

BILDUNGSPROGRAMM

2018

Europäischer
Sozialer
Dialog



*Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ein Erfolg.*

*Henry Ford, amerikanischer Industrieller
1863 - 1947*

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freunde,**

wir freuen uns, Ihnen unser Bildungsprogramm „Europäischer Sozialer Dialog“ 2018/19 vorlegen zu können.

Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) ist ein Netzwerk von 73 Arbeitnehmerorganisationen aus 30 europäischen Ländern, die ihrer Arbeit christlich-soziale Werte zugrunde legen. Mitglieder von EZA sind Gewerkschaften und sozio-kulturelle Arbeitnehmerorganisationen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen, die sich mit Arbeitnehmerfragen befassen.

Ziel von EZA ist es, europaweit Weiterbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmervertreter anzubieten, um diese angesichts vielfältiger neuer Herausforderungen in der Arbeitswelt zum Handeln zu befähigen. Zugleich dient die europäische Dimension der Veranstaltungen dem Erfahrungsaustausch untereinander und der Stärkung einer europäischen Identität.

Das EZA-Bildungsprogramm orientiert sich inhaltlich an drei Ausgangsfragen: Wie kann die Integration in den Arbeitsmarkt gelingen? Welche Faktoren nehmen direkten Einfluss auf das Arbeitsleben? Welche Elemente des Arbeitslebens beeinflussen wiederum die Lebensqualität der Arbeitnehmer?

Konkret stehen dabei die Themen „Neue Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung und Gewerkschaftsstrategien“, „Arbeiten und leben in einer digitalisierten Welt“, „Europäische Säule sozialer Rechte“ und „Qualität der Arbeit“ im Mittelpunkt. Außerdem wird das Thema „Strategien europäischer Institutionen“ fortgeführt, dieses Jahr mit dem Fokus „Kapazitätsaufbau“. Das Sonderprojekt für Arbeitnehmerorganisationen im westlichen Balkan wird ebenfalls fortgesetzt.

Weitere Themen sind „Integration von Migrantinnen und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“, „Jugendbeschäftigung und inklusive Arbeitsmärkte“ sowie „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Gesunde Arbeitsplätze“.

Zielgruppe des EZA-Bildungsprogramms sind Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen, insbesondere junge Nachwuchskräfte.

Auf den folgenden Seiten finden Sie alle für eine Seminarpartizipation relevanten Informationen über Seminarinhalte, Projektträger, Seminarorte und -termine sowie die voraussichtlichen Arbeitssprachen.

Anmeldungen richten Sie bitte direkt an den jeweiligen Projektträger.

Gerne senden wir Ihnen unseren elektronischen Newsletter „EZA-Aktuell“ zu, der Sie viermal im Jahr über unsere Arbeit informiert. Er kann über unsere Internetseite (www.eza.org) oder direkt per E-Mail (goeden@eza.org) bei uns bestellt werden.

Auch möchten wir Sie auf unsere Publikationsreihe „EZA-Beiträge zum sozialen Dialog“ hinweisen, über die Sie sich auf der EZA-Website informieren können. Die einzelnen Beiträge können Sie ebenfalls direkt per E-Mail (znined@eza.org) bei uns bestellen.

Verbunden im gemeinsamen Ziel, den sozialen Dialog in Europa zu stärken, freuen wir uns auf rege Beteiligung an den angebotenen Bildungsveranstaltungen!

Königswinter, im März 2018

Sigrid Schraml, Generalsekretärin, und das EZA-Team

Themengruppe 1

Integration und Teilhabe am Arbeitsmarkt – Wie wird man Arbeitnehmer?

11 – Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt – Die Rolle der Arbeitnehmerorganisationen

Die Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt – die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen

Warschau / Polen

18.10. – 20.10.2018

Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw

Agata Dziubińska-Gawlik

Tel.: +48 – 81 – 534 61 91

E-Mail: eds@eds-fundacja.pl

Mit seinem Seminar möchte die Fundacja Nowy Staw Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen aus verschiedenen EU-Ländern Gelegenheit zu einem Erfahrungsaustausch über die Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft geben. Darüber hinaus sollen Strategien entwickelt werden, wie Arbeitnehmerorganisationen illegale Praktiken auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, wie sie ausländischen Arbeitnehmern bei der Integration in den lokalen Arbeitsmarkt helfen und wie sie die Aufnahmegesellschaften von der Bedeutung ausländischer Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten überzeugen und so eine positive Einstellung gegenüber Einwanderern und Flüchtlingen in der Gesellschaft schaffen können.

Sprachen: en, de, pl

11-01-18-SE

› Die Rolle von Arbeitnehmerorganisationen bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt: was wurde bereits getan und welchen Weg müssen wir noch gehen

Madrid / Spanien

14.09. – 15.09.2018

FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores)

Maria Reina Martin

Tel.: +351 – 21 – 887 62 59

E-Mail: mariareina.martin@gmail.com

Eine möglichst zügige Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist eine der Voraussetzungen für eine gelungene Integration in die Gesellschaft, deren weitere Elemente Familienzusammenführung, Gesundheit, Rehabilitation, Rechtsberatung und Erwerb der Sprache des Gastlandes sind. Für Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen sollen im Seminar von FIDESTRA Wege aufgezeigt werden, wie sie daran mitwirken können zu verhindern, dass aus den heutigen Flüchtlingen Langzeitarbeitslose von morgen werden, und wie sie auf eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Sektoren drängen können, in denen viele Flüchtlinge arbeiten und prekäre Beschäftigung besonders häufig vorkommt (wie im Bausektor, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, im Pflegebereich und bei den Hausangestellten).

Sprachen: de/it, en, es, pt

11-02-18-SE

› Förderung der Integration von Einwanderern und Flüchtlingen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt der Europäischen Union

Madrid / Spanien

22.02. – 24.02.2019

FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores)

Maria Reina Martin

Tel.: +351 – 21 – 887 62 59

E-Mail: mariareina.martin@gmail.com

Ziel der Arbeitsgruppe von FIDESTRA, die in Zusammenarbeit mit der Internationalen Plattform für Kooperation und Migration durchgeführt wird, ist es, politische Strategien für die Integration von Migranten und

Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt zu entwerfen. Dabei soll besonders die Situation in den Ländern, deren Arbeitsmärkte unter der Finanz- und Wirtschaftskrise stark gelitten haben und hiervon weiter betroffen sind, analysiert werden. Da hier die Aufnahme einer qualitativ guten Beschäftigung schwieriger als in anderen Staaten ist, soll auch darüber diskutiert werden, wie Migranten und Flüchtlingen beim Zugang zu Wohnraum oder zu Bildung und Weiterbildung geholfen werden kann, damit die gesellschaftliche Inklusion auch dann gefördert werden kann, wenn die Integration in den Arbeitsmarkt sich schwierig gestaltet. Beim Seminar sollen Arbeitnehmerorganisationen Wege vorstellen zur Anerkennung von im Heimatland erworbenen Qualifikationen, zum standardisierten Zugang zu Arbeitsrecht, Sozialschutz und öffentlichen Dienstleistungen sowie zur Schaffung vergleichbarer Arbeits- und Lohnbedingungen für Migranten und Flüchtlinge wie für den Rest der Bevölkerung.

Sprachen: en, es, it, pt

11-03-18-PF

)] Neue Formen der Arbeit und europäische Mobilität

Trient / Italien

19.10. – 21.10.2018

UNAIE (Unione Nazionale delle Associazioni degli Immigrati ed Emigrati)

Alberto Tafner und Francesco Bocchetti

Tel.: +39 – 0461 – 23 43 79

E-Mail: info@trentininelmondo.it

Bedingt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise, aber auch durch die Digitalisierung der Arbeitswelt sind viele neue Beschäftigungsformen entstanden, denen gemein ist, dass sie ein höheres Maß an Flexibilität von den Arbeitnehmern fordern und ihnen weniger Sicherheit bieten. Ziel des Seminars von UNAIE ist es, Strategien für Arbeitnehmerorganisationen zu erarbeiten, wie sie Arbeitnehmerrechte auch für diese neuen Beschäftigungsformen definieren und wahren können. Hierzu zählen soziale Rechte wie zum Beispiel Rechte im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oder Sozialversicherungs- und Arbeitsrechte. Auch soll untersucht werden, wie verhindert werden kann, dass Flexibilität zu Lasten der Arbeitnehmer geht und die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend verschwimmen.

Sprachen: en, fr, it

11-04-18-SE

» Europäische Union und Mittelmeer: Arbeit, Legalität, Migration und Integration

(Sizilien) / Italien

25.05. – 26.05.2018

MCL / EFAL (Movimento Cristiano Lavoratori / Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento dei Lavoratori)

Enzo De Santis und Piergiorgio Sciacqua

Tel.: +39 – 06 – 77 26 12 47

E-Mail: efal@mcl.it

Insbesondere die wirtschaftlich schwächeren Regionen der Europäischen Union verzeichnen seit Jahren eine große Zahl von Arbeitnehmern, die auswandern, weil sie sich in einem reicheren Land bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen. Diese Wunschvorstellung geht für jüngere hochqualifizierte Arbeitnehmer eher, für ältere Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau seltener in Erfüllung. Vor allem letztere sehen sich im Gastland dem Risiko von prekärer Beschäftigung und Schwarzarbeit ausgesetzt. Wichtige Voraussetzung für eine gelingende gesellschaftliche Integration ist die Integration in den Arbeitsmarkt und die Ausübung einer gesetzlich geregelten und abgesicherten nachhaltigen Arbeit. Ziel des Projekts von MCL / EFAL ist es, eine kritische Bestandsaufnahme der Migration von Arbeitnehmern in Europa zu unternehmen. Dabei sollen Motive für die Migrationsentscheidung, die häufig in der schlechten Arbeitsmarktsituation im Heimatland begründet liegt, untersucht werden und Chancen und Risiken des Migrationsprozesses sowohl für den einzelnen Arbeitnehmer als auch für die betroffenen Länder analysiert werden.

Sprachen: de, en, es, it

11-05-18-SE

12 – Jugendbeschäftigung und inklusive Arbeitsmärkte

› Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt

Băile Felix / Rumänien

21.09. – 24.09.2018

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

Ioan Leon Naroși

Tel.: +40 – 21 – 310 20 80

E-Mail: international@csdr.ro

Das Projekt baut auf den Erkenntnissen aus dem letztjährigen Projekt auf und betrachtet verschiedene Faktoren, die den Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt beschränken. Im letztjährigen Projekt kamen die Teilnehmer zu der Schlussfolgerung, dass einer der behindernden Faktoren für junge Arbeitnehmer ist, dass viele Arbeitgeber auch bei einer Erstanstellung Berufserfahrung verlangen. Daher beschäftigt sich das Projekt mit den folgenden Themen: (1) Erwartungen junger Arbeitnehmer an Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, (2) Fähigkeiten, die die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt fördern und (3) Zeugnisse und Bescheinigungen über vorherige Berufserfahrungen, die für die Arbeitsplatzsuche maßgeblich sind. Darüber hinaus soll in diesem Projekt die Rolle der Gewerkschaften bei der Vereinbarung zwischen den Erwartungen junger Menschen an Arbeitsplätze und den auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Stellen erörtert werden. Schließlich werden erfolgreiche Maßnahmen aus verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten zur Eingliederung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt.

Sprachen: de, en, es, ro

12-01-18-SE

› Inklusiver Arbeitsmarkt

Baia Mare / Rumänien

20.09. – 23.09.2018

IFES (Institutul de Formare Economică și Socială)

Silviu Traian Ispas

Tel.: +40 – 264 – 41 25 27

E-Mail: ifes@ifes.ro

Ziel des Projekts ist es, einen Überblick über die neuen Herausforderungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen. Als solche gelten unter anderem eine wachsende und andauernde Unsicherheit, eine alternde Bevölkerung, ein hoher Anteil von Langzeitarbeitslosen und Jugendarbeitslosigkeit sowie sich ändernde Qualifikationsanforderungen für Arbeitsplätze. Außerdem wird im Projekt ein Überblick über die Auswirkungen dieser Punkte auf junge, ältere und auf Arbeitnehmer in schwächeren Positionen auf dem Arbeitsmarkt gegeben. Durch ein besseres Verständnis dieser Herausforderungen und deren Auswirkungen können die Arbeitnehmerorganisationen ein größeres Bewusstsein schaffen und Strategien entwickeln, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann. Besondere Aufmerksamkeit liegt auf dem Konzept des lebenslangen Lernens als Möglichkeit zur Integration junger und älterer Arbeitnehmer sowie von Arbeitnehmern in potentiell schwächeren Positionen.

