



„Nach der Krise: Wachstum und Beschäftigung in der Europa 2020-Strategie: Der Modellcharakter der sozialen Marktwirtschaft für Wirtschaft und Gesellschaft“. Mit diesem Thema befasste sich ein Seminar, das vom 14. bis zum 17. Juli 2011 vom SBI (Slotemaker de Bruïne-Instituut) im niederländischen Doorn ausgerichtet wurde. Die Veranstaltung erfreute sich der Unterstützung von EZA und der Europäischen Union.

1. Hintergrund / wichtigster Aspekt

Die aktuelle Finanzkrise und die weltweit anhaltende Rezession zwingen uns zur Entwicklung einer konkreten und ausgewogenen Strategie mit einer wirtschaftlichen, einer ökologischen und einer sozialen Dimension. Solch eine Strategie hat direkte Auswirkungen auf den Erfolg der Strategie Europa 2020. Die Idee der Sozialen Marktwirtschaft ist daher ein Kernelement von Europa 2020. Im Zeichen der derzeitigen Finanz-, Wirtschafts- und Beschäftigungskrise müssen wir uns den Schutz der Arbeitnehmerinteressen als oberste Priorität auf die Fahnen schreiben. Die Erhaltung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze, ebenso sichere wie gerechte Löhne und Einkommen für die Arbeitnehmer und der Schutz der sozialen Sicherungssysteme sind von höchster Bedeutung für die Zukunft der Europäischen Union und wichtige Bestandteile der Strategie Europa 2020.

2. Bedeutung

Das erste der fünf Kernziele von Europa 2020 fordert, dass 75 % der Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 Jahren bis zum Jahr 2020 in Arbeit stehen sollen. Für Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen ist hierbei wichtig, dass nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Qualität der Arbeit allgemein zu erhöhen. Das Hauptziel des Seminars war es, den Beitrag zu identifizieren, den Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen leisten können.

3. Teilnehmer

56 Teilnehmer aus den Niederlanden, Belgien, Luxemburg, Irland, Portugal, Spanien, Italien, Malta, Slowenien, Moldawien, der Tschechischen Republik, Estland, Rumänien, Österreich und Deutschland waren für das Seminar nach Doorn gekommen. Bei den Teilnehmern handelte es sich um aktive Gewerkschafter und Betriebsratsmitglieder sowie um Vertreter von Arbeitgeberorganisationen, Zentren der Erwachsenen- und beruflichen Fortbildung für Arbeitnehmer, Arbeitsforschungsinstituten und staatlichen Behörden.

4. Kernthemen

Die Diskussionen drehten sich um den Kontext und die potenzielle Reichweite der Strategie Europa 2020, die Handlungsspielräume von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsräten und die Möglichkeiten für den Staat und die öffentlichen Institutionen zur Schaffung neuer

Arbeitsplätze auf nationaler Ebene sowie auf den Ebenen einzelner Branchen und Unternehmen. Ferner kamen Forschungsinitiativen über die Schaffung neuer Arbeitsplätze und die qualitative Verbesserung bestehender Arbeitsplätze zur Sprache.

5. Referenten

Charles Wijnker vom niederländischen Ministerium für Arbeit und Soziales vermittelte den Seminarteilnehmern einen Einblick in die Wachstums- und Beschäftigungspolitik aus Sicht seiner Regierung und skizzierte die Handlungsspielräume landesweiter politischer Initiativen.

Tom Vandenbrande (HIVA-Institut für Arbeitsfragen, Belgien) stellte ein Forschungsprojekt zum Thema „Mehr und bessere Arbeitsplätze“ vor regte die Erstellung eines Katalogs mit konkreten Richtlinien für einschlägige Aktionen an.

Marco Boleo und Frederico Bernardi (EFAL-Gewerkschaft, Italien) berichteten über die Aktivitäten ihres Heimatlandes im Zusammenhang mit der Strategie Europa 2020 und legten dar, welche Schlüsse sich für die europäische Arbeitnehmerbewegung ergäben.

Michael Schwarz (wissenschaftlicher Mitarbeiter von EZA, Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen, Königswinter) legte die Gründe dar, aus denen eine Verbesserung der Arbeitsplätze erforderlich sei.

René Vrieling (SBI-Büro für Ausbildung und Beratung, Niederlande) stellte konkrete Maßnahmen zur Verstärkung der Investitionen in die Qualität der Arbeit und der bestehenden Arbeitsplätze vor.

6. Ergebnisse

Das Seminar verknüpfte Lohnpolitik, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Arbeitsbedingungen und die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Privatleben miteinander und stellte diese Größen in eine Beziehung zu den Zielen einer Sicherung der Arbeitsplätze und einer Mehrung der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Darüber hinaus wurden allgemeine Kriterien entwickelt, die auf eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen anwendbar sind und die zu neuen politischen Initiativen auf nationaler Ebene sowie auf den Ebenen einzelner Branchen und Unternehmen führen können. Gesucht wurde nach konkreten Beispielen, mit deren Hilfe die Mechanismen der Entstehung einschlägiger Barrieren ebenso demonstriert werden konnten wie Strategien zum Abbau der betreffenden Hindernisse.