unbezahlte Praktika, zunehmend häufige befristete Beschäftigung und Schwächung der sozialen Schutzschilde. Die meisten jungen Menschen müssen sich, unabhängig von ihrem Bildungsniveau, diesen Problemen stellen. An dem Seminar nahmen junge Arbeitnehmervertreter/innen aus Belgien, Spanien und Deutschland teil. Und obwohl die Kontexte unterschiedlich waren, waren die Probleme sehr ähnlich.

Der Glaube, dass junge Menschen volle Freiheit und Flexibilität schätzen, täuscht und ist auf mangelndes Verständnis zurückzuführen. In vielen Aussagen von Vertretern/innen der jungen Generation wird eine größere Freiheit in der Arbeitsorganisation gefordert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie das Fehlen jeglicher Bindung an den/die Arbeitgeber/in oder das Ausbleiben der Basis einer Sozialversicherung erwarten. Junge Menschen schätzen nach wie vor einen Arbeitsvertrag, Lohnstabilität und das Recht auf angemessene soziale Sicherheit. In einer der Aussagen des von JOC Europe in Brüssel organisierten Seminars wurde das oben Gesagte als „kontrollierte Flexibilität“ bezeichnet, die der/die Arbeitnehmer/in in Zusammenarbeit mit dem/der Arbeitgeber/in kontrollieren kann. Richtig verstandene Flexibilität sollte daher den sozialen Schutz und die Beschäftigungsrechte sowie angemessene Beschäftigungsbedingungen gewährleisten, die die Entwicklung junger Menschen fördern würden.

Eine der Schlussfolgerungen der Debatten war, dass in Europa Konvergenz in Bezug auf Arbeitsqualität und soziale Sicherheit beobachtet wurde. Das Problem ist, dass es sich um eine Abwärtskonvergenz handelt. Leider beweist vieles, dass die Mitgliedstaaten sich bemühen,

Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Mitgliedstaaten und anderen Regionen der Welt zu erzielen, indem sie grundlegende Arbeitsnormen und Löhne senken. Daher sollte man sich bemühen, universelle Mindeststandards zu schaffen, die ein Hindernis gegen den „Wettnach unten“ darstellen. Ein Beispiel wäre die Initiative zur Einführung eines Mindestlohns auf europäischer Ebene. Hierzu wäre jedoch eine enge Zusammenarbeit auf supranationaler Ebene und eine größere Solidarität erforderlich, insbesondere seitens der Länder mit hoch entwickelten Verhandlungssystemen, die befürchten, dass der auf EU-Ebene festgelegte Mindestlohn ihre Leistungen in diesem Bereich gefährden könnte.

Es scheint, dass die Aufrechterhaltung des alten und die Einführung eines neuen geeigneten Beschäftigungsschutzes eine Voraussetzung für die Steigerung der Innovation der europäischen Wirtschaft ist. Der erste Schritt könnte darin bestehen, ein angemessenes Niveau des Arbeitslosenschutzes zu empfehlen. In vielen mittel- und osteuropäischen Ländern ist das Niveau des Arbeitslosenschutzes niedrig und die Barrieren für den Zugang hierzu hoch.

Hier ist es unmöglich, die Ankündigungen der neuen Europäischen Kommission zur Angleichung der Sozialstandards in der Europäischen Union nicht zu erwähnen. Diesem Zweck sollen Initiativen zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte dienen. Der EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte Nicolas Schmit besuchte einzelne Mitgliedstaaten, wo er mit Vertretern/innen von Regierungen und Sozialpartnern über den Fahrplan der Europäischen Kommission für den Aufbau eines starken sozialen Europas für einen gerechten Übergang sprach. Der EU-Kommissar hat wiederholt daran erinnert, dass die Vision der neuen Europäischen Kommission darin besteht, nach Lösungen zu suchen, die die Bedürfnisse der Wirtschaft mit der Forderung verbinden, allen Bürgern/innen der Europäischen Union

einen würdigen Lebensstandard zu gewährleisten. Er weist darauf hin, dass dies im Zeitalter des wirtschaftlichen Wandels, der das Risiko birgt, dass sich die Situation schutzbedürftiger Menschen auf dem Arbeitsmarkt noch weiter verschlechtert, besonders wichtig ist. Die Initiativen der Europäischen Kommission, die Teil der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte sein werden, sollen dies verhindern. Es scheint, dass Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsqualität und zur Verbesserung des Zugangs zu Systemen der sozialen Sicherheit Priorität haben sollten.