Sprachen: de/es/it, en, ro

12-02-18-SE

› Inklusiver Arbeitsmarkt und die Beschäftigung junger Menschen: eine europaweite Analyse

Jūrmala / Lettland

31.05. – 02.06.2018

LKrA (Latvijas Kristīga Akadēmija)

Skaidrīte Gūtmane

Tel.: +371 – 6 – 775 33 60

E-Mail: rektore@kra.lv

Die Europäische Säule sozialer Rechte dient als Kompass in diesem Projekt, in dem untersucht werden soll, wie diese politische Initiative die Beschäftigung junger Menschen begünstigen kann. Insbesondere wird die projektverantwortliche Organisation einen Einblick in konkrete legislative und nicht legislative Initiativen sowie das Potential des Europäischen Semesters als Regierungsinstrument geben. Teilnehmer

dieser Bildungsmaßnahme sind eingeladen, Beschlüsse über Möglichkeiten zur Umsetzung der Jugendgarantie als Teil der Säule zu erarbeiten. Des Weiteren werden nationale sozialpolitische Maßnahmen, die zu einem hohen Anteil an Jugendarbeitslosigkeit in den baltischen Staaten geführt haben, unter die Lupe genommen und in Relation mit den in der Säule gemachten Vorschlägen gesetzt. Die Teilnehmer sind aufgefordert, Maßnahmen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit vorzuschlagen, indem die Verantwortlichkeiten sowohl von Arbeitgebern als auch junger Menschen aufgezeigt werden.

Sprachen: en, lv

12-03-18-SE

› Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt – wie kann man ihre Situation verbessern?

Osijek / Kroatien

07.06. – 09.06.2018

HKD Napredak (Hrvatsko kulturno društvo Napredak)

Franjo Topić und Vanja Gavran

E-Mail: info@hkdnappedak.com und

vanjagavran@gmail.com

Beschäftigung und Nichtbeschäftigung von jungen Menschen ist in den südeuropäischen Ländern und EU-Beitrittskandidatenländern durch besondere Merkmale geprägt. Im vorliegenden Projekt werden die speziellen Ursachen und Folgen der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Süd- und Ost-Europa erörtert. Durch Dialog und Diskussion zwischen Entscheidungsträgern, Vertretern von Arbeitnehmerorganisationen und jungen Arbeitnehmern versuchen die Teilnehmer eine Antwort auf die Frage zu finden, welches die Haupthindernisse für eine bessere Integration junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt sind und wie ihren Bedürfnissen und Anforderungen besser Rechnung getragen werden kann. Die im Rahmen der Jugendgarantie und der Beschäftigungsinitiative für Jugendliche ergriffenen Maßnahmen werden einer Auswertung unterzogen. Empfehlungen zur Verbesserung des Bildungssystems werden entwickelt und die Folgen der Abwanderung junger, gut ausgebildeter Bürger für die Region sowie das Sozialversicherungssystem werden erörtert. Nicht zuletzt trägt nämlich die Abwanderung junger und ausgebildeter Arbeitnehmer aus einkommensschwachen Ländern in einkommensstarke Länder zu einer stetig wachsenden Kluft in der Entwicklung der Länder innerhalb der Europäischen Union bei. Weiteres Ziel des Projekts ist es, Best Practice-Beispiele aus anderen EU-Mitgliedstaaten zu übernehmen.

Sprachen: de, en, hr, it

12-04-18-SE

Die Generation der Millennials bei der Arbeit

Sofia / Bulgarien

24.09. – 26.09.2018

PODKREPA (Confederation of Labour PODKREPA)

Vesselin Mitov

Tel.: 00 359 – 2 – 987 98 87

E-Mail: vesko@podkrepa.org

Übergeordnetes Ziel des Bildungsprojekts ist die Schaffung einer Plattform für die Vertretung junger Arbeitnehmer zum Austausch über die Herausforderungen für die Generation der Millennials in Beschäftigungsverhältnissen, Stärkung des Bewusstseins für diese Herausforderungen, Austausch von Best Practice-Beispielen sowie Lessons Learned-Beispielen. Vorrangiges Ziel dabei ist die Untersuchung von beschäftigungsbedingten Herausforderungen von Angehörigen der Millennial-Generation für die Work-Life-Balance. Millennials gelten als die Generation, die bereits als „Digital Natives“ mit den neuen Technologien aufgewachsen ist, und daher ist diese Generation am besten mit der Anwendung von digitalen Fähigkeiten am Arbeitsplatz vertraut. In Kombination mit dem Wunsch dieser Generation, eine tragende Rolle in der Gesellschaft zu spielen und entscheidend zu ihr beizutragen, sowie ihrer Präferenz für flexible Arbeitszeiten finden sich Millennials oft in Lebenslagen wieder, in denen sie ständig und überall arbeiten. Des Weiteren soll im Rahmen des Projekts der Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungsverhältnis erörtert werden. Aufgrund der Demokratisierung der tertiären Bildung sind Millennials wahrscheinlich die am besten ausgebildete Generation aller Zeiten. Es ist wahrscheinlich, dass ihre im Vergleich zu früheren Generationen andere Arbeitsorientierung zu neuen Modellen im Bereich der Arbeitszeit, der Führungskultur und der Mitarbeiterentwicklung führen wird. Trotz der Tatsache, dass Arbeit für diese Generation so wichtig ist, sind junge Arbeitnehmer zur Zugehörigkeit zu einer neuen Gruppe verurteilt, die von prekären Arbeitsverhältnissen sowie schlecht bezahlten und in hohem Maße unsicheren Praktika geprägt ist. Daher sollen im vorliegenden Projekt Empfehlungen für Millennials erarbeitet werden, um den Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungsverhältnis zu ebnen.

Sprachen: en

12-05-18-KO+PF

Themengruppe 2

Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch die Arbeitnehmerorganisationen – Was hat direkten Einfluss auf das Arbeitsleben?

21 – Strategien europäischer Institutionen – Kapazitätsaufbau

› „Sozialen Dialog stärken – Europäische Integration gestalten“: Sonderprojekt für Arbeitnehmerorganisationen im westlichen Balkan

Länder des westlichen Balkans

01.04.2018 – 31.03.2019

EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen)

Sigrid Schraml

Tel.: +49 – 22 23 – 29 98 – 0

E-Mail: eza@eza.org

Die Länder des westlichen Balkan sind auf dem Weg, ihre Beziehungen zur EU zu stabilisieren und zu intensivieren. Teilweise streben sie auf lange Sicht eine EU-Mitgliedschaft an. Etliche EZA-Partner pflegen seit langem Beziehungen mit Arbeitnehmerorganisationen in der Region und stellen dabei erheblichen Bedarf bei der Gestaltung des sozialen Dialogs fest. EZA hat sich daher die Stärkung des sozialen Dialogs in dieser Region auch für das kommende Bildungsjahr als Schwerpunkt gesetzt.

In unterschiedlichen Bildungsveranstaltungen wird die Situation von Arbeitnehmern/innen in der Region des westlichen Balkans analysiert. Ziel ist es weiters, Erfahrungen in Ländern des westlichen Balkans und in EU-Ländern über die Gestaltung des sozialen Dialogs auf verschiedenen Ebenen auszutauschen. Angepasst an europäische Vorgehensweisen sollen Strategien zum Auf- und Umbau und zur Stärkung tragfähiger regionaler Strukturen des sozialen Dialogs entwickelt werden.

Sprachen: noch offen

21-02-18-SP

› Kapazitätsaufbau von Arbeitnehmerorganisationen – das künftige Bild von Arbeitnehmerorganisationen angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen

(Mallorca) / Spanien

06.02. – 08.02.2019

Krifa (Kristelig Fagbevægelse)

Rolf Weber und Søren Fibiger Olesen

Tel.: +45 – 72 27 – 71 53

E-Mail: row@krifa.dk (Rolf Weber) und

sfo@krifa.dk (Søren Fibiger Olesen)

Durch die Realisierung des vorliegenden Projekts möchte Krifa eine Untersuchung der internen Herausforderungen für Arbeitnehmerorganisationen vornehmen. Allgemein wird das Bild der Öffentlichkeit von Gewerkschaften und insbesondere die zunehmend in der Kritik stehende Aktionsform des Streiks unter die Lupe genommen. Im Hinblick auf die Reputation der Gewerkschaften sollen noch weitere Gründe untersucht werden, warum große Teile der Bevölkerung sich nicht (mehr) gewerkschaftlich zu organisieren bereit sind. Schließlich ist eine Gewerkschaftszugehörigkeit das Fundament der Gewerkschaften und wesentlicher Bestandteil ihrer organisatorischen Stärke und fundamentaler Bestandteil ihrer Daseinsberechtigung und Anerkennung. Darüber hinaus sollen auch die Vorteile einer Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Strategien zur Anwerbung neuer Mitglieder Teil dieser Fortbildung sein. Durch die Untersuchung interner Herausforderungen werden Einblicke darin gewonnen, wie Gewerkschaften in den verschiedenen Teilen Europas mit dieser neuen Realität umgehen. Schließlich werden im Rahmen des Projekts auch die äußeren Faktoren beleuchtet, die sich auf die politische Schlagkraft der Gewerkschaften auswirken.

Sprachen: de, en, es

21-03-18-SE

› Bewährte Verfahren bei Dienstleistungen zur alternativen Streitbeilegung

Budapest / Ungarn

24.05. – 25.05.2018

MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége)

Anita Diana Rácz und Imre Palkovics

Tel.: +36 – 1 – 275 14 45

E-Mail: international@munkastanacsok.hu

Der soziale Dialog ist in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich stark. Gleiches gilt für die Anerkennung der Sozialpartner und die von den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen. Aus diesem Grund plant MOSZ eine Auswertung der zur Verfügung stehenden Dienstleistungen zur alternativen Streitbeilegung (ADR) in verschiedenen EU-Ländern als Mittel zur Beilegung von Tarifstreitigkeiten, bevor der Gerichtsweg beschritten wird. Angesichts des derzeitigen ungarischen Arbeitsrechts bieten ADR-Mechanismen einen echten Mehrwert für Arbeitnehmer, weil eine alternative Konfliktlösung meistens präferiert wird gegenüber einem Gerichtsverfahren. Im Jahre 2017 wurden die Arbeitsanhörung und Streitbeilegungsdienstleistungen durch den nationalen Verband der Arbeitnehmervertretungen begründet. Im Rahmen des vorliegenden Projekts werden Funktionsweise und Erfahrungen mit Arbeitsberatung und Dienstleistungen zur Streitbeilegung durch Vergleiche mit ähnlichen Dienstleistungen in anderen EU-Ländern ausgewertet. Besonderer Schwerpunkt liegt auf der Rolle der Arbeitnehmerorganisationen innerhalb solcher Dienstleistungen und dem Mehrwert der Beratung für eine Vermeidung und Beilegung von Interessenskollisionen.

Sprachen: de, en und weitere

21-04-18-SE

› Diversifizierung der Altersstruktur – Herausforderungen für und Erwartungen der Sozialpartner

Warschau / Polen

23.04. – 25.04.2018

KK NSZZ „Solidarność“ (Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“)

Elżbieta Wielg und Józef Mozolewski

Tel.: +48 – 58 – 308 42 41

E-Mail: e.wielg@solidarnosc.org.pl und

zr.podlaskiego@solidarnosc.org.pl

Das heutige Europa ist von der Überalterung der Gesellschaft geprägt. Zur Sicherung der nationalen Sozialversicherungssysteme ist es erforderlich, dass ältere Arbeitnehmer länger auf dem Arbeitsmarkt aktiv bleiben können und gleichzeitig junge Arbeitnehmer auf diesem eingegliedert werden. Die Beschäftigung verschiedener Generationen auf dem Arbeitsmarkt stellt besondere Herausforderungen an die Personalabteilungen von Unternehmen. Darüber hinaus können die Gewerkschaften nicht länger darauf bauen, Vertreter einer homogenen Gruppe von Arbeitnehmern zu sein. Die Anforderungen von Arbeitnehmern und deren Einstellung zur Arbeit sind je nach Altersgruppe unterschiedlich.

