

## **Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner 2012–2014**

### **Unser Ansatz**

Die Europäische Union erlebt gerade die schwerste Krise ihrer Geschichte. Nach Beginn der Finanzkrise 2008 erschüttert eine tiefe Krise mehrere europäische Staaten. Europäische Staaten sehen sich immer größeren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Kapital und der Umsetzung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen und notwendigen Reformen zur Förderung von Wachstum und Sicherung von Beschäftigung gegenüber, wobei sie gleichzeitig auch Staatsfinanzen und Sozialsysteme zu sichern haben.

Die Herausforderungen, vor denen Europa in den nächsten Jahren steht, sind enorm. Derzeit sind mehr als 23,5 Millionen Menschen in der EU arbeitslos – die höchste Quote seit Anfang der 90er Jahre. Die Europa-2020-Strategie sieht eine Beschäftigungsquote von 75 % vor. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen 17,6 Millionen neue Stellen geschaffen werden.

Europa kann nur dann erfolgreich sein, wenn eine solide makroökonomische Politik verfolgt wird. Gleichzeitig müssen vorhandene Ressourcen vor allem in nachhaltige Strategien zur Förderung des Wirtschaftswachstums investiert werden.

Funktionierende Arbeitsmärkte und Arbeitskräfte mit den nötigen Qualifikationen sind die Voraussetzungen für die Schaffung mehr und besserer Stellen. Es müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, um allen Arbeitern Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu garantieren und die Integration, die Einbindung und Förderung von Arbeitskräften auf den europäischen Arbeitsmärkten zu ermöglichen.

In dieser außergewöhnlichen Situation stehen BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (sowie das Koordinierungsgremium EUROCADRES/CEC) auf dem Prüfstand. Unser Erfolg wird an unserer Fähigkeit gemessen werden, Lösungen für die Probleme europäischer Arbeitsmärkte zu finden, um zu stärkerem Wachstum, mehr Beschäftigung sowie sozialem Zusammenhalt beizutragen.

Auf nationaler, regionaler, lokaler und branchenspezifischer Ebene spielt der soziale Dialog eine wichtige Rolle, um wirtschaftliche Schwierigkeiten zu überstehen und die Herausforderungen zu verstehen, denen sich Unternehmen und Arbeitnehmer gegenübersehen. Wir sind deshalb davon überzeugt, dass der europäische Sozialdialog an diesen Ebenen ansetzen und darauf aufbauen kann und die schwerwiegendsten Probleme durch Zusammenarbeit überwunden werden können.

Wir sind uns der Aufgabenbereiche der europäischen Zuständigkeiten in den Bereichen Arbeitsmärkte und soziale Angelegenheiten bewusst und möchten die Einführung solider sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen in der EU unterstützen. Europäische Sozialpartner werden aktiv daran arbeiten, die bevorstehenden Debatten zu Beschäftigung und sozialen Angelegenheiten auf eine Art und Weise zu gestalten, die den Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entspricht. Wir setzen uns darüber hinaus für den Aufbau eines Rahmenwerks für nationale Gespräche zu notwendigen Bestimmungen und Reformen ein. Eine bessere Koordination zwischen der EU und den nationalen Agenden kann daher zu besseren Ergebnissen in ganz Europa führen.

Als europäische Sozialpartner befassen sich die EGB (sowie das Koordinierungsgremium EUROCADRES/CEC), BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME mit vielen verschiedenen Bereichen. Dieses Arbeitsprogramm 2012–2014 ist eine Basis unserer Agenda. Es ist möglich, dass wir es angesichts der kommenden Entwicklungen in der EU an diese anpassen. Darüber hinaus werden wir

## NON-OFFICIAL TRANSLATION

auch weiterhin auf zwei- und dreiseitiger Ebene basierend auf geplanten Vorschlägen und Initiativen der Kommission tätig werden.

\*\*\*\*\*

### Unsere Aktivitäten

Dieses Arbeitsprogramm deckt einen Zeitraum von drei Jahren ab (2012 bis 2014) und enthält folgende Themen und Aktivitäten:

#### **1. Jugendbeschäftigung**

Aktuell sind über 22 Prozent der jungen Menschen in Europa arbeitslos. Dies muss geändert werden. Die Situation junger Menschen ist von höchster Priorität. Wir werden uns auf die Wechselwirkungen von Ausbildung, den Erwartungen junger Menschen und den Anforderungen des Arbeitsmarkts unter Berücksichtigung des Übergangs junger Bürger ins Arbeitsleben konzentrieren, um die Beschäftigungsquote im Ganzen zu erhöhen.

Wir werden im Rahmen eines Maßnahmenplans auch konkrete Empfehlungen an Mitgliedsstaaten und EU-Institutionen abgeben. Diese Arbeit wird in die Analyse der Beschäftigungssituation einfließen (Punkt 2 infra). Wir werden darüber hinaus zur G20-Agenda zur Jugendbeschäftigung beitragen.

#### **2. Ausführliche Analyse der Arbeitsmarktsituation**

Wir werden eine Analyse der Funktionsweise europäischer Arbeitsmärkte durchführen, die vor allem auf unserer gemeinsamen Analyse aus dem Jahr 2007 und festgelegter Daten und Fakten aufbaut. Diese Analyse wird sowohl kurzfristige Herausforderungen, die sich aus der Krise ergeben, als auch strukturelle Probleme umfassen. Wir möchten verstehen, weshalb einige EU-Länder die Krise weitaus besser überstehen konnten als andere. Unser Interesse gilt dabei vor allem den Bereichen Beschäftigung und Qualifikationen. Auf dieser Basis werden wir Schlussfolgerungen ziehen und Mitgliedsstaaten sowie EU-Institutionen konkrete Vorschläge vorlegen, die von europäischen und nationalen Sozialpartnern unterstützt und weiter ausgearbeitet werden.