Betrachten wir ein Beispiel dafür, wie den Arbeitnehmern/innen eine grundlegende soziale Absicherung vorenthalten wird. In vielen Ländern ist die so genannte „Soloselbstständigkeit“ weit verbreitet und überträgt wirtschaftliche Risiken vom/von der Arbeitgeber/in auf den/die Arbeitnehmer/in. Die Situation eines/r solchen Arbeitnehmers/in ist sehr oft äußerst instabil und unvorhersehbar. Diese Menschen haben nur eingeschränkten Zugang zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen. Diese Selbstständigkeit wird durch eine Politik, die auf die Förderung von Unternehmen abzielt, immer weiterverbreitet. Die Regierungen müssen klare Regeln für die Nutzung dieser Form der geschäftlichen Zusammenarbeit festlegen und die Regeln zum Schutz dieser Arbeitnehmer/innen vor Missbrauch verschärfen. Es müssen Regeln eingeführt werden, die die Rechtmäßigkeit der Nutzung der Selbstständigkeit anstelle eines Arbeitsvertrags überprüfen.

Warum ist das von so großer Bedeutung? Weil junge Menschen befürchten, dass sie zurückgelassen werden, wenn sie lange Zeit in einer schwierigen Situation verbleiben. Daher scheint prekäre Arbeit von geringer Qualität eine Falle zu sein, aus der man nur schwer herauskommt. In diesem Zusammenhang ist die Bedeutung der Arbeitsaufsicht hervorzuheben. Die Rolle dieser Institutionen ist äußerst wichtig. Ihre Aufgabe ist es, die Mitarbeiter/innen vor Verstößen ge-

gen die Beschäftigungsregeln zu schützen. Leider handelt es sich hierbei um Institutionen, die in vielen Ländern nur über begrenzte Kompetenzen und unzureichende Ressourcen verfügen, um die Arbeitgeber/innen ordnungsgemäß zu kontrollieren. Die auf europäischer Ebene unternommenen Anstrengungen sollten jedoch umgesetzt werden. Die Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde, die die Arbeitsaufsicht koordiniert, scheint der richtige Weg zu sein.

Darüber hinaus waren sich die Teilnehmer/innen darin einig, dass europäische Programme zur Verbesserung der Beschäftigung junger Menschen wichtig sind und weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Es wurde jedoch betont, dass die ordnungsgemäße Nutzung der verfügbaren Ressourcen sehr wichtig ist. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten ihren eigenen Beitrag zu diesen Programmen nicht selbst beschränken. Die Praxis zeigt, dass Länder europäische Mittel in den meisten Fällen nicht mit eigenen Mitteln ergänzen, was die Wirksamkeit einzelner Instrumente einschränkt. Dies wird durch die Jugendgarantie perfekt veranschaulicht. Angesichts der aktuellen Debatten über den EU-Haushalt sollte betont werden, dass die Garantien fortgesetzt werden sollten. Die Überwachung der Ergebnisse dieses Programms sollte jedoch verstärkt werden. Darüber hinaus sollte betont werden, dass das Angebot im Rahmen der Garantie von höchster Qualität ist und junge Menschen in die vielversprechendsten Sektoren führt. Der Grundsatz, dass das Angebot innerhalb von vier Monaten nach der Registrierung vorgelegt wird, muss umgesetzt werden, um Vertrauen in den Staat und das Unterstützungssystem aufzubauen. Eine Vereinfachung der Verfahren ist ebenfalls wichtig.

Nicht nur europäische Programme spielen eine wichtige Rolle. Im weiteren Sinne bleibt die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die junge Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen, nach Ansicht der Seminarteilnehmer/innen weiterhin sehr wichtig.

Vielleicht sollten diese erwägen, ihre Arbeitsweise so zu ändern, dass sie auch für diejenigen arbeiten, die aufgrund von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vom Verlust ihrer Beschäftigung betroffen sind oder ihre Qualifikationen im Voraus ändern möchten, und nicht nur für diejenigen, die bereits arbeitslos geworden sind.

3.3 Übergang von der Ausbildung zur Arbeit – Praktische Ausbildung und Praktika

Während der Seminardiskussionen, an denen junge Arbeitnehmervertreter/innen teilnahmen, insbesondere in Brüssel, wurde häufig über nicht entlohnte oder schlecht bezahlte Praktika und Lehrstellen von geringer Qualität gesprochen. Diese äußerst wichtige Phase des Übergangs von der Ausbildung zur Arbeit kann so nicht akzeptiert werden und kann insbesondere die reguläre (Grund-) Arbeit, die in vielen Fällen stattfindet, nicht ersetzen. Diese Praxis dient weder jungen Menschen noch dem Markt, weil unethische Unternehmen durch die Verwendung von fast freier oder unbezahlter Arbeit sich Wettbewerbsvorteile auf dem Markt verschaffen und die Existenz jener Unternehmen bedrohen, die die Arbeit junger Menschen respektieren.

Die EU-Institutionen und Mitgliedstaaten sollten sich bemühen, im Rahmen des sozialen Dialogs sicherzustellen, dass die Empfehlungen des Rates zu einem europäischen Qualitäts- und Effizienzrahmen für die Berufsbildung (2018), die Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014) und die Empfehlung des Rates zur Validierung des nichtformalen und informellen Lernens (2012) umgesetzt werden. Initiativen zur Förderung des Bewusstseins für die Rechte von Praktikanten/innen und Auszubildenden verdienen Unterstützung.