Daher sollen im Rahmen des Projekts die vorgeschlagenen und bereits umgesetzten Initiativen für ein Altersmanagement aus ausgewählten Ländern vorgestellt und untersucht werden. Auf diesem Weg versucht KK NSZZ „Solidarność“, die Kapazitäten der Arbeitnehmerorganisationen zu entwickeln und zu stärken, um ein kompetenter und verantwortungsbewusster Partner im sozialen Dialog zu sein. Besonderes Augenmerk soll dem von den Sozialpartnern unterzeichneten Europäischen Autonomen Rahmenvertrag zum aktiven Altern und der Solidarität der Generationen untereinander geschenkt werden. Letztendlich plant Solidarnosc einen Beitrag zur Stärkung des sozialen Dialogs durch Stärkung der Rolle der Gewerkschaften im Bereich der Schaffung und Überwachung eines Altersdiversitätsmanagements.

Sprachen: de, en, fr, it, pl

21-05-18-SE

» Von Gewerkschaften zu Arbeitsbeziehungs-Dienstleistern: ein neues Modell

St. Julians / Malta

06.12. – 07.12.2018

UHM (Union Haddiema Magħqudin)

Daniele Fantechi

Tel.: +356 – 21 23 48 01

E-Mail: projects@uhm.org.mt

Mit diesem Projekt zielt UHM auf die Stärkung der Fähigkeit der Arbeitnehmerorganisationen ab, weiterhin ein unverzichtbarer Partner im sozialen Dialog der europäischen Gesellschaft zu bleiben. Durch technologische Entwicklung, Globalisierung, zunehmende Arbeitnehmermobilität und neue Beschäftigungsformen stehen die Strukturen des traditionellen sozialen Dialogs und die traditionelle Rolle der Gewerkschaften zunehmend unter Druck. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der Herausforderungen für die junge Generation von EU-Arbeitnehmern. Durch das vorliegende Projekt will UHM das Konzept des Änderungsmanagements vertiefen, um die Arbeitnehmerorganisation auf die Herausforderungen von heute und morgen vorzubereiten. Außerdem wird UHM mit diesem Projekt Gewerkschaftsvertreter zur aktiven Teilhabe an Initiativen ermutigen, mit denen eine Antwort auf diese Herausforderungen gefunden werden kann. Darüber hinaus sollen mögliche Maßnahmen erkannt werden, mit denen Kapazitätsaufbau und Änderungsmanagement dauerhaft unterstützt und die Kluft zwischen älteren und jüngeren Generationen von Arbeitnehmern verkleinert werden kann. Zusätzlich werden zukünftige

Finanzierungsmechanismen für Gewerkschaften sowie die Rolle der europäischen Dachverbände und, wie diese Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene unterstützen können, aufgezeigt.

Sprachen: en, es, it, pl

21-06-18-SE

Die Zukunft der Arbeitnehmerorganisationen in einem sich wandelnden Europa: Analyse und Strategien zur Beteiligung junger Menschen

Madrid / Spanien

03.12. – 05.12.2018

USO – CCFAS (Unión Sindical Obrera – Centro Confederal de Formación y Acción Social)

Dulce María Moreno Hernández

Tel.: +34 – 91 – 308 25 86

E-Mail: dulce.moreno@uso.es

Als Ausgangspunkt für dieses Projekt analysiert die USO die allgemeinen Trends auf dem europäischen Arbeitsmarkt und innerhalb der europäischen Gesellschaft, die von der abnehmenden Bereitschaft der Bürger, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sowie von einem Vertrauensschwund in die Arbeitnehmerorganisationen geprägt sind. Zweitens untersucht USO die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für Arbeitnehmerorganisationen. Konkret werden Optionen zur Anwendung digitaler Werkzeuge vorgestellt, mit denen junge Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen angesprochen werden können. Der Austausch mit anderen Arbeitnehmerorganisationen sowie eine Vorstellung der Initiativen der Arbeitnehmerorganisationen auf europäischer Ebene werden Teil des Programms sein. Auf diese Weise beabsichtigt USO, Teil eines Prozesses der ständigen Erneuerung zu werden, durch den Arbeitnehmerorganisationen sich an die neuen Realitäten in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt anpassen können. Vorstehendes ist notwendig, um zu einem wirksamen, auf Zusammenarbeit fußenden und konstruktiven sozialen Dialog zu kommen.

Sprachen: en, es, pt

21-07-18-SE

› **Startseminar: Schwerpunkte des Europäischen Sozialen Dialogs**

Bukarest / Rumänien

22.11. – 25.11.2018

EUROFEDOP (Europese Federatie van het Overheidspersoneel)

Bert van Caelenberg

Tel.: +32 – 2 – 230 38 65

E-Mail: bert.vancaelenberg@eurofedop.org

Ziel des Startseminars ist es, die thematischen Schwerpunkte des Bildungsprogramms „Europäischer Sozialer Dialog“ 2019 von EZA vorzustellen und Gelegenheit zur vertieften Reflexion über die derzeit aktuellen Thematiken des sozialen Dialogs – auch vor dem Hintergrund der Agenda für Jobs, Wachstum, Fairness und demokratischen Wandel der Europäischen Kommission, der Europäischen Säule sozialer Rechte und weiterer politischer Strategien der europäischen Institutionen – zu geben.

Sprachen: de, en, es, fr, it, pt

21-08-18-KO

› **Strategien für Arbeitnehmerorganisationen zur Gestaltung von Beschäftigungs- und Sozialpolitik mit europäischen Fördermöglichkeiten**

Vilnius / Litauen

Herbst 2018

EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen)

Sigrid Schraml

Tel.: +49 – 22 23 – 29 98 – 0

E-Mail: eza@eza.org

Der Europäische Sozialfond (ESF) wird von Arbeitnehmerorganisationen regelmäßig bei der Gestaltung von Arbeitnehmer-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik in der EU genutzt. Die Projekte der Förderperiode 2014 – 2020 befinden sich derzeit in der Umsetzungsphase und werden bald auch zur Vorbereitung des neuen Förderzeitraums evaluiert. Innerhalb von EZA wurde ein Netzwerk auf den Weg gebracht, das es Beteiligten ermöglicht, Ideen und Erfahrungen zu ihren ESF-Projekten auszutauschen und auszuwerten. Im vorliegenden Projekt sollen u.a. Impulse dazu entstehen, wie Ziele, die übergreifend für Arbeitnehmerorganisationen Bedeutung haben, mit Hilfe des ESF auch zukünftig vorangebracht werden können.

Sprachen: noch offen

21-09-18-AG

› Sozialer Dialog im Bildungswesen

Teil 1: Kattowitz / Polen

25.05. – 27.05.2018

Teil 2: Warschau / Polen

12.10. – 14.10.2018

KK NSZZ „Solidarność“ (Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“)

Elżbieta Wielg und Józef Mozolewski

Tel.: +48 – 58 – 308 42 41

E-Mail: e.wielg@solidarnosc.org.pl und

zr.podlaskiego@solidarnosc.org.pl

Gesellschaftliche Veränderungen – insbesondere aufgrund der digitalen Entwicklung – müssen vor allem im Bildungs- und Schulwesen aufgegriffen werden. Gleichzeitig sind diese Institutionen oftmals sehr starr und langsam in der Umsetzung von Reformen, während die oben beschriebenen Entwicklungen mit hoher Geschwindigkeit ablaufen. Schulen, die eigentlich die Lernenden auf die anstehenden Veränderungen in Leben und Beruf vorbereiten sollen, werden diesem Auftrag immer weniger gerecht. Digitale Technik und digitales Wissen müssen in der Bildung zunehmend eingesetzt werden. Möglichkeiten digitaler Bildungsinstrumente sollen im Projekt erörtert und Erfahrungen dazu ausgetauscht und darüber nachgedacht werden, welchen Beitrag der soziale Dialog in diesem Prozess leisten kann.

Sprachen: en, fr, pl

21-14-18-PF

› Ein geeinteres, stärkeres und demokratischeres Europa für die Sozialpartner

Brüssel / Belgien

25.09. – 26.09.2018

Beweging.academie

Sofie Put

Tel.: +32 – 2 – 246 37 31

E-Mail: sofie.put@beweging.net

Ziel des Projekts ist die Erarbeitung eines Anforderungskatalogs aus der Sicht der Sozialpartner und insbesondere der Arbeitnehmer zur Entwicklung eines sozialen Gütesiegels AAA in Europa. Das von Kommissionspräsident Juncker angestrebte Europa mit sozialem AAA-Rating wurde in seiner Rede zur Lage der Union im Jahre 2017 näher beschrieben: eine EU, die politische Maßnahmen garantiert, in denen sowohl das wirtschaftliche als auch das soziale Wohlergehen seiner

Bürger durch Wohlstand für alle, Umverteilung von Reichtum, Respekt für kulturelle Vielfalt, Schaffung einer Gesellschaft des Miteinanders und gleicher Zugang zu guten Dienstleistungen gewährleistet ist. Im Rahmen des Projekts soll das Weißbuch zur Zukunft Europas, das Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas und andere Reflexionspapiere, die Auswirkungen auf die Sozialpolitik gehabt haben wie z. B. das Reflexionspapier zur Erweiterung der Wirtschafts- und Währungsunion, analysiert werden. Schließlich analysieren und formulieren die Teilnehmer an dieser Bildungsmaßnahme konkrete Vorschläge für eine Europäische Beschäftigungsbehörde auf Grundlage der Erfahrung der Sozialpartner und Arbeitnehmerorganisationen.

Sprachen: de, en, es, fr, nl

21-15-18-AG

» Verjüngung der Arbeitnehmerorganisationen, um Kapazitäten und Kenntnisse zu entwickeln

Lissabon / Portugal

11.10. – 13.10.2018

CIFOTIE (Centro Internacional de Formação dos Trabalhadores da Indústria e Energia)

António Matos Cristóvão

Tel.: +351 – 21 – 357 04 48

E-Mail: cifotie@mail.telepac.pt

Das Hauptziel des Projekts ist es, die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmerorganisationen für ihre alternde Mitgliedschaft zu erhöhen und einen Veränderungsprozess einzuleiten, indem die Arbeitnehmerorganisationen sich auf die Änderungen in der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene angesichts der gegenwärtigen wirtschaftlichen Entwicklungen vorbereiten. Es ist besonders wichtig, diesen Prozess nun anzustoßen, damit erfahrene Arbeitnehmervertreter Fähigkeiten und Wissen an junge Vertreter weitergeben können, da die Arbeitnehmerorganisationen ansonsten Kenntnisse und Erfahrung verlieren, wenn die älteren Vertreter in Rente gehen. Um die Arbeitnehmerorganisationen einer Verjüngungskur zu unterziehen, werden im Projekt neue Gewerkschaftskonzepte, die auf den sozioökonomischen Entwicklungen in eben jenen Organisationen fußen, vorgestellt. Innerhalb des Programms dieser Bildungsmaßnahme werden Best Practice-Beispiele zur Stärkung der Lebensfähigkeit von Arbeitnehmerorganisationen in Europa durch Beteiligung an sozialen und ökonomischen Programmen wie z. B. der Beteiligung an und Bereitstellung von Berufsausbildung für junge und arbeitslose Menschen, Beteiligung an und Umsetzung

von gesetzlichen und privaten Gesundheitssystemen, Beteiligung an und Leitung von Rentenfonds vorgestellt. Vorschläge für konkrete und aktive Kampagnen, mit denen junge Arbeitnehmer gezielt angesprochen und auf geeignete Weise mobilisiert werden können, sollen ebenso erörtert werden. Schließlich soll auch die Zukunft des sozialen Dialogs in Europa im Projekt diskutiert werden.

Sprachen: en, pt

21-16-18-AG

22 – Neue Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung und Gewerkschaftsstrategien

» Digitalisierung und sozialer Schutz der Arbeitnehmer bei neuen Beschäftigungsformen

Predeal / Rumänien

24.05. – 27.05.2018

CNS „Cartel Alfa“ / F.N.CORESI (Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa“ / Fundația Națională CORESI)

Cecilia Gostin

Tel.: +40 – 21 – 539 53 00

E-Mail: def3@cartel-alfa.ro

Die Digitalisierung zieht tiefgreifende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene nach sich. Dabei ist klar, dass neben offensichtlichen positiven Wirkungen für verschiedene Bereiche auch negative Auswirkungen auftreten können, wenn keine entsprechenden Anpassungen erfolgen. Davon könnte auch das System der sozialen Sicherung betroffen sein. Online-Plattformen, über die Beschäftigung in Auftragsform verteilt wird, machen es oft schwierig, Arbeitgeber und Arbeitnehmer klar zu identifizieren, da es meist keine Einzelarbeitsverträge in dieser Beschäftigungsart gibt. Solche sind aber regelmäßig die Grundlage für das Funktionieren der sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten der EU. Für die Betroffenen bedeutet dies, dass sie nicht mehr von Gesundheits-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung abgedeckt sind. Im Projekt sollen Lösungen auf der Ebene der Mitgliedsstaaten dafür ausgemacht werden, wie sozialer Schutz auch für diese neuen Formen der Arbeit aufrechterhalten werden kann. Der soziale Dialog muss gestärkt werden, um die negativen Wirkungen der Digitalisierung zu beseitigen.