#### **3. Gleichstellung der Geschlechter**

Sozialpartner sind sich einig, dass weitere Maßnahmen nötig sind, um noch bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, darunter auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, anzugehen. Um dies zu erreichen, werden Sozialpartner auch künftig nach den vier Prioritäten handeln, die 2005 im Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt wurden. Diese Maßnahmen haben auch weiterhin Gültigkeit. Sie werden auf erfolgreichen Erfahrungen aufbauen, die auf Unternehmensebene bei der Umsetzung des Maßnahmenplans identifiziert wurden. Dazu zählt auch ein Toolkit zum Aufbau verschiedener Maßnahmen.

#### **4. Ausbildung und lebenslanges Lernen**

Der lebenslange Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen liegt im gemeinsamen Interesse und in der Verantwortung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und öffentlicher Hand. Für Unternehmen sind der Zugang zu und die Weiterbildung von erfahrenen Arbeitskräften unerlässlich, wenn sie innovativ und konkurrenzfähig arbeiten möchten. Arbeitskräfte, die sich stets weiterbilden und entsprechendes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in ihrem Beruf erwerben, haben höhere Chancen, Beschäftigung zu finden und diese langfristig zu behalten.

2002 führten europäische Sozialpartner einen Maßnahmenplan für einen lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen ein. Dieser Maßnahmenplan sowie die vier darin festgelegten Prioritäten gelten bis heute. Dennoch sind seit 2002 folgende Themen in den Mittelpunkt gerückt: 1) Mangel an Fachkräften im Bereich Umweltschutz, 2) Weiterbildung älterer Arbeitskräfte in Hinblick auf ein längeres Arbeitsleben. Wir werden diese beiden Themen anhand der vier erarbeiteten Prioritäten behandeln.

## **5. Mobilität und Wirtschaftsmigration**

Wie bereits im Arbeitsprogramm 2009–2010 vereinbart, werden wir die Mobilität und die Wirtschaftsmigration gemeinsam behandeln und die Integration von Arbeitskräften aus anderen Ländern in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz besprechen, um mögliche gemeinsame Maßnahmen zu erarbeiten.

## **6. Bessere Anwendung und Wirkung der Instrumente des Sozialdialogs**

Die gemeinsame Bewertung der „Ergebnisse und Herausforderungen des Sozialdialogs“, die 2011 durchgeführt wurde, zeigt, dass die meisten nationalen Sozialpartner eine positive Auffassung von den bisher erzielten Ergebnissen bei der Umsetzung autonomer Maßnahmenvereinbarungen haben. Andererseits haben europäische Sozialpartner auch eingeräumt, dass die Wirkung und/oder die Anwendung unterschiedlicher Instrumente des Sozialdialogs verbessert werden müssen, vor allem in bestimmten Ländern. Wir werden gemäß den Vereinbarungen der Arbeitsprogramme 2006/2008 und 2009/2010 und basierend auf den Erfahrungen aus früheren Anwendungsverfahren sowie den Ergebnissen des 2012 zu diesem Thema veranstalteten Seminars gemeinsam eine bessere Wirkung und/oder Anwendung der Instrumente des europäischen Sozialdialogs in ganz Europa sicherstellen.

## **7. Leistungsfähigkeit der Sozialpartnerorganisationen**

Der Sozialdialog benötigt starke Organisationen, um positive Ergebnisse erzielen zu können. In der Vergangenheit konnten wir bereits erfolgreich ein Projekt durchführen, um Sozialpartner in Mittel- und Osteuropa zu unterstützen. In einigen Mitgliedsstaaten muss jedoch mehr getan werden. Wir werden eine Beurteilung durchführen und Empfehlungen abgeben, um die Art und Weise, wie der Europäische Sozialfonds dazu beitragen könnte, zu optimieren. Darüber hinaus werden wir über gemeinsame Maßnahmen zur Unterstützung des Ausbaus der Leistungsfähigkeit von Sozialpartnern in Nordafrika nachdenken. Hierbei möchten wir uns vor allem auf Länder konzentrieren, in denen es im Zuge des „Arabischen Frühlings“ zu einem Regimewechsel kam.

## **8. Gestaltung des wirtschaftlichen und sozialen Ordnungsrahmens durch die EU**

Die Gestaltung des wirtschaftlichen Ordnungsrahmens durch die EU beeinflusst die Kompetenzen der Sozialpartner vor allem bei Themen wie Löhne, Renten und Arbeitskosten, die zu den Kernelementen der industriellen Beziehungen in den Mitgliedsstaaten zählen. Wir werden deshalb im Ausschuss für den sozialen Dialog anregen, gemeinsam über die Konsequenzen nachzudenken, die die aktuelle Debatte über die Gestaltung des wirtschaftlichen Ordnungsrahmens auf den sozialen Dialog in der EU und auf nationaler Ebene haben wird. Ziel hiervon ist es, mögliche Empfehlungen auf entsprechenden Ebenen zu erarbeiten.

\*\*\*\*\*