

Europa: Beschäftigung
und Solidarität müssen
im Mittelpunkt stehen

ENTWURF

Inhalt

Einleitung	5
I - Die größte Herausforderung: Beschäftigung	7
Die Geißel der Arbeitslosigkeit	
Umwandlung des Aufschwungs in arbeitsplatzschaffendes Wachstum	
Strukturierung einer europäischen Industriepolitik	8
Eine Steuerpolitik mit europäischer Dimension	9
II - Eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung	11
Ein qualitativere Wachstum	
Schutz der Umwelt	
Erfüllung der sozialen Bedürfnisse	
Eine solidarischere Welt	12
III - Die Aufwertung des europäischen Sozialmodells	13
Unser Sozialmodell stellt einen Trumpf für die Entwicklung dar	
Ein auf Solidarität basierender sozialer Schutz	
Effiziente öffentliche Dienste	14
Verhandlungen über notwendige Reformen	15
IV - Die Dynamisierung des Arbeitsmarktes	16
Die Arbeitswelt im Wandel	
Sicherstellung der Gleichbehandlung	
Die Änderungen voraussehen	17
Investitionen in die Humanressourcen	
Verhandlungen über die positive Flexibilisierung	18
Entwicklung der Sozialwirtschaft	19
V - Verhandlungen über die Neuorganisation der Arbeitszeit .20	
Wachstum allein genügt nicht	
Den Wünschen der Arbeitnehmer und den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden	
Arbeit für alle durch Verkürzung der Arbeitszeit	
Förderung der gewählten und freiwilligen Teilzeitarbeit	21
VI - Das soziale Europa, Motor der europäischen Integration . 23	
Die soziale Dimension, Grundpfeiler des europäischen Aufbaus	
Für eine soziale Union im Jahr 1996	
Gesetzgebung und Tarifverhandlung: Die beiden Gleise des Sozialen Europas	24
Erweiterung des Sozialmodells über die Union hinaus	25
VII - Die Konsolidierung der europäischen Gewerkschaftsmacht 27	
Eine Gewerkschaftsbewegung mit europäischer Perspektive	
Mehr Einfluß für den EGB	
Die Entwicklung von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene	28
Die Integration der Gewerkschaften im Osten	29

EINLEITUNG

Die bereits einige Zeit andauernde Wirtschafts- und Sozialkrise in Europa, die auch heute noch trotz des aktuellen Aufschwungs längst nicht überwunden ist, hat verheerende Auswirkungen auf das Sozialgefüge; die Massenarbeitslosigkeit mit all ihren Folgen ist das auffallendste Anzeichen. Diese Krise wird von allen möglichen Umstrukturierungen, Privatisierungen und Unternehmens- bzw. Produktionsverlagerungen begleitet, welche die Wirtschaftsstruktur und die Beschäftigungslage destabilisieren. Sie findet vor dem Hintergrund eines tiefgreifenden sozialen und kulturellen Wandels auch in der Arbeitswelt statt.

Viele Berufe und Sektoren, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, haben in den vergangenen Jahren den wirtschaftlichen und strukturellen Wandel zu spüren bekommen. Darum sind es auch vor allem die Frauen, die von diesen Änderungen betroffen sind und wirksame Politiken mit dem Ziel der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind besonders dringend, um die Mitwirkung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu erhöhen und so zu einer neuen Konzeption der Arbeit beizutragen.

Die Krise wird jedoch auch politisch ausgenutzt. Die Arbeitgeber und die konservativen Kreise versuchen sich die Krise zunutze zu machen, um die sozialen Errungenschaften und das europäische Entwicklungsmodell in Frage zu stellen, die als Hindernis für die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit auf einem zunehmend internationalisierten Markt angesehen werden.

Die Erneuerung der europäischen Wirtschaft, die notwendig ist, um die Herausforderungen einer in zunehmendem Maße postindustriellen Gesellschaft in einem von Grund auf veränderten internationalen Kontext zu meistern, muß sich im Gegenteil auf die Werte und Fundamente dieses Modells - in dem die öffentlichen Dienste einen der Grundpfeiler darstellen - stützen, sich dabei jedoch den neuen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten anpassen.

Die fortschreitende Integration der europäischen Volkswirtschaften und die zunehmend transnationale Ausrichtung der Unternehmen deuten darauf hin, daß die nationalen Politiken zwar immer noch notwendig sind, jedoch nicht mehr genügen. Die Vollendung des Binnenmarkts und die Fortschritte hinsichtlich der Wirtschafts- und Währungsunion bilden die mögliche Grundlage für eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung in Europa, vorausgesetzt, daß die Vollbeschäftigung - ein Arbeitsplatz für jeden Mann und jede Frau - der soziale Zusammenhalt und die Umwelt wirklich als Schwerpunkte angesehen werden.

Um dieses Ziel und ein neues Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit zu erreichen, ist eine starke, fordernde, alle Gruppen zusammen-

führende, neuerungsbereite Gewerkschaftsbewegung vonnöten, die auf europäischer Ebene branchenübergreifend und sektoral strukturiert und in der Lage ist, die notwendigen Änderungen im Rahmen eines neuen europäischen Sozialvertrags zu beeinflussen und auszuhandeln. Es ist Aufgabe des EGB, sich dieser Herausforderung zu stellen.

Gleichzeitig darf nicht mehr gezögert werden, den europäischen Integrationsprozeß zu vertiefen. Tatsächlich ist es im Interesse der Arbeitswelt, daß die Europäische Union ihre Rolle, die darin besteht, den Marktkräften einen gesetzlichen Rahmen zu geben und sie zu regulieren, und ihre Fähigkeit die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu lenken und voranzutreiben, ausbauen kann.

Es ist daher notwendig, die immer wieder unternommenen Versuche, den europäischen Aufbau zu einer bloßen Freihandelszone zu degradieren, zu vereiteln, und die politische Rolle der Union zu verstärken.

Starke, demokratische und transparente europäische Institutionen, die den Bürgern und Bürgerinnen gegenüber verantwortlich sind, sind unerlässlich, um das Integrationspotential optimal zu nutzen, dabei aber gleichzeitig die kulturelle Vielfalt, die einen Reichtum Europas darstellt, zu wahren und aufzuwerten, und zwar durch eine Koordinierung der Befugnisse und der Zuständigkeiten auf den verschiedenen Ebenen der politischen und sozialen Organisation.

Nach Meinung des EGB ist dies - neben den Beschäftigungspolitiken und der Realisierung einer wirklichen Sozialen Union - die grundlegende Aufgabe bei der Revision des Vertrags im Jahr 1996. Da es sich um einen entscheidenden Termin für die Zukunft der Union handelt, darf er nicht allein von zwischenstaatlichen Verhandlungen