Sprachen: en, es, fr, ro

22-01-18-SE

)] Neue Beschäftigungsformen und Arbeitsmethoden: Auswirkungen der neuen Technologien auf die Beschäftigung

Wien / Österreich

21.06. – 24.06.2018

CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

Joseph Thouvenel

Tel.: +33 – 1 – 73 30 49 17

E-Mail: jthouvenel@cftc.fr

Das Aufkommen neuer Technologien hat die Entwicklung neuer Beschäftigungsformen in Europa ebenso ermöglicht wie Tele-, Gruppen- und mobile Arbeit. Auch wenn diese Veränderungen auf bestehende Erwartungen und Erfordernisse reagieren, so sollten die damit verbundenen Fragen für den sozialen Schutz und die soziale Sicherheit nicht vernachlässigt werden. „Atypische“ Arbeitnehmer sind besonders verletzlich, weil sie nicht dieselben Rechte/Arbeitsbedingungen haben, wie sie für Arbeitnehmer in normalen Arbeitsverhältnissen gelten. Im Projekt sollen daher Bedürfnisse und Schwierigkeiten von atypisch Beschäftigten erfasst und in eine Rangfolge gebracht werden, mit dem Ziel, ihren Erwartungen gerecht werden zu können und sie insgesamt zu verteidigen, sowie Schutz- und Verteidigungsmechanismen, die von atypischen Arbeitnehmern angewandt werden, zu identifizieren. Weiter sollen aktuelle Überlegungen und gute Praktiken aus verschiedenen europäischen Ländern dazu ausgetauscht und Vorausschau auf anstehende Entwicklungen neuer Beschäftigungsformen und deren Auswirkungen auf Gesellschaft und Arbeitswelt angestellt werden.

Sprachen: en, fr und weitere

22-02-18-SE

)] Digitale Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden Anforderungen an „digitale“ Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen

Pula / Kroatien

26.09. – 28.09.2018

NBH (Nell-Breuning-Haus)

Rainer Rißmayer

Tel.: +49 – 24 06 – 95 58 – 18

E-Mail: rainer.rissmayer@nbh.de

Berufsbilder verändern sich rasant: Wer gestern noch an der Drehbank stand, arbeitet heute mit dem 3D-Drucker. An der Schnittstelle von Mensch und Maschine entstehen neue Berufe, andere verschwinden ganz. Der technologische Fortschritt bringt neue Geschäftsmodelle hervor und setzt Traditionskonzerne unter Druck. Gleichzeitig verändert die digitale Arbeit die globale Arbeitsteilung und schafft neue Wertschöpfungsketten. Eine hierauf abgestimmte Arbeitsform ist z.B. das »Crowdworking«. Hier werden Aufträge digital für einen globalen Arbeitskräftepool ausgeschrieben und vergeben. Organisieren sich Betriebe netzwerkförmig, setzen sie zwar weiterhin auf Angestellte, nutzen aber auch Freelancer als flexible Arbeitskräfte. Die Arbeit auf digitalen Plattformen sprengt den Rahmen des bisherigen Arbeitsrechts. Heutzutage verschwimmt die Grenze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zunehmend und es gibt Formen von Beschäftigung, die nicht mehr durch Arbeitsrecht erfasst sind.

Das Seminar soll angesichts der heutigen Anforderungen für Arbeitnehmerorganisationen eine Diskussions- und Austauschplattform bieten. Brauchen wir einen neuen Arbeitnehmerbegriff, bzw. einen neuen Betriebsbegriff? Wie können Rechte und Schutznormen ausgebaut werden? Wo und wie kann es eine neue „Streit- und Streikkultur“ geben? Wie können und müssen sich Arbeitnehmerorganisationen digital aufstellen? Im Seminar sollen die entsprechenden Fragen durch Impulsreferate, Best-practice-Beispielen und im Dialog mit unterschiedlichen Akteuren erörtert werden.

Sprachen: de, en, fr, sr

22-03-18-SE

› KGZE 2018: Kapazitätsaufbau im digitalen Zeitalter: Gewerkschaften – Demokratie – Sozialer Dialog

Thessaloniki / Griechenland

26.04. – 29.04.2018

ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

Andreas Gjecaj

Tel.: +43 – 1 – 534 44 39 480

E-Mail: andreas.gjecaj@oegb.at

Mit den Schwerpunkten der letzten KGZE-Projekte konnte klar herausgearbeitet werden, dass wir eine Zeitenwende erleben. Während im Jahr 2000 noch rund 75% aller Daten der Welt analog vorhanden waren, so war es 2015 nur noch weniger als 1% des weltweiten Datenvolumens. Über 99% aller weltweiten Daten sind mittlerweile digital gespeichert. Dieser radikale Wandel betrifft nicht nur die Arbeitswelt, sondern er-

fasst immer weitere Lebensbereiche. Daher müssen grundlegende Arbeits- und Verhandlungsformen „zukunftsfit“ gestaltet werden. Dies betrifft die Arbeit der Gewerkschaften in Bezug auf Bildung, Mitgliederwerbung, Kampagnenfähigkeit, Verhandlungsführung ebenso, wie das Verhältnis von politischen Parteien zu ihren Wählern, welche im Zusammenspiel mit den Medien (Presse- und Meinungsfreiheit) sowie einer unabhängigen Justiz wesentliche Säulen der demokratischen Ordnung und der Rechtsstaatlichkeit darstellen. Zum Austarieren der unterschiedlichen Interessen stellt in europäischen Ländern der „soziale Dialog“ eine bevorzugte Methode dar. Durch den Austausch von Ideen und den Vergleich mit „Best-practice-Modellen“ in Form von Länderberichten soll der Kapazitätsaufbau für Arbeitnehmerorganisationen mit dem Schwerpunkt „Westbalkan“ gelingen. Dies soll auch zu einer kontinuierlichen Stärkung der Strukturen für den sozialen Dialog in dieser Region – aber auch in ganz Europa – führen.

Sprachen: de, el, en, it

22-04-18-KO

) Die menschliche Dimension des digitalen Zeitalters: Der Einsatz von Gewerkschaften für effektive Lösungsansätze zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit unter besonderer Betonung der sozialen Integrität und des Beschäftigungsschutzes

Sofia / Bulgarien

05.07. – 07.07.2018

PODKREPA (Confederation of Labour PODKREPA)

Vesselin Mitov

Tel.: 00 359 – 2 – 987 98 87

E-Mail: vesko@podkrepa.org

Digitalisierung ist eine der wichtigsten Fragen unserer Zeit. Sie durchdringt unsere täglichen organisatorischen, sozialen und wirtschaftlichen Aktivitäten nicht nur zufällig, sondern systematisch. Digitaler Fortschritt hat eine gewaltige Veränderungskraft, die zahlreiche und enorme Möglichkeiten für einige schafft, aber auch für starke Herausforderungen sorgt. Er ruft Brüche in traditionellen Industriebereichen, gut funktionierenden Arbeitsbeziehungen und sozialen Werten hervor. Nicht alle Arbeitnehmer sind in der Lage, sich schnell genug an die Änderungen anzupassen. Es kann eine asymmetrische Entwicklung beschrieben werden, die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen hart treffen. Während positive Wirkungen überwiegend der Wirtschaft zugutekommen, leiden Arbeitnehmer stark unter unklaren/ nicht vorhandenen Arbeitsbeziehungen, schlechten Arbeitsbedingungen, un-

klarem sozialen Status und schwindender sozialer Sicherheit. Gewerkschaften zählen zu den vorrangigen Akteuren in diesen Feldern und brauchen daher Austausch über Digitalisierungswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen.

Im Projekt sollen daher auch Ideen dazu zusammengefasst werden, wie politisch und sozial verantwortlich Arbeitnehmerschutz unter Achtung der Würde der Arbeit und solidarisch gestaltet werden kann. Es sollen aber auch die treibenden Kräfte analysiert werden, die Wirtschaft und Gesellschaft verändern und im Umgang damit Fälle guter Praktiken gewerkschaftlichen Handelns vorgestellt werden.

Sprachen: bg, de, en, fr

22-05-18-SE

» Arbeitnehmerorganisationen 4.0: Arbeitnehmer auf der Suche nach mehr menschlicher Würde im neuen Zeitalter

Slowenien

05.10. – 06.10.2018

ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije)

Jakob Bec

Tel.: +386 – 1 – 241 66 68

E-Mail: jakob.bec@gmail.com

Die soziologischen und technologischen Veränderungen der vergangenen 20 Jahre haben den Sinn der Arbeit substanzuell verändert. Arbeitsplätze, erforderliche Fähigkeiten, Arbeitsbedingungen haben sich gewandelt. Der heutige soziale Dialog wird von den folgenden Fragen bestimmt: Wie können Arbeitnehmer den neuen sozialen Tendenzen folgen, wie können sie sich im Rahmen lebenslangen Lernens an neue Situationen anpassen und wie können die Arbeitsbeziehungen geregelt werden?

Ziel des Projektes ist es, sich damit zu beschäftigen, wie Arbeitnehmerorganisationen den Anforderungen an Arbeitnehmer in der Welt der Industrie 4.0 gerecht werden können.

Dabei stellen sich die folgenden Fragen:

- Wie unterscheidet sich die Situation vor und nach der 4. industriellen Revolution und wie wirken diese Unterschiede auf Arbeitnehmerorganisationen und welche guten Praktiken gibt es in diesem Bereich?
- Wie können Arbeitnehmerorganisationen Arbeitnehmer besser vertreten und zur Stärkung des sozialen Dialogs beitragen?
- Wie kann der Kapazitätsaufbau von Arbeitnehmerorganisationen für einen größeren Einfluss im sozialen Dialog gestärkt werden?

Sprachen: de, en, sl

22-06-18-SE

23 – Qualität der Arbeit

› Technologische Entwicklung: Herausforderung für proaktive Personal- und Beschäftigungspolitik

Trogir / Kroatien

03.05. – 04.05.2018

Europees Forum VZW

Dirk Uyttenhove

Tel.: +32 – 2 – 475 36 03 84

E-Mail: dirk.uyttenhove@acv-csc.be

Die technologische Entwicklung führt zu einer zunehmenden Computerisierung und Automatisierung der Herstellungsprozesse und Dienstleistungen. Arbeitnehmer laufen Gefahr, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, wenn sie nicht über die notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen, um in einer technologischer orientierten Arbeitsumgebung eingesetzt werden zu können. Unternehmen entscheiden sich häufig dazu, neue Arbeitnehmer mit digitalen Fähigkeiten einzustellen statt die bestehende Belegschaft entsprechend weiterzubilden. Das Europees Forum verfolgt mit seinem Projekt die Intention, für eine proaktive Personal- und Beschäftigungspolitik zu sensibilisieren, die es sich zum Ziel setzt, Arbeitnehmern durch fortwährende Weiterbildungen und Umorientierungen am Arbeitsplatz die Möglichkeit zu geben, länger im selben Unternehmen in geeigneten Funktionen zu arbeiten. Neben einer theoretischen Analyse sollen in dem Seminar vor allem praktische Erfahrungen und Vorbilder vorgestellt werden.

Sprachen: en, fr, nl

23-01-18-SE

› Verständnis von Arbeitswelt und Beschäftigung, in Hinblick auf Lebensqualität und Würde der Arbeitnehmer

Braga / Portugal

07.06. – 10.06.2018

LOC/MTC (Liga Operária Católica – Movimento de Trabalhadores Cristãos)

José Augusto Gomes Paixão und Glória do Nascimento Fonseca

Tel.: +351 – 21 – 390 77 11

E-Mail: japaixao@clix.pt und pesescaldados@sapo.pt

Mit ihrem Seminar verfolgt die LOC/MTC zwei Ziele: Zum einen sollen die Auswirkungen der Abwertung der Arbeit, die sich im Anstieg struktureller Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen zeigt, auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien aufgezeigt werden. Dabei sollen die Verarmung von Teilen der Arbeitnehmerschaft, die Abschaffung von Kollektivverträgen und der damit einhergehende Verlust von Kollektivrechten ebenso wie psychische Erkrankungen, die durch eine steigende Unsicherheit am Arbeitsplatz ausgelöst werden, zur Sprache kommen. Zum anderen soll eine vertiefte Debatte darüber angestoßen werden, wie Arbeitnehmerorganisationen der Tendenz zur Abwertung der Arbeit entgegenwirken können, indem sie auf der Basis von christlichen Werten, der Soziallehre, der Menschenrechte, der Ökologie und der Menschenwürde technische und menschliche Grundlagen suchen, die Aussicht auf eine stabile und nachhaltige Entwicklung der Unternehmen und der Länder in Europa versprechen.