Die vorgenannten Rahmen sollten jedoch letztendlich verbindlich sein. Gegenwärtig schaffen sie keine universell anwendbaren Standards, wodurch die Rechte der Auszubildenden und Praktikanten/innen in unterschiedlichem Maße geschützt werden. Legislative Lösungen müssen ehrgeizig sein und die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt wirklich verbessern. Die heutigen weichen Instrumente, insbesondere die Empfehlung des Rates von 2014, sind bei weitem nicht ausreichend.

3.4 Europäische Mobilität

Ein weiteres in den Diskussionen während der Seminare angeschnittene Problem war die Auswanderung und das Risiko einer „Abwanderung von Fachkräften“ in Mittel- und Osteuropa. In vielen Aussagen gibt es Bedenken hinsichtlich der möglichen Folgen der Massenmigration junger, meistens gebildeter Menschen. In vielen Ländern hat sie eine Massendimension erreicht, beispielsweise in Rumänien, wo mehr als 3 Millionen Menschen das Land verlassen haben. Insgesamt wird geschätzt, dass die Mobilität innerhalb der EU fast 4% der Bevölkerung erfasst. In einem Land wie Bulgarien sind es jedoch über 13% der Bevölkerung. Insgesamt haben 15% der Bevölkerung Litauen seit dem EU-Beitritt verlassen. Dies ist typisch für mittel- und osteuropäische Länder. Ihre Bürger leiden unter niedrigen Löhnen, schlechtem Sozialschutz, mangelnder staatlicher Unterstützung in Form des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen sowie begrenzten Möglichkeiten. Unzufriedenheit führt zur Entscheidung zu gehen. Die Auswanderung ist daher nicht immer eine freiwillige Entscheidung.

Es ist jedoch nicht so, dass die Teilnehmer/innen an einzelnen Seminaren Mobilität als etwas Schädliches ansehen. Sie sind sich einig, dass Mobilität, insbesondere von jungen Menschen, ein wichtiges

Element zur Erreichung der Ziele von Wachstum und Beschäftigung in der EU ist und auch den Transfer von Wissen, Innovation und Kompetenzentwicklung fördern kann, was im Zeitalter des technologischen Wandels sehr wichtig ist. In diesem Zusammenhang wurde auf die Nützlichkeit europäischer Instrumente zur Unterstützung der grenzüberschreitenden Mobilität geachtet, die eine Vielzahl von Möglichkeiten bietet. Das Erasmus-Programm wurde positiv bewertet. Es wird erwartet, dass es fortgesetzt wird, obwohl darauf hingewiesen wurde, dass Erasmus+ (nach dem geänderten Namen) ein integratives Programm sein muss. Sein Design sollte die Möglichkeit der Teilnahme von weniger Wohlhabenden fördern. Auf diese Weise wird der Grundsatz der Chancengleichheit sichergestellt.

Obwohl Programme für mehr Mobilität positiv bewertet werden, wurde mehrfach gesagt, dass die Bedingungen für die Rückkehr in einzelnen Auswanderungsländern geschaffen werden sollten. Oft wird auf die Notwendigkeit von Lohnerhöhungen und größerer Beschäftigungsstabilität hingewiesen. Die Erfahrung zeigt, dass sich ein angemessenes Maß an öffentlichen Dienstleistungen auch positiv auf Rückkehrentscheidungen auswirken kann. Mitglieder litauischer Gewerkschaften sprachen darüber. Ohne diese Instrumente wird positiv verstandene Mobilität zu einer Migration, deren Auswirkungen negativ sein können. Sie betreffen die Stabilität der Finanzsysteme einzelner Länder, insbesondere die Stabilität der Rentensysteme. Hinzu kommt das Problem alternder Gesellschaften. Wir haben es hier mit einer verzögerten Zeitbombe zu tun. Migrationen führen auch zu erhöhten Einkommensunterschieden zwischen einzelnen Regionen der Europäischen Union und den Beitrittskandidatenländern. Es sollte jedoch betont werden, dass in den Seminaren nicht über die Hemmung der Integration und die Einschränkung der Reisefreiheit innerhalb der Europäischen Union diskutiert wurde.

Die Herausforderung, die mit dem oben genannten in Zusammenhang steht, besteht für Länder, die Massenemigration erfahren haben, darin, die Lücken auf dem Arbeitsmarkt schließen. Die Situation in Polen, ein Land, aus dem mehr als 2 Millionen Menschen auswanderten und in das in den letzten Jahren etwa 1 Million ukrainische Bürger/innen einwanderten, illustriert dies perfekt. Die Regierung schafft auch Anreize für die Bürger/innen fernöstlicher Länder wie Indien und Bangladesch, nach Polen zu kommen. In Ländern, in denen zum ersten Mal so viel Einwanderung zu verzeichnen ist, entstehen dadurch alle möglichen Ängste und Spannungen. Zunächst Bedenken hinsichtlich des Sozialdumpings. Aus diesem Grund ist es für Einwanderer so wichtig, dass sie in der Beschäftigung genauso behandelt werden wie lokale Arbeitnehmer/innen.

Mobilität wurde auch auf nationaler Ebene diskutiert. Das Problem der inländischen Ungleichgewichte tauchte in den Diskussionen auf. Dies ist auf die Konzentration der Ressourcen in großen städtischen Zentren zurückzuführen. Dieses Problem wurde unter anderem in Bulgarien und der Slowakei beobachtet. Dadurch wird der nachhaltige Entwicklungsprozess gestört. Dies erfordert auch eine Lösung, da dies zu Situationen führen kann, in denen Menschen außerhalb der Städte ausgeschlossen und ihre Chancen erheblich verringert werden.

3.5 Sozialer Dialog

Die bisher umgesetzten Bildungsreformen sind ein Beispiel dafür, wie sich politische Entscheidungen im Rhythmus nachfolgender Wahlen ändern können. Die Seminarteilnehmer/innen wiesen darauf hin, dass politische Entscheidungen häufig Reformen bedeuteten, die auf eine radikale Kursänderung gegenüber ihren Vorgängern abzielten. Diese Art von Aktivitäten erzeugen meistens die Illusion einer Reform, weil

sie nichts anderes als organisatorische Veränderungen mit sich bringen. Solche Reformen sind nicht gut vorbereitet. Es gibt keine Analysen, die objektiv zeigen würden, was in einem bestimmten System am besten geeignet wäre.

In Anbetracht der Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit des sich dynamisch entwickelnden Umfelds erleichtern solche Änderungen die Anpassung für die Bürger/innen nicht. Sie erlauben auch keine langfristige Planung. Was ist also notwendig, um die Qualität der Entscheidungen und damit die Lebensqualität der EU-Bürger/innen zu verbessern? Zunächst der Einsatz demokratischer Mechanismen mittels sozialem Dialog. Der soziale Dialog bietet einerseits das Mandat zur Umsetzung vereinbarter Maßnahmen und ist andererseits inklusiv und frei von der aktuellen Politik. Darüber hinaus verfügen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über das Wissen und die Instrumente, um an Entscheidungsprozessen von Staaten und supranationalen Strukturen teilzunehmen.

Die einzigartige Rolle von Tarifverhandlungen und sozialem Dialog sollte hervorgehoben werden. Sie scheinen ein hervorragendes Instrument zu sein, um ganze Wirtschaftssektoren an neue wirtschaftliche Gegebenheiten anzupassen. Dies liegt an der Tatsache, dass der soziale Dialog die Zustimmung und Berücksichtigung der Interessen zweier Parteien des Arbeitsverhältnisses impliziert – Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen. Der Punkt ist jedoch, dass sich die Verhandlungen nicht nur auf die Bezahlung und andere soziale Fragen konzentrieren sollten. Traditionelle “Brot-und-Butter“-Probleme sollten nicht länger das alleinige Interesse der Parteien sein. Themen wie die Verbesserung der Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen, der Zugang zu lebenslangem Lernen und die Hochschulbildung sind in der neuen wissensbasierten Wirtschaft von großer Bedeutung. Gewerkschaften und Arbeitgeber/innen müssen auch neue Themen erkennen, die für junge Men-

schen wichtig sind, wie zum Beispiel das „Recht auf Trennung zwischen Berufsleben und Privatleben“.

Die Diskussionen zeigen, dass eine neue Agenda für Gewerkschaften erforderlich ist. Beispiele für Rahmenbedingungen, die zur Entwicklung neuer Strategien verwendet werden können, sind die Europäische Säule sozialer Rechte und die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Beide Dokumente sind ein Beispiel für das internationale Verständnis der Notwendigkeit von Koordination und Konvergenz sowie des Bewusstseins für die Herausforderungen und die Notwendigkeit, die am stärksten gefährdeten Personen zu schützen. Die Umsetzung dieser und ähnlicher politischer Richtlinien erfordert die Einbeziehung vieler Bereiche, vor allem derjenigen, die Arbeitnehmer/innen und junge Menschen vertreten. Insbesondere mit der Agenda 2030 wird die Notwendigkeit unterstrichen, junge Menschen einzubeziehen, die als „Akteure des Wandels“ gelten. Es ist kein Zufall, dass die Agenda Ziele gefunden hat, die direkt der Verbesserung der Position der jungen Generation gewidmet sind.

Der fehlende soziale Dialog führt zu Spannungen und behindert Reformen. Beispiele für Reformen des Rentensystems in Polen und Kroatien zur Anhebung des Rentenalters sind ein gutes Beispiel dafür, wie solche wichtigen Reformen nicht eingeführt werden sollten. Der Einführung von Lösungen in solch wichtigen Angelegenheiten müssen langwierige Diskussionen und ein Plan vorausgehen, der die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt. Es kann keine technokratische Entscheidung sein, die nicht lange im Voraus mit der Öffentlichkeit diskutiert wird. Ein positives Beispiel kann das Beschäftigungsförderungssystem in Italien sein, das sich als positiv erweist und dank der Einbeziehung der Sozialpartner in seiner Entwicklung unterstützt wurde.

Im Rahmen des sozialen Dialogs könnte ein Rahmen für die Jugendpolitik entwickelt werden. Ein umfassender Ansatz für die Probleme der jungen Generation ist wichtig. Daher wäre es ratsam, in Zusammenarbeit mit Vertretern/innen der jungen Generation Jugendstrategien zu entwickeln. Österreich, Bulgarien, Rumänien und Italien sind Beispiele für Länder, die erfolgreich waren. Eine richtig definierte Jugendpolitik bedeutet das Engagement und Handeln der Regierung, um jungen Menschen gute Lebensbedingungen und Chancengleichheit zu bieten. Eine solche Politik umfasst verschiedene Arten von Standards, aber auch Betriebsmethoden und Zielgruppen, Interessengruppen, Umfang und Budgetierung. Diese Jugendpolitik ist besonders durch ihre Komplexität gekennzeichnet. Ziel der Strategie ist es zunächst, Bedingungen zu schaffen, die den Zugang zu Bildung gewährleisten und es jungen Menschen ermöglichen, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln. Dies wiederum hilft jungen Menschen, sich am demokratischen Leben zu beteiligen, erleichtert ihre Eingliederung in die Gesellschaft, insbesondere um eine aktive Rolle in der Zivilgesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu spielen.

Eine gute Jugendstrategie besteht aus: Bereitstellung von Informationen zu bestehenden Möglichkeiten, Partizipation, Integration, Autonomie, Solidarität, aber auch zu Wissenschaft, Freizeit und Beschäftigung. Die Strategie geht von einer breiten Einbeziehung der Kreise aus, die zum Wohle der Jugend arbeiten. Sie ist eine Art Reflexion darüber, wie Länder die junge Generation wahrnehmen. Einige von ihnen sind sehr detailliert, während andere eng umrissen sind. Wichtig ist, dass eine gute Strategie regelmäßig aktualisiert wird.

Die oben genannte Jugendstrategie könnte einem Fragment des „neuen Gesellschaftsvertrags“ ähneln, von dem die globalen Gewerkschaftsstrukturen sprechen. Die Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes Sharan Burrow sagte auf der UN-Generalver-

sammlung im April 2019: „Wir benötigen einen neuen Sozialvertrag auf der Basis einer allgemeinen Garantie für Arbeitende. Dies war eine zentrale Empfehlung der Globalen Kommission der IAO zur Zukunft der Arbeit und ist die einzige Maßnahme, die sicherstellen kann, dass alle Arbeitnehmer/innen das Versprechen einer angemessenen Arbeit für sich verwirklichen können und Zugang zur Justiz haben. Das bedeutet, dass Rechte geachtet werden, Arbeitsplätze angemessen sind und einen existenzsichernden Mindestlohn sowie Tarifverhandlungen bieten, die Arbeitszeit von den Arbeitnehmer/innen mitbestimmt wird, ein universeller Sozialschutz besteht, Sorgfalts- und Rechenschaftspflicht den Geschäftsbetrieb lenken, die Gleichstellung von Frauen verwirklicht wird und der soziale Dialog gerechte Übergangsmaßnahmen für Klimatechnik und Vertriebene sicherstellt.“

3.6 Änderung der Arbeitsweise durch Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere bei Gewerkschaften

Die Teilnahme an Entscheidungsprozessen erfordert Änderungen seitens der Organisationen, die die Arbeitnehmer/innen selbst vertreten und unterstützen. Die ausgetretenen Handlungspfade scheinen in neuen Realitäten nicht immer angemessen zu sein. Es ist notwendig, neue Probleme zu verstehen, die wir auf dem Arbeitsmarkt beobachten. Außerdem muss man offen sein für die Stimme der jungen Generation, die sich von älteren Generationen unterscheidet.

Arbeitsmethoden müssen flexibler werden. Mehr Dynamik und Proaktivität sind erforderlich. Bewegungen, die heute von jungen Menschen unterstützt werden, sind in der Regel lockere, aber daher schnell reagierende Strukturen. Die Gewerkschaften müssen diesen Weg gehen. Dies ist auch ohne großen Aufwand möglich.

Kommunikationsmethoden müssen ebenfalls verbessert werden. Es gibt viele Beispiele für erfolgreiche Initiativen. Es müssen Bedingungen für den Erfahrungs- und Wissensaustausch geschaffen werden. Das Potenzial der jungen Generation darf nicht ignoriert werden. Es gibt viele Anzeichen dafür, dass dieses Potenzial aktiv wird und nach Veränderung sucht. Junge Gewerkschaftsmitglieder werden in der internen Debatte oft übersehen. Dies ist ein Fehler, da klar ist, dass sich die Erwartungen und Prioritäten junger Menschen ändern. Gewerkschaften müssen dies bei ihrer Arbeit berücksichtigen. Es wäre unklug für diese Organisationen, diese Gelegenheit nicht zu nutzen. Dies wurde von jungen Teilnehmern/innen der Seminare in Zagreb und in Caciulata wiederholt betont.

Während der Diskussion auf dem Seminar in Zagreb sprach man über die Jugendstrukturen der Arbeitnehmerorganisationen. In ihren Reden sprachen die Teilnehmer/innen über unzureichende Ressourcen und Dienstleistungen, was bedeutet, dass die Stimme der jungen Generation innerhalb der Organisationsstrukturen nicht genug gehört wird. Es stellte sich auch heraus, dass junge Mitglieder nicht ernst genommen werden, was häufig in der Verantwortung von Führungskräften liegt, die junge Menschen paternalistisch behandeln. Dies ist eine Ablehnung der Idee, die jeder für richtig hält – der Idee der Solidarität zwischen den Generationen. Diese Idee wird im Europäischen Rahmenabkommen der europäischen Sozialpartner über aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen erwähnt. Dies ist ein Beispiel für die Suche nach Lösungen, die zum gegenseitigen Verständnis und zur Zusammenarbeit beitragen. Arbeitnehmerorganisationen sollten sich in diese Richtung bewegen.

Die Änderung sollte nicht nur die Organisation der internen Debatte und die Änderung der Tagesordnung betreffen. Sie sollte auch die Arbeitsweisen umfassen. Es ist notwendig, die Ressourcen der Organi-

sationen optimal zu nutzen. Dazu gehören soziales und organisatorisches Kapital sowie einzigartiges Wissen und Werkzeuge. Einer der Koordinatoren des School2Work-Flaggschiffprojekts im Rahmen der EU-Strategie für den Ostseeraum erklärte, wie dies effektiv durchgeführt werden kann. Das Projekt sieht den Aufbau von Netzwerken von Organisationen vor, die sich auf die Arbeit in bestimmten Bereichen (z. B. NEETs-Jugend) konzentrieren, wie Wissensplattformen. Der Erfolgsfaktor ist die Suche nach Arbeitsmethoden, die die Nutzung des Wissens, das einzelne Organisationen bei anderen EU-finanzierten Projekten erworben haben, maximieren. Daher baut es auf dem Vorhandenen auf und beginnt nicht immer bei Null. Auf diese Weise wird ein echter Synergieeffekt erzielt. Diese Art von Arbeit ist jedoch schwierig und erfordert viel Engagement von den Teilnehmern/innen in dieser Art von Netzwerk. Selbst eine kurze Workshop-Sitzung auf der Jugendkonferenz in Herzogenrath hat gezeigt, dass gut geplante Arbeiten das Potenzial der Teilnehmer/innen freisetzen. Die Tatsache, dass die Schaffung von Allianzen und Kooperationsnetzwerken gute Ergebnisse bringt, wurde auch in der Tschechischen Republik diskutiert. Dort wurde ein Beispiel der von der polnischen Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“ initiierten Europäischen Allianz für einen freien Sonntag gezeigt.

Wenn man auf die Stimme junger Seminarteilnehmer/innen hört, kann man auch andere Bedingungen für den Erfolg von Arbeitnehmerorganisationen skizzieren. Es wurde gesagt, dass die Nachricht für die Empfänger/innen attraktiver gemacht werden sollte. Es wurde auch auf die Notwendigkeit hingewiesen, auf Menschen „zuzugehen“. Auf diese Weise kann man sich den individuellen Problemen jedes Einzelnen nähern. Deshalb scheint die Arbeitsweise von JOC so innovativ, wenn auch einfach zu sein. Die verwendete Arbeitsmethode Sehen – Urteilen – Handeln basiert auf der Sammlung individueller Zeugnisse, die es allen Teilnehmern/innen ermöglichen, die Probleme, Heraus-

forderungen und Entscheidungen der Besprechungsteilnehmer/innen zu lernen und zu verstehen. In schwierigen Umgebungen wird auch die Methode der kleinen Schritte empfohlen. Es ist schwierig, einmalig große Reformen zu gewinnen, die den heutigen Erwartungen der Arbeitnehmer/innen entsprechen. Es wird empfohlen, das Bewusstsein für Mitarbeit an etwas Positivem zu stärken, anstatt nur materielle Güter anzubieten. Arbeitnehmerorganisationen brauchen eine „neue Geschichte“, die für diejenigen interessant ist, die gerade ihre Karriere beginnen.

Wie das Beispiel von Google gezeigt hat, ist es wichtig, die Solidarität junger Mitarbeiter/innen zu stärken und sie zum Handeln zu mobilisieren. Es scheint, dass Proteste in einem Unternehmen wie Google nicht möglich sind. Das Unternehmen gilt als einer der besten Arbeitgeber der Welt. Es stellt sich jedoch heraus, dass das Problem der Ungleichbehandlung zu einem motivierenden Faktor dafür geworden ist, die Initiative zu ergreifen. Dies ist ein Signal an die Organisationen, die die Interessen der Arbeitnehmer/innen vertreten, ihre Strategien zu überdenken und nach Bereichen zu suchen, um die Solidarität unter der jungen Generation aufzubauen. Wie jedoch in Rumänien gesagt wurde, stellt sich oft heraus, dass die Gewerkschaften junge Arbeitnehmer/innen verteidigen, wenn sie Legitimität brauchen und sich auf die Verteidigung ihrer Interessen konzentrieren. Daher wird Potenzial der jungen Menschen oft verschwendet.

3.7 Organisationspotenzial

Damit ein sozialer Dialog und eine Änderung der Handlungsmethoden ermöglicht werden, sind Initiativen erforderlich, um das Potenzial von Organisationen zu stärken, die die Interessen der Arbeitswelt vertreten. Dies liegt im vitalen Interesse der EU-Mitgliedstaaten und der

Gemeinschaft selbst. Zahlreiche Analysen zeigen, dass Gewerkschaften zu einer gerechteren Verteilung von Wohlstand und Chancengleichheit beitragen. Dies ist wiederum die Grundlage aller Maßnahmen für eine nachhaltige Entwicklung. Tarifverhandlungen und Tarifverträge sind Instrumente, mit denen Ungleichheiten wirksam beseitigt werden können. Ihre weit verbreitete Verwendung lässt keinen Raum für Ausbeutung und Druck, um bei den Löhnen zu konkurrieren. Es scheint, dass wir in eine Phase eintreten, in der ernsthafte Überlegungen und Debatten zu diesem Thema erforderlich sind.

Es ist wichtig, dass der europäische Haushaltsrahmen ausreichende Ressourcen für Maßnahmen bereitstellt, um dieses Ziel erreichen zu können. Auch auf nationaler Ebene ist es erforderlich, dass man sowohl das Bewusstsein der Unentbehrlichkeit von Gewerkschaften als auch das Erfordernis, sie zu unterstützen, stärkt. Auch diesbezüglich werden positive Meinungen und Bewertungen abgegeben. Das Potenzial von Organisationen, die am sozialen Dialog beteiligt sind, spiegelt sich in den Auswirkungen des sozialen Dialogs wider. Wenn der soziale Dialog ein wichtiger Bestandteil von Entscheidungsprozessen sein soll, auch im Bildungsbereich, müssen die beteiligten Organisationen diesbezüglich angemessene Unterstützung erhalten. Dies gilt insbesondere für Investitionen in Wissen. Man kann sich an die Aussage von EZA-Präsident Luc Van den Brande erinnern, der in Zagreb darüber sprach, dass Investitionen in das Potenzial der Organisation auf menschliche und nicht auf materielle Ressourcen ausgerichtet sein sollten.

3.8 Technologische Änderungen

Arbeitnehmerorganisationen beobachten aufmerksam die Auswirkungen des technologischen Wandels, dessen Folgen für die Arbeitswelt

unbestreitbar und zunehmend sichtbar sind. Sie sehen zahlreiche Probleme, die sich aus Transformationsprozessen ergeben. Es stellt sich jedoch heraus, dass sie keine defensive Haltung einnehmen, sondern nach positiven Faktoren suchen. Zum Beispiel glaubten die Teilnehmer/innen des Seminars in Rumänien, dass die digitale Wirtschaft ein Faktor für den Abbau globaler wirtschaftlicher Ungleichheiten sein würde. Ebenso wirkt sich dies gleichermaßen auf die Produktivität der Mitarbeiter/innen aus. Sie erwarten, dass neue Technologien die Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze erhöhen. Sie erwarten jedoch Schutz vor Bedrohungen im Zusammenhang mit dem Einsatz Künstlicher Intelligenz, insbesondere im Bereich des Schutzes personenbezogener Daten von Mitarbeitern/innen.

Von besonderem Interesse sind digitale Plattformen. Zum einen schlagen sie ein innovatives Geschäftsmodell vor. Auf der anderen Seite entziehen sie sich der Verantwortung für Arbeitnehmerfragen. Es muss daher sichergestellt werden, dass Plattformen angemessene Beschäftigungsbedingungen und sozialen Schutz gewährleisten, ihren Arbeitgeberstatus akzeptieren und Verantwortung für die Situation von Personen übernehmen, die ihre Dienste als Dienstleister nutzen. Solche Initiativen werden sicherstellen, dass der Übergang zu einer digitalen Wirtschaft inklusiv ist. Darüber hinaus muss den Mitarbeitern/innen der digitalen Wirtschaft das Recht zur Organisation und Durchführung von Tarifverhandlungen garantiert werden.

4 Fazit

In ihrer Erklärung¹, die sich auf die Herausforderungen der Neuzeit bezieht, fordert die IAO die Ausarbeitung einer Strategie, die sich mit den Menschen befasst. Für die Organisationen, die zu EZA gehören, in denen die christliche Soziallehre und der Begriff der Würde eines jeden Menschen eine so wichtige Rolle spielen, ist dies eine besondere Botschaft. Daher scheint es in Zukunft sehr bedeutsam zu sein, eine Strategie für Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen zu entwickeln, die die Interessen der Arbeitnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf den Menschen und seine Probleme so vertreten, dass die Menschenwürde zur Achse aller Maßnahmen wird.

In vielen Diskussionen wurden die Werte hervorgehoben, auf denen weitere Initiativen aufbauen können. Darüber wurde in Velehrad viel gesagt. Die Diskussion über Kompetenzen und Umsetzung im Berufsleben muss auf ethischen Grundsätzen beruhen. Dies gilt für alle Akteure im sozialen und wirtschaftlichen Leben. Vor allem aber bezieht es sich auf Unternehmen, die oft vergessen, dass ein Mensch nicht nur eine bestimmte „Belegschaft“ und ein Träger der Effizienz ist, sondern vor allem ein menschliches Individuum mit Würde und spezifischen Menschenrechten. Es ist also die Person, die vor dem Kapital stehen muss, und nicht umgekehrt. Auch während des Treffens der JOC-Mitglieder wurden die Werte diskutiert, auf denen ein gerechtes soziales und wirtschaftliches System aufgebaut werden kann. Solidarität, Gleichheit und Freiheit wurden genannt. Auf diese Weise wird es auch möglich sein, das derzeitige neoliberale Paradigma, in dem es keinen anderen Wert als Profit gibt, schrittweise zu ändern.

1 Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung der IAO¹), 21. Juni 2019, Genf

Eine der Aussagen der Teilnehmer/innen des JOC Europe-Seminars – „Heute kann man WLAN kostenlos nutzen, aber kein kostenloses Essen erhalten“ – spiegelt die Paradoxien und Mängel dieses Systems perfekt wider.

Es besteht kein Zweifel, dass solche Seminare auch in Zukunft organisiert werden müssen. Die Teilnehmer/innen des Treffens in Brüssel sprachen sich vehement dafür aus. Ihrer Meinung nach war der große Wert des Seminars, dass es ihnen das Gefühl gab, dass ihre Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht isoliert sind und dass dies eine gemeinsame Erfahrung junger Menschen ist. Der Aufbau von Unterstützung und der Erfahrungsaustausch erweisen sich als ein Faktor, der viel Hoffnung für die Möglichkeit einer Verbesserung der Situation aufkommen lässt, insbesondere wenn junge Menschen eng zusammenarbeiten und nach neuen Methoden der gemeinsamen Einflussnahme suchen, um eine Umsetzung auf europäischer Ebene zu erreichen.

Jemand könnte fragen: Woher das Geld für all dies nehmen? Bildung, guter sozialer Schutz, öffentliche Dienstleistungen – das kostet Geld. Die Situation wird besonders kompliziert, nachdem Großbritannien die Europäische Union verlassen hat. Der EU-Haushalt wird darunter leiden, und als Folge davon werden die Mitgliedstaaten, angeführt von denjenigen, die am meisten auf die Unterstützung der EU-Kohäsion angewiesen sind, leiden. Eine faire Besteuerung ist der Schlüssel zum Erfolg. Es können Mittel im Rahmen der Politik zur Straffung der Steuersysteme mobilisiert werden, hier insbesondere für transnationale Unternehmen. Leider gibt es viele Anzeichen dafür, dass die EU-Mitgliedstaaten heute nicht bereit sind, die Situation zu verbessern. Ein Vorschlag, der ernsthaft in Betracht gezogen werden sollte, ist die gemeinsame konsolidierte Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage und die Kontrolle der Länder, die zu den sogenannten „Steuroasen“ gehören. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Steuer-

systeme fortschrittlich sind und daher die reicheren Menschen stärker belasten. Dies ist nicht überall der Fall.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vielzahl der Probleme und Herausforderungen negativ stimmen und zu einer passiven Haltung führen könnten, die das Schlimmste erwarten lässt. Dies wäre auf jeden Fall unangemessen und würde im Grunde dazu führen, dass sich einzelne Organisationen auflösen könnten. Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten und Erfolgsfaktoren, um die Welt um uns herum wirklich zu verändern. In diesem Bericht konnte auf der Grundlage einiger weniger Seminare ein ganzes Spektrum von Empfehlungen niedergeschrieben werden, deren Umsetzung nicht unerreichbar zu sein scheint. Es zeigt sich, welch großes Potenzial in den Arbeitnehmerorganisationen selbst und ihren Vertretern/innen liegt. Mit der Unterstützung der für politische Entscheidungen Verantwortlichen und unter Einbeziehung junger Menschen ist es möglich, die Lebensqualität in der Europäischen Union sowie in den Beitrittskandidatenländern zu verbessern.