Sprachen: de, en, es, fr, pt

23-02-18-SE

› Auf dem Weg zu einem sozial fairen und wettbewerbsfähigen Güterkraftverkehr in der Europäischen Union

Budapest / Ungarn

17.01. – 18.01.2019

MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége)

Anita Diana Rácz und Imre Palkovics

Tel.: +36 – 1 – 275 14 45

E-Mail: international@munkastanacsok.hu

Dass Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf internationalen Märkten und sozial faire Arbeitsbedingungen einander nicht notwendigerweise ausschließen müssen, ist die Ausgangsthese des Seminars von MOSZ. Zu Beginn der Veranstaltung sollen praktische Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen im Straßentransportsektor (Schwerpunkt: Lenk- und Ruhezeiten, anwendbare Löhne und Briefkastenfirmen) sowie der europäische und nationale Rechtsrahmen vorgestellt werden. Unter Einbeziehung qualifizierter Fachleute aus den Behörden der Mitgliedstaaten, von Sozialpartnern in verschiedenen Sektoren und von der Europäischen Kommission sollen politische Empfehlungen formuliert werden, die auf eine Verbesserung der Ausbildung der Vertreter der Arbeitnehmerverbände bei der Bekämpfung illegaler Beschäftigungspraktiken, auf die Unterstützung von Arbeitnehmern, die durch

illegale Beschäftigungspraktiken missbraucht werden, sowie auf die Konvergenz der Arbeitsbedingungen (Lenk- und Ruhezeiten, anwendbare Löhne, Bekämpfung der Briefkastenfirmen) und deren Durchsetzung auf europäischer und nationaler Ebene zielen. Die Herausforderungen für die Sozialpartner und ihre Rolle sollen in diesem Zusammenhang diskutiert werden.

Sprachen: de, en, fr, hu

23-03-18-SE

» Nachhaltiges Wachstum und inklusiver Arbeitsmarkt – welche Rollen spielen dabei die Sozialpartner?

Vilnius / Litauen

04.07. – 06.07.2018

LPS „Solidarumas“ (Lietuvos Profesinė Sajunga „Solidarumas“)

Kristina Krupavičienė

Tel.: +370 – 5 – 262 17 43

E-Mail: kristinalpss@hotmail.com

Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens sind ein zentrales Element eines inklusiven Arbeitsmarkts und der Qualität von Arbeit. In dem Projekt von Solidarumas sollen den Teilnehmern verschiedene Initiativen der Europäischen Union (wie vor allem die Europäische Agenda für neue Kompetenzen) dargestellt und die Gestaltungsmacht der Sozialpartner im Bereich der Weiterbildung aufgezeigt werden. Aus der Perspektive des einzelnen Arbeitnehmers soll kritisch hinterfragt werden, ob es ausreichend ist, die für die Berufsausübung notwendigen Kompetenzen zu haben, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben und um eine qualitativ gute Arbeit zu finden. Ein Aktionsplan für die Sozialpartner zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts und qualitativ guter Arbeit soll am Ende des Seminars erarbeitet werden.

Sprachen: de, en, fr, lt, pl

23-04-18-SE

› Gleichheit im Arbeitsmarkt: die Position und Rolle von Frauen

Leiden / Niederlande

02.10. – 04.10.2018

WOW (World Organisation of Workers)

Bjørn van Heusden

Tel.: +32 – 2 – 502 72 76

E-Mail: bavanheusden@wownetwork.be

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt steht bereits seit vielen Jahren weit oben auf der Tagesordnung von Politik und Gewerkschaften. Auch wenn bereits eine Reihe von Schritten unternommen worden sind, um die Position von Frauen zu stärken, bleibt immer noch viel zu tun, wie aktuelle Zahlen aufweisen. So arbeiten lediglich 65 % der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren, hingegen aber 90 % der Männer. Auch machen Frauen 75 % der Teilzeitbeschäftigten aus. Schließlich erhalten Frauen weiterhin einen niedrigeren Lohn, was unter anderem dazu führt, dass Elternzeiten sehr viel häufiger von Frauen als von Männern genommen werden. Ziel des Seminars von WOW ist es, die Aktionen von Gewerkschaften zugunsten einer besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kritisch auf den Prüfstand zu stellen und zu überlegen, wie zukünftige Strategien aussehen könnten. Hinterfragt werden soll dabei auch das Image und die Vorbildfunktion von Gewerkschaften, deren Führung oft von Männern dominiert wird.

Sprachen: de, en, es

23-05-18-SE

› Die Rechte der Arbeitnehmer und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt – Anerkennung dieser Rechte durch EU-Recht und nationales Recht

Madrid / Spanien

05.10. – 07.10.2018

CEAT (Centro Español para Asuntos de los Trabajadores)

David Cervera Olivares

Tel.: +34 – 648 16 48 87

E-Mail: asociacionceat@gmail.com

Die Digitalisierung der Welt der Arbeit führt einerseits dazu, dass Arbeitnehmer neue Kompetenzen für ihre Berufsausübung erwerben müssen, andererseits führt sie aber auch zur Entstehung zahlreicher neuer, oft prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die Intention des Se-

minars von C.E.A.T. liegt darin, ein neues Bewusstsein für die Bedeutung des lebenslangen Lernens als wesentliche Voraussetzung für die Aufrechterhaltung bestehender Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und mehr Engagement und Sensibilisierung für die Erhaltung und Qualität von Arbeitsplätzen bei den europäischen und nationalen Institutionen anzumahnen. Es soll untersucht werden, welche Arbeitnehmerrechte am meisten gefährdet sind und welche Regelungen des Arbeitsrechts unter EU-Recht fallen sollen.

Sprachen: en, es, it, pt

23-06-18-SE

› Zukunft der Arbeit (Beitrag zum 100jährigen Jubiläum der ILO)

Bukarest / Rumänien

04.02. – 06.02.2019

CNS „Cartel Alfa“ / F.N.CORESI (Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa“ / Fundația Națională CORESI)

Cecilia Gostin

Tel.: +40 - 21 - 539 53 00

E-Mail: def3@cartel-alfa.ro

Die „Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit“ der ILO wird ein wichtiger Bezugspunkt für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit der kommenden Jahre werden. In einer globalisierten Welt sind die Interessen von Arbeitnehmern in Europa mit denen vieler anderer Beschäftigter in anderen Teilen der Welt beständig miteinander verknüpft und entfalten vielfältige Wechselwirkungen. Dieser Vorgang erhält durch die derzeitigen Digitalisierungsvorgänge in der Arbeitswelt eine zusätzliche Dynamik, die für Arbeitnehmer nahezu überall spürbar wird. Für den zukünftigen sozialen Dialog in Europa ist es daher von großer Bedeutung, sich an dieser ILO-Initiative zu beteiligen, um so die weltweit als entscheidend anzusehenden Veränderungen und Herausforderungen angemessen im eigenen Handeln aufnehmen zu können. Im Projekt von Cartel Alfa / CORESI soll vor allem folgenden Fragen nachgegangen werden: Welche Werte teilen die versammelten Arbeitnehmerorganisationen? Welche Diagnose/Analyse hinsichtlich der wesentlichen Herausforderungen gibt es? Welche Lösungsansätze und bestehende Erfahrungen gibt es hierzu? Welche Rolle kann die ILO spielen? Welchen Reformbedarf gibt es? Welche Perspektiven/Strategien/Netzwerke können dazu auf den Weg gebracht und gestaltet werden? Wie können die Ergebnisse des Seminars in die „Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit“ der ILO eingebracht werden?

Sprachen: en, es, fr, ro und eine weitere

23-07-18-SE

› „Im Mittelpunkt die Wirtschaft“: Menschenwürdig arbeiten und leben in Europa – Vision oder Realität?

Kirchhundem / Deutschland

03.06. – 09.06.2018

KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.)

Wilfried Wienen

Tel.: +49 – 221 – 77 22 – 213

E-Mail: wilfried.wienen@kab.de

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf den europäischen Arbeitsmärkten, der zunehmende Konkurrenzdruck für Unternehmen durch die Globalisierung und den mit ihr einhergehenden weltweiten Wettbewerb und die Digitalisierung der Welt der Arbeit haben zu einem Anstieg von Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen, zur Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten, zur Abnahme von Lebensqualität für die Arbeitnehmer und zu einer Zunahme gerade auch von psychischen Erkrankungen („Burnout“) geführt. In ihrem Seminar möchte die KAB Deutschlands die Charakteristika heutiger Arbeitsbedingungen (anhand von Stichpunkten wie Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Mindestlohn, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeit, Gleichstellung von Männern und Frauen, soziale Sicherheit, fairer Lohn) analysieren und an die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Kernarbeitsnormen und deren Umsetzung erinnern. Das mit dem Seminar verfolgte Ziel ist es, neben dem Erfahrungsaustausch politische Aktionsmöglichkeiten über nationale Grenzen hinweg zu entwickeln und konkrete Handlungsfelder und Schritte zu erarbeiten mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Europa sicherzustellen und die soziale Dimension der EU zu stärken.

Sprachen: de, en

23-08-18-SE

› 7. Europäische Soziale Woche: Gemeinwohl, Subsidiarität, Solidarität – Wege zur Überwindung der Armut und der sozialen Ungleichheiten in Europa durch einen erneuerten Sozialen Dialog

Mailand / Italien

14.02. – 16.02.2019

EZA (Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen)

Sigrid Schraml

Tel.: +49 – 22 23 – 29 98 – 0

E-Mail: eza@eza.org

In den vergangenen Jahren hat – nicht nur, aber auch durch die Finanz- und Wirtschaftskrise bedingt – die soziale Ungleichheit zwischen verschiedenen Staaten der Europäischen Union und auch innerhalb dieser Länder zugenommen. Ziel der 7. Europäischen Sozialen Woche ist es, aufzuzeigen, wie in den Bereichen Steuern, Bildung und Ausbildung sowie Digitalisierung und Robotisierung in der Arbeitswelt Regelungen getroffen werden können, die für mehr soziale Gerechtigkeit sorgen können. Eine entscheidende Frage in der Konferenz wird sein, wie eine gute soziale Sicherheit für alle auch langfristig aufrechterhalten werden kann. Insbesondere die Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialogs hierbei soll untersucht werden.

Sprachen: de, en, es, fr, it und eine weitere

23-09-18-KO

› Beschäftigung im Gesundheitssektor

Vilnius / Litauen

25.10. – 27.10.2018

EPSIN (European Platform for Social Integration)

Bruno Machiels

Tel.: +32 – 475 – 72 47 74

E-Mail: brumac@telenet.be

Technologische Entwicklungen, Qualitätsverbesserungen und eine gestiegene Lebenserwartung haben die beruflichen Anforderungen an die im Gesundheitssektor Beschäftigten verändert. Auch sind neue Arbeitsplätze – u.a. im Pflegebereich – entstanden, und die Arbeitsbedingungen haben sich geändert. In diesem Gesamtumfeld ist ein sozialer Dialog vonnöten, der nicht nur Lohnerhöhungen thematisiert, sondern auch Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vermeidung irregulärer Mehrarbeit erarbeitet und dabei auch den Ar-

beitsdruck und die hohe Verantwortung von Mitarbeitern in Gesundheitsberufen in den Blick nimmt. Mit dem Seminar sollen praktische Erfahrungen – auch durch Betriebsbesuche – vorgestellt und der europäische Austausch gefördert werden. Am Ende des Seminars sollen Empfehlungen formuliert werden, die die Teilnehmer als Multiplikatoren in ihren Organisationen an ihre Kollegen weitergeben sollen.

Sprachen: de, en, It

23-10-18-SE

24 – Europäische Säule sozialer Rechte

› Die Europäische Säule sozialer Rechte: Wie kann man die Umsetzung sozialer Rechte fördern und die Säule für Sozialpartner „konkreter“ machen?

Turin / Italien

17.05. – 18.05.2018

Bewegung.academie

Sofie Put

Tel.: +32 – 2 – 246 37 31

E-Mail: sofie.put@bewegung.net

Im Rahmen des Projekts der Bewegung.Academie wird die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte komparativ zur Umsetzung sozialer Rechte in anderen Gesetztexten, so wie zum Beispiel in der Europäischen Sozialcharta und im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966, analysiert werden. Immerhin kann die Stärkung sozialer Rechte auf europäischer Ebene einen Beitrag dazu leisten, die gegenläufigen Trends unter den Mitgliedstaaten auszugleichen und das Risiko sozioökonomischer Schocks zu senken. Der Projektinhalt besteht erstens aus der Analyse des politischen Prozesses, durch den die Säule entstanden ist, und zweitens aus einer vertiefenden Analyse der in der Säule enthaltenen spezifischen sozialen Rechte und ihrer Möglichkeiten zur Umsetzung. Besondere Aufmerksamkeit liegt auf jenen Möglichkeiten, die die Säule zur Verbesserung der Lebensqualität von Arbeitnehmern, insbesondere von Arbeitnehmern aus mittleren und niedrigen Einkommenschichten, formuliert. Anschließend sollen im Rahmen des Projekts die unterschiedlichen nationalen sozialen Entwicklungen und die Umsetzung sozialer Rechte in den nationalen sozialpolitischen Maßnahmen durch Best Practice-Beispiele der Arbeitnehmerorganisationen vorgestellt werden. Auf diese Weise möchte Bewegung.academie Wege aufzeigen, wie die Umsetzung der Säule unterstützt werden kann und somit das Vertrauen der Arbeitnehmer aus unteren und mittleren Einkommenschichten in das Europäische Projekt zurückgewonnen werden kann. Konkrete Vorschläge zur Überwachung der sozialen Aufwärtskonvergenz über eine sozialpolitische Prioritätenliste, für die Vereinheitlichung politischer Maßnahmen und zur Förderung der Politikkohärenz zwischen Sozialpolitik und Wirtschafts- und Finanzpolitik sollen erarbeitet werden.

Sprachen: en, es

24-01-18-SE

› Die Europäische Säule sozialer Rechte: Chancen und Herausforderungen für den sektoralen sozialen Dialog auf betrieblicher, nationaler und europäischer Ebene

Brüssel / Belgien

22.10. – 24.10.2018

BIE Int. (Bouw-Industrie & Energie International)

Tom Deleu und Jan Franco

Tel.: +32 – 2 – 285 02 32 (T. Deleu)

+32 – 2 – 285 02 59 (J. Franco)

E-Mail: tom.deleu@acv-csc.be und

jan.franco@acv-csc.be

BIE International vzw möchte Gewerkschaftsführer und Vertreter verschiedener Sektoren an einem Tisch versammeln, um den neuen „frischen Wind“ innerhalb der EU zu sozialen Fragen und dem sozialen Dialog zu nutzen und eine Landkarte über die Chancen, Risiken und Herausforderungen zu erstellen. Das Ergebnis dieses Projekts wird ein Papier sein, das Gewerkschaftsvertretern ein nützliches Instrument bei erfolgreichen Verhandlungen im Rahmen des frisch gestärkten sozialen Dialogs sein wird. Im Rahmen des Projekts werden zunächst die Gründe für die Finanzkrise und die Auswirkungen der Sparpolitik auf Arbeitnehmer und den sozialen Dialog erforscht. Des Weiteren werden die Gründe für das Misstrauen der Arbeitnehmer in das europäische Projekt analysiert und mögliche Lösungen aufgezeigt. Nach einer Debatte darüber, wie ein sozialer Dialog über die Europäische Säule sozialer Rechte erfolgreich geführt werden kann, werden praktische Lösungen für Gewerkschaftsführer und Verhandlungspartner erarbeitet. Auf diese Weise möchte BIE International vzw Gewerkschaften stärken, damit sie eine aktive Rolle im Dialog über die Europäische Säule der sozialen Rechte einnehmen.

Sprachen: de, en, es, fr, nl, pl

24-02-18-SE

› Die Zukunft Europas – die soziale Dimension

Utrecht / Niederlande

04.04. – 06.04.2018

CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond)

Hester Houwing

Tel.: +31 – 30 – 751 13 44

E-Mail: h.houwing@cnv.nl

Kernpunkt des Projekts ist der Reflexionsprozess zur Zukunft Europas in den kommenden fünf bis zehn Jahren. CNV möchte die Bedeutung der sozialen Dimension Europas für Arbeitnehmer, Bürger und soziale Organisationen unterstreichen. Den Ausgangspunkt bildet die mangelnde Ausprägung der sozialen Dimension in Europa. Im Rahmen des Projekts will CNV weiter seine Argumentation ausarbeiten, warum die soziale Dimension Europas zukünftig so gestärkt werden muss, dass ein Wettbewerb unter Arbeitnehmern und Mitgliedstaaten auf der Grundlage von qualitativ hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen stattfinden soll anstatt auf der Grundlage einer mangelnden Sozialgesetzgebung oder von Lohnunterschieden. Weiterer Bildungsauftrag des Projekts ist es, aufzuzeigen, wie die Europäische Säule sozialer Rechte zu einem sozialeren Europa beitragen kann. Ausgehend von einer allgemeinen Betrachtung der Zukunft Europas und über konkrete politische Maßnahmen, die einen direkten Einfluss auf das Leben von Arbeitnehmern haben, erarbeiten die Organisatoren eine Reihe konkreter Vorschläge an die Politik zu Praktiken auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Die Seminararbeit erfolgt im Rahmen von Themen-Workshops.

Sprachen: de, en, fr, nl

24-03-18-SE

› Soziales Europa, Arbeitnehmerbewegungen und der soziale Dialog: eine gemeinsame Perspektive für die „Europäische Säule sozialer Rechte“?

Manchester / Vereinigtes Königreich

08.11. – 10.11.2018

GEPO (Groupe Européen de Pastorale Ouvrière)

Pontien Kabongo

Tel.: 00 32 – 81 81 12 60

E-Mail: pontien.kabongo@cefoc.be

Die Europäische Säule sozialer Rechte bildet den Ausgangspunkt in diesem Projekt, mit dem herausgefunden werden soll, was faire Arbeits-

bedingungen konkret bedeuten. Parallelen und Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten in puncto Beschäftigung, Gehälter, Arbeitsbedingungen, Kündigung, sozialer Dialog und Work-Life-Balance werden analysiert und in die Empfehlungen für die Kriterien mit aufgenommen. Zum Ende des Projekts werden konkrete Vorschläge für die europaweite Einführung von Kriterien zur Sicherung angemessener Arbeit für alle Bürger unterbreitet. Die konkrete Umsetzung des Projekts erfolgt mittels der „Sehen – Urteilen – Handeln“-Methodik. Weitere Eckpfeiler der Erörterungen sind die christlich-sozialen Traditionen, die katholische Soziallehre sowie Menschenrechte.

Sprachen: de, en, fr, pt

24-04-18-SE

) Die Europäische Säule sozialer Rechte: Auf dem Weg zu einem gerechteren und sozialeren Europa

Vilnius / Litauen

08.11. – 10.11.2018

LDF Education Center (VSI Lithuanian Labor Federation Education Center)

Rasita Martišė

Tel.: +370 – 656 – 3 41 43

E-Mail: rasiataj@gmail.com

Im Projekt des LDF Education Centre soll – aufbauend auf den Ergebnissen des Vorjahrs – evaluiert werden, in wieweit die Europäische Säule der sozialen Rechte den Mitgliedstaaten eine Richtschnur zur Verfügung stellen kann, um auf die im letztjährigen Projekt identifizierten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren und ihnen zu helfen, sich auf neue Beschäftigungsformen einzustellen. Ein zweites Ziel des Projekts ist eine Beurteilung, inwieweit die Säule bereits umgesetzt wurde. LDF Education Centre wird die Umsetzung evaluieren anhand von den Erwartungen der Gewerkschaften an die Säule: verbindliche, EU-weite Zielen oder „Benchmarks“ zum Beispiel für Ausgaben für Sozialpolitik als Teil des BIP, der Druck der Säule auf nationale politische Entscheidungsträger, diese Ziele zu erreichen und um der nationalen Politik eine sozialere Orientierung zu geben. Gerechte Arbeitsbedingungen, ein angemessener und nachhaltiger Sozialschutz und die Work-Life-Balance erfahren eine besondere Betonung. Ebenso werden die sich durch die Säule bietenden Chancen, die daran geknüpften Absichten auch in den osteuropäischen Mitgliedstaaten zu erreichen, eingehend untersucht. Schließlich sollen die Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen gefragt werden nach ihrer Einschätzung, wie mit der

Säule eine Antwort auf die Herausforderungen für Arbeitnehmer angesichts eines digitalisierten Arbeitsmarkts und dessen Auswirkungen auf die Sozialsysteme gegeben werden kann.

Sprachen: de, en, es, lt

24-05-18-SE

Die Zukunft Europas – die soziale Dimension der EU

Wien / Österreich

13.12. – 14.12.2018

ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

Andreas Gjecaj

Tel.: +43 – 1 – 534 44 39 480

E-Mail: andreas.gjecaj@oegb.at

Im Seminar werden die gegenwärtigen Maßnahmen der Europäischen Kommission im Bereich der sozialen Dimension der EU analysiert und ausgewertet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Debatte zur Zukunft einer Europäischen Union mit 27 Mitgliedstaaten und dem Reflexionspapier zur sozialen Dimension der EU. Letztendlich ist diese Debatte zur Zukunft Europas der Ausgangspunkt eines Prozesses für die EU27, über den zusammen über die Zukunft der Europäischen Integration zu entscheiden ist, beginnend mit dem Gipfel in Rom, den Feierlichkeiten zu 60 Jahren Europäischer Integration bis hin zu den Europäischen Parlamentswahlen im Jahre 2019. Die europäischen und nationalen Sozialpartner sollten eine tragende Rolle bei den für die Zukunft Europas zu treffenden Entscheidungen spielen, und dies nicht nur, weil diese Entscheidungen wiederum gewichtige Folgen für den sozialen Dialog in Europa haben werden. Im Rahmen des Projekts werden die Optionen für die Zukunft der sozialen Dimension Europas analysiert und aus Sicht der Arbeitnehmer bewertet. Es wird untersucht, welche Herausforderungen die EU27 zusammen bewältigen sollte und welche Instrumente der EU einen Mehrwert in diesem Prozess darstellen. Konkrete Ideen, Vorschläge und Optionen werden ausgearbeitet, und es werden Strategien dafür entwickelt, wie Arbeitnehmerorganisationen sich in die Debatte einbringen können. Das Ergebnis des Projekts wird es den Arbeitnehmerorganisationen ermöglichen, eine gemeinsame Haltung zu verteidigen in der Debatte zur Zukunft Europas und der sozialen Dimension der EU gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, nationalen Regierungen und nationalen Parlamenten und wird es ihnen ermöglichen, direkte politische Empfehlungen zu formulieren.

Sprachen: de, en, es, fr, it

24-06-18-KO

25 – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Gesunde Arbeits- plätze

› Drei Jahre nach den Migrations- und Sicherheits- agenden: Wo steht der öffentliche Sektor?

Bukarest / Rumänien

20.09. – 22.09.2018

EUROFEDOP (Europese Federatie van het Overheidspersoneel)

Bert van Caelenberg

Tel.: +32 – 2 – 230 38 65

E-Mail: bert.vancaelenberg@eurofedop.org

EUROFEDOP verfolgt mit seinem Projekt die Absicht, drei Jahre nach den Migrations- und Sicherheitsagenden der Europäischen Kommission eine Bestandsaufnahme für den öffentlichen Dienst in verschiedenen Sektoren zu machen. Beschäftigte bei der Polizei und im Verteidigungssektor sind in der Terrorismusbekämpfung eingesetzt, um die Sicherheit in unserer Gesellschaft zu gewährleisten; Justizangestellte werden mit der Radikalisierung in Gefängniseinrichtungen konfrontiert; Mitarbeiter von Ministerien und lokalen und regionalen Behörden haben die Aufgabe, Menschen zu helfen, die bedürftig sind, nachdem sie ihr Heimatland verlassen haben. Im Seminar soll untersucht werden, wie sich diese Aufgaben und Situationen auf das seelische Wohlbefinden der Mitarbeiter auswirken. Die Konfrontation mit menschlichen Tragödien kann die Beschäftigten der öffentlichen Dienste stark belasten, weshalb gefragt werden soll, ob die Regierungen Pläne haben, den Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes zu helfen, mit Situationen von menschlicher Not und Unglück fertig zu werden.

Sprachen: de, en, es, ro

25-01-18-SE

› Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Košice / Slowakei

28.06. – 01.07.2018

NKOS (Nezávislé kresťanské odbory Slovenska)

Lubica Černá

Tel.: +421 – 903 29 73 22

E-Mail: centrum@nkos.sk

Das Arbeiten in der Elektro- und Metallindustrie unterliegt besonderen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer. Das Bewegen von Maschinen und Geräten, Stürze aus Höhen und herabfallende Gegenstände können zu Verletzungen führen, Vergiftungen bei Austritt von Chemikalien in die Luft drohen, des Weiteren kann Kontakt zu krebserregenden Stoffen entstehen. Neben einer generellen Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann nur ein konkretes Arbeitsschutzmanagementsystem mit festgelegten Regeln und Verfahren zur Unfallverhütung beitragen. Ziel des Projekts ist es, Risiken aufzuzeigen, Beispiele für Präventionsmaßnahmen zu präsentieren und Strategien für Arbeitnehmerorganisationen und betriebliche Interessenvertreter zu erarbeiten. Das Projekt soll in den inhaltlichen Kontext entsprechender Aktivitäten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie des strategischen Rahmens der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2014 – 2020 gestellt werden.

Sprachen: de, en, sk

25-02-18-SE

› Umwelt, Qualität und Sicherheit: Arbeitnehmer und Innovation

Padua / Italien

28.09. – 30.09.2018

FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura)

Alfonso Luzzi

Tel.: +39 – 06 – 700 56 10

E-Mail: feder.agri@mcl.it

Auch wenn die Zahl der Unfälle in der Landwirtschaft in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen hat, gibt es insbesondere beim Umgang mit Maschinen und Geräten neue Risiken, die dadurch entstehen,

dass einerseits die Technologisierung und Digitalisierung zu immer höheren Qualifikationsanforderungen führen, andererseits aber in der Landwirtschaft das Alter der Angestellten häufig sehr hoch ist und viele ausländische Gelegenheitsarbeiter tätig sind, die nicht ausreichend geschult sind, um die immer komplexeren Maschinen und Geräte sicher bedienen zu können. FEDER.AGRI. möchte mit seinem Projekt auf dieses Problem aufmerksam machen und Wege aufzeigen, wie einerseits die Einweisung der landwirtschaftlichen Arbeiter in die sichere und gefahrenfreie Bedienung der Maschinen und Geräte erfolgen kann, andererseits aber auch die technologische Ausrüstung ebendieser so zu gestalten, dass eine einfachere Handhabung möglich ist.

Sprachen: de, en, es, it

25-03-18-SE

Themengruppe 3

**Welche Elemente des
Arbeitslebens beeinflussen
die Lebensqualität der
Arbeitnehmer?**

31 – Arbeiten und leben in einer digitalisierten Welt

› Die Welt der digitalen Arbeit – Industrie 4.0: Neue Chancen für junge Menschen

Straßburg / Frankreich

13.11. – 14.11.2018

ACLI – ENAIP (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani – Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale)

Matteo Bracciali und Clara Pozzi

Tel.: +39 – 06 – 584 05 96

E-Mail: matteo.bracciali@aclி.it und
clara.pozzi@aclி.it

Auch im Seminar 2018 wird von ACLI das Thema „Industrie 4.0“ angesprochen, um das Verständnis und das Nachdenken zu den Auswirkungen zu vertiefen, die Industrie 4.0, künstliche Intelligenz und Roboter in verschiedenen Arbeitsbereichen haben werden. Die Bereiche, an denen sich die Debatte zur Industrie 4.0 ausrichtet, sind: die soziale und medizinische Versorgung und Pflegearbeit, nachhaltiger Tourismus, sowie die Analyse der Nutzung großer Datenmengen (Big Data). Ein weiteres Ziel des Seminars wird der Austausch und die Auseinandersetzung über die Praktiken der beruflichen Bildung und beruflicher Fort- und Weiterbildung sein, die in den beteiligten Ländern bestehen und mit der Entwicklung der Technologie dauerhaft erfolgen müssen. Das Seminar zielt insbesondere darauf ab, zu untersuchen, welche neuen Fähigkeiten in bereits vorhandene Berufsbilder integriert und für neue Berufe benötigt werden könnten. Auch soll erörtert werden, wie Digitalisierung sich für die Jugend in Bezug auf den Zugang zur Arbeitswelt und zu Bildungssystemen auswirkt.

Sprachen: en, fr, it

31-01-18-SE

» Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt für die Frauen

Brixen / Italien

14.09. – 15.09.2018

AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein)

Heidi Rabensteiner

Tel.: +39 – 0471 – 25 41 99

E-Mail: info@afb.bz

In zahlreichen Wirtschafts- und Dienstleistungssektoren sind Formen digitaler Kommunikation und unterstützender elektronischer Geräte weit verbreitet und vielfach softwaregesteuerte Arbeitsabläufe die Regel. Die Verbreitung von Telearbeit und IKT-gestützter mobiler Arbeit liegt laut europäischer Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) 2015 in einer Spannbreite von sieben (Italien) bis 37 Prozent (Dänemark). Technologischer Fortschritt und die Digitalisierung sämtlicher relevanter Abläufe und Informationen in den Produktions- und Dienstleistungsprozessen wirken als große Innovationstreiber: Laufend entstehen neue Berufe, während andere verschwinden. Die Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen wird v.a. dort forciert, wo dies Einsparungen bzw. Produktivitätssteigerungen ermöglicht. Integrierte Produktionsverfahren, Big Data und Robotik sind Schlüsselbegriffe eines weiteren grundlegenden Wandels der Arbeitsgesellschaft. Dieser Wandel stellt die Arbeitnehmerorganisationen vor neue Herausforderungen, da die strukturellen Umbrüche in der Arbeitswelt auch die Arbeitsbedingungen verändern und deshalb von Neuerungen in der Arbeitsgesetzgebung und bezüglich der sozialen Sicherung begleitet werden müssen. Selbst die Definition der Arbeitskraft scheint in Frage gestellt und der Unterschied zwischen Lohnabhängigkeit und Selbstständigkeit gerät ins Wanken. Diesen Wandel aus der Genderperspektive unter die Lupe zu nehmen, ist das Ziel des Projektes. Ein wichtiges Anliegen der IPEO ist die Durchsetzung der Chancengleichheit bei Elternzeiten und familiären Betreuungsaufgaben. Darin liegt die Chance, in dem Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt von Beginn an das Gender Mainstreaming zu verankern und dadurch die Interessen der Arbeitnehmerinnen im Bewusstsein und im Handeln der Gewerkschaften besser zu verankern.

Sprachen: de, en, it

31-02-18-PF

› Weniger arbeiten, besser leben – Arbeitszeitgestaltung in der neuen Wirtschaft

Porto / Portugal

07.02. – 10.02.2019

CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres)

João Paulo Branco

Tel.: +351 – 21 – 812 07 20

E-Mail: paulo.branco@fcagroup.com

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien haben einen wachsenden Einfluss auf die Wirtschaft, die Arbeitszeiten und tragen entscheidend zum Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit bei, d.h. der Zeit für sich, die Familie und das soziale Umfeld. Die digitale Wirtschaft erbringt neue und wichtige Herausforderungen für die traditionelle Arbeitszeitgestaltung, die aus dem Industriezeitalter stammt. In diesem Rahmen wird die rechtliche und gewerkschaftliche Debatte über diese Fragestellung immer relevanter, da es unabdingbar ist, dass die Flexibilisierung des Arbeitsrechtes nicht das Ende desselben bedeutet und damit ein kontinuierlicher Abbau der Arbeitnehmerrechte auf Erholung, Familienleben und soziale Kontakte angestoßen wird.

Das Seminar soll diese Thematik unter Berücksichtigung der jüngsten Arbeitsreformen in Portugal und in anderen der teilnehmenden Länder vertiefen und mit den Anforderungen des gemeinschaftlichen Rechtsrahmens für den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt der Europäischen Union in Beziehung setzen. Die Arbeitszeit stellt einen der komplexesten und am schwersten verhandelbaren Aspekte des sozialen Dialogs in jedem Land dar und auch im europäischen Rahmen. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie ist ein anschauliches Beispiel dieser Komplexität und der Schwierigkeit, die weit auseinandergehenden Interessen von Unternehmen, Arbeitnehmern und der verschiedenen Mitgliedsländer mit ihren jeweiligen Kulturen und verschiedenen Modellen von Arbeitsbeziehungen zu formulieren. Es gibt allerdings erfolgreiche Erfahrungen über ausgehandelte Formen der Arbeitsplatzgestaltung, die sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugutekommen.

Sprachen: de, en, es, pt

31-03-18-SE

Die digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0: Arbeitsbedingungen, Anforderungen an neue berufliche Qualifikationen, Reform der schulischen und beruflichen Ausbildungssysteme, Beschäftigungstrends und Einkommensverteilung in der Gesellschaft

Löwen / Belgien

22.10. – 23.10.2018

HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving

Hubert Cossey

Tel.: +32 – 16 – 32 33 39

E-Mail: hubert.cossey@kuleuven.be

Industrie 4.0 und die damit einhergehenden Industriepolitiken in allen EU-Mitgliedstaaten werden tiefgreifende Auswirkungen und Brüche in Unternehmen, den Beschäftigungsbeziehungen, den Ausbildungssystemen und in der gesamten Gesellschaft hervorrufen. Trotz der politischen Beachtung, die Industrie 4.0 derzeit genießt, wird eine Reihe von gesellschaftlichen und politischen Fragen derzeit nur unzureichend bearbeitet. Dies hängt mit der häufig technokratischen Denkweise bei Vorgängen technischer Veränderungen zusammen. Während die Wirkungen dieser Veränderungen für den Arbeitsmarkt als pessimistisch eingeschätzt werden, wird der Einsatz von Technologien vielfach überoptimistisch bewertet. Dies führt zu fehlgeleitetem Handeln in zahlreichen politischen Vorhaben; u.a. aufgrund von Arbeitgeberforderungen nach Änderungen im Bildungssystem. Gleichwohl zielt die von der Europäischen Kommission und den EU Mitgliedsländern geförderte Strategie zur intelligenten industriellen Spezialisierung nicht nur auf Technologie und verfügbare Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ab, sondern auch darauf, wie Unternehmen und Berufsbildungssysteme mit diesen Fähigkeiten umgehen.

Die Auswirkungen der Veränderungen auf Arbeitsbedingungen, Beschäftigung und Einkommensverteilung durch die zunehmende Entkopplung von Produktivitätszuwächsen und Lohnentwicklung verdient die Anerkennung und Erneuerung des sozialen Dialogs beim Umgang mit diesen gesellschaftlichen Herausforderungen. Die wichtigsten Ziele des Projektes sind deshalb:

- Die Besprechung der unternehmerischen – mehr noch als der individuellen – Perspektiven von Fähigkeiten verbunden mit der Digitalisierung und der Erforschung von Bedingungen für regionale „Ökosysteme von Fähigkeiten“.
- Antworten zu finden auf die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf Arbeit, Arbeitsbedingungen, Beschäftigung und Einkommensverteilung aus Arbeitnehmerperspektive.

- Bedingungen zu formulieren, unter denen der soziale Dialog eine bedeutende Rolle bei den potentiell weitreichenden Veränderungen in Unternehmen, der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt erlangen kann.

Sprachen: de, en und eine weitere

31-04-18-SE

› Arbeitnehmer ab 50 – Grüne und digitale Arbeitsplätze, Robotik und wirtschaftliche Trends und neue Technologien: Bewältigung von Herausforderungen bei neuem Wissen und neuen Fähigkeiten durch schulische und berufliche Bildung und Umschulung und die Rolle

Larnaka / Zypern

16.05. – 18.05.2018

KIKEA-DEOK (Cypriot Institute of Training/Education and Employment (KIKEA) – DEOK)

Constantinos Eleftheriou

Tel.: +357 – 22 – 21 03 60

Fax: +357 – 22 – 67 04 94

E-Mail: constantinos@deok.org.cy

Grüne Wirtschaft, Digitalisierung und Robotertechnologie in der Arbeitswelt stellen erhebliche Herausforderungen für Arbeitnehmer dar, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden bzw. sich dort zu halten oder wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Arbeitnehmer müssen mit neuen Anforderungen an ihre Fähigkeiten umgehen. Dies betrifft vor allem Arbeitnehmer in einem Alter von 50+. Sie leiden besonders unter Entlassungen und Langzeitarbeitslosigkeit wegen fehlender Fortbildung zu Fertigkeiten, die bei „grünen“ und digitalen Tätigkeiten erforderlich sind. Sozialer Dialog, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene, muss intensiviert werden und sich stärker auf das neue, innovative wirtschaftliche Umfeld und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen konzentrieren. Die arbeitnehmerseitigen Sozialpartner müssen in demokratischem, sinnvollem und wirksamem sozialen Dialog die erforderlichen Politiken, Maßnahmen und Handlungen auf allen Ebenen festlegen, die zu würdiger Arbeit, zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und auch zu Einkommensmöglichkeiten für Arbeitnehmer über 50 Jahre und Langzeitarbeitslosen führen.

Im Seminar sollen Fachleute und Führungskräfte von Gewerkschaften Bildungs- und Fortbildungsbedarfe im Zusammenhang mit grüner Wirtschaft, Digitalisierung und dem Einsatz von Robotertechnologie in der Arbeitswelt für Arbeitnehmer über 50 Jahre ebenso analysieren und besprechen, wie Möglichkeiten eines entsprechenden wirksamen sozialen Dialogs zur Untersuchung der Beschäftigungstrends, der Einkommensverteilung und von Berufsbildungserfordernissen.

Sprachen: el, en, fr

31-05-18-SE

› **Arbeitschancen 4.0 im Kunst- und Kultursektor durch das sich wandelnde und erneuernde Europa**

Doorn / Niederlande

29.07. – 31.07.2018

Association Christian Artists

Leen La Rivière

Tel.: +31 – 10 – 421 25 92

E-Mail: leen@continentalart.org

Für viele ist die Wirtschafts- und Finanzkrise überwunden; dies gilt nicht für den Kunst- und Kulturbereich. Staatliche und kommunale Haushaltskürzungen haben enorme Auswirkungen auf die Möglichkeiten für viele, Einkommen und Beschäftigung in diesem Sektor zu finden. 95 % der Kunst- und Kulturschaffenden verlassen 10 Jahre nach ihrem entsprechenden Bildungsabschluss diesen Bereich. Ein weiteres Phänomen ist die drastische Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen. Es steht die Frage im Raum, wie die oben beschriebene Situation zu einer menschenwürdigen Einkommenssituation führen kann, zur Achtung der Gesundheit, der sozialen Beziehungen und der Zeit für Lernen und Erneuerung? Was sind durchdachte Maßnahmen und Regelungen, um der wachsenden Gruppe von Solo-Selbständigen zu helfen? Eine weitere Frage ist, welcher Lernmehrwert aus der Betrachtung der neuen Industrielwelt und der Digitalisierung gezogen werden kann. Das Seminar baut auf den Ergebnissen eines vorhergehenden Seminars auf.

Sprachen: de, en, fr

31-06-18-SE

› Digitale Arbeitswelt: Flexibel, ortsunabhängig, selbst-gesteuert

Brixen / Italien

03.05. – 05.05.2018

AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein)

Heidi Rabensteiner

Tel.: +39 – 0471 – 25 41 99

E-Mail: info@afb.bz

Technischer Fortschritt und globale Datennetze haben die unternehmerische Tätigkeit incl. Arbeitsorganisation, aber auch die sozialen Beziehungen der Menschen grundlegend verändert. Beispiele hierfür sind Informations- und Kommunikationsportale, E-Commerce und die Digitalisierung von Übertragungstechniken, Bürgerdaten, Logistik, Medien. Doch die Digitalisierung und Vernetzung von Informationen (Big Data) bildete erst die Voraussetzung für einen Innovationsschub, der nun die Arbeits- und Lebenswelt tiefgreifend verändert. Das Innovationspotenzial der Verknüpfung digitaler Informationen mit Produktionsanlagen und -abläufen wird quer durch alle Produktionssektoren und öffentlichen und privaten Dienstleistungen genutzt und nach und nach weiter ausgelotet. Mit der Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt sind neue Chancen verbunden, aber auch das Risiko der Verschärfung bereits virulenter Problemlagen, die durch Wirtschaftskrisen, neoliberale Deregulierungsoffensiven und umfassende Strukturumbrüche verursacht wurden: Massenarbeitslosigkeit, Prekarisierung, Vertiefung der Kluft zwischen Arm und Reich, Aushöhlung der sozialen Schutzstandards, Einflussverlust der Gewerkschaften.

Im Projekt werden die Problemfelder von Digitalisierung und Industrie 4.0 unter zwei Gesichtspunkten beleuchtet:

1. Eine Analyse aktueller Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Deregulierung, wofür bereits wissenschaftliche Forschungen und Erfahrungswerte aus der gewerkschaftlichen Interessenvertretung vorliegen.
2. Informationen über mögliche Entwicklungsszenarien, die dank Digitalisierung und technischem Fortschritts in der Arbeitswelt und in der Organisation der Gesellschaft (Mobilität, Bildung, Kommunikation und Information) plausibel erscheinen.

Die Frage ist, ob und wie Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen soziale Nachhaltigkeit und Verteilungsgerechtigkeit als Richtschnur für gesetzliche und konzertative Regelungen in der Arbeits- und Lebenswelt der Zukunft durchsetzen können.

Sprachen: de, en, it

31-07-18-SE

› Digitale Arbeit – Arbeiten jederzeit und überall – Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Familien und die Gesellschaft

Birmingham / Vereinigtes Königreich

18.10. – 20.10.2018

ECWM – EBCA – MTCE (European Christian Workers Movement)

Otto Meier

Tel.: +49 – 171 – 751 79 44

E-Mail: presidency@mtceurope.org

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben die Arbeitswelt und das Alltagsleben im 21. Jahrhundert revolutioniert. Cloudworking ermöglicht ein Arbeiten unabhängig von Zeit und Raum. Bei aller Unklarheit über die konkreten Auswirkungen der digitalen Arbeit ist bereits jetzt klar, dass die neue Technik das Verhältnis von Arbeit und Freizeit und das Zusammenleben in der Familie und im Dorf/Wohnviertel radikal verändert. Die Zukunft ist offen – niemand kann wissen, wie wir in zehn, zwanzig oder fünfzig Jahren arbeiten werden. Aber das heißt nicht, dass wir die Arbeitswelt der Zukunft nicht gestalten können. Das Seminar soll ermöglichen, sich in den gesellschaftlichen Dialog zu diesen Fragen einzubringen und Forderungen an Politik und Gewerkschaften zu formulieren. Insbesondere sollen folgende Aspekte behandelt werden:

- Die positiven Effekte sollten gestärkt, aber die negativen Folgen müssen reduziert werden.
- Die Organisation der Arbeitszeit verändert sich, deshalb müssen Arbeitszeitregelungen erfolgen und das Erbringen unbezahlter Überstunden reduziert werden.
- Die Arbeit auf Abruf, der permanente Unruhezustand braucht arbeitsgesetzliche Regelungen
- Ein besonderes Augenmerk ist zudem auf den Arbeitsschutz, die Sicherheit am Arbeitsplatz und den Gesundheitsschutz zu richten.

Sprachen: de, en, es, fr

31-08-18-SE

› Welt der digitalen Arbeit – Industrie 4.0

Mailand / Italien

10.10. – 12.10.2018

FLC (Fondazione Luigi Clerici)

Paolo Cesana

Tel.: +39 – 02 – 41 67 57

E-Mail: clerici@clerici.lombardia.it

Das Seminar zielt auf eine Analyse der Bildung ab. Ein Schwerpunkt ist die Frage, wie wichtig es einerseits ist, den Übergang zu einer qualifizierten Beschäftigung zu fördern, die sich besser für die neuen Bedürfnisse im Hinblick auf nachhaltige Beschäftigung eignet. Andererseits gilt es, mit den Konsequenzen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Anzahl der Beschäftigten und die Löhne umzugehen. Im Hinblick auf Bildung ist es unerlässlich, die Rolle der schulischen und universitären Ausbildung zu stärken und alternative berufliche Bildung mit kombinierten Schul-Arbeits-Erfahrungen zu fördern. Weiter ist es im Bildungssektor notwendig, universitäre Studiengänge im Hinblick auf die Fähigkeiten, die in der Industrie 4.0 erforderlich werden, zu überdenken und entsprechend anzupassen. Es wird auch erforderlich sein, eine aktive Ausbildung der Arbeitskräfte mit mittleren oder geringen Fähigkeiten vorzunehmen, um deren zukünftige Beschäftigungschancen zu erhalten und zu verbessern und die Lücken im Umgang mit digitaler Technik aufzufüllen. Hierzu soll das Seminar einen entsprechenden Gedanken- und Erfahrungsaustausch ermöglichen.

Sprachen: de, it

31-09-18-SE

› Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien, sozioethische Überlegungen

Velehrad und Starého Města /
Tschechische Republik

28.09. – 30.09.2018

KAP (Hnutí „Křesťan a práce“)

Petr Koutný

Tel.: +420 – 731 – 16 68 14

E-Mail: koutnyp@post.cz

Die 4. industrielle Revolution wird sich weiter fortsetzen. Neben positiven Seiten dieser technischen Entwicklung, zu denen zweifelsohne die Abschaffung anstrengender/eintöniger Arbeit und Arbeitszeitverkür-

zungen gehören, sind auch problematische Erscheinungen sowohl in der gesellschaftlichen als auch in der Privatsphäre zu erwarten. Dies erfordert, dass sich die Gesellschaft mit diesen dringlichen Herausforderungen in nationalem, europäischem und auch in globalem Zusammenhang auseinandersetzen muss.

Es ergibt sich die Notwendigkeit, über die Veränderungen der Arbeit und über ihren Stellenwert nachzudenken. Arbeitsformen und -bedingungen verändern sich.

Auswirkungen des Einflusses der Digitalisierung gibt es bereits, die Folgen sind zurzeit nur schwierig abzuschätzen.

Oft kann erst im Nachhinein festgestellt werden, wie diese Entwicklung mit durchdringenden Veränderungen in Bildungsprozessen hätte verbunden werden müssen.

Ohne komplexe legislative, Bildungs- und soziale Sicherheit kann die digitale Welt für viele Menschen zur Bedrohung werden. Solche Bedrohungen können im Bedeutungsverlust ethischer Gesichtspunkte durch eine zunehmende Orientierung der Wirtschaft an ausschließlich schneller, Gewinnmaximierung ebenso liegen, wie in der Bedrohung der Würde der Arbeit, in der Zerstörung von Familien- und gesellschaftlichen Bindungen.

Ziel des Projektes ist es, über eine Verteidigungsstrategie gegen die negativen Einflüsse des digitalen Umfelds auf die Arbeitnehmer und ihre Familien in der Arbeitswelt zu diskutieren sowie auf die sich verändernden sozialen Bedingungen aufmerksam zu machen, um soziale Spannungen besser vermeiden zu können.

Sprachen: cs, de, en, it

31-10-18-SE

» Was Sie für Ihre Anmeldung wissen müssen

- Die Arbeit von EZA dient Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen zur Information und Teilnahme am Sozialen Dialog in der europäischen Union. Besonderes Ziel der Arbeit von EZA ist es, dass die Ergebnisse und Empfehlungen der Veranstaltungen in der täglichen Arbeit der Teilnehmer ihre Anwendung finden. Daher richten sich die Aktivitäten an Multiplikatoren und Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen.
- Auf der Homepage von EZA unter www.eza.org wird über eventuelle Änderungen informiert.
- Die Bedingungen für die Veranstaltungen werden von dem jeweiligen Träger festgelegt. Bitte informieren Sie sich bei ihm!
- In Abhängigkeit vom Eingang der Anmeldungen kann sich das Sprachenangebot ändern.

» Impressum

Herausgeber:

Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen
Johannes-Albers-Allee 2
D-53639 Königswinter
www.eza.org

Layout & Satz:

HellaDesign, Emmendingen
helladesign@web.de

Stand:

23.04.2018

» Konferenzsprachen

| Abkürzung | Konferenzsprache |
|-----------|------------------|
| bg | Bulgarisch |
| cs | Tschechisch |
| de | Deutsch |
| el | Griechisch |
| en | Englisch |
| es | Spanisch |
| fr | Französisch |
| hr | Kroatisch |
| hu | Ungarisch |
| it | Italienisch |
| lt | Litauisch |
| lv | Lettisch |
| nl | Niederländisch |
| pl | Polnisch |
| pt | Portugiesisch |
| ro | Rumänisch |
| sk | Slowakisch |
| sl | Slowenisch |
| sr | Serbisch |



Mit freundlicher
Unterstützung der
Europäischen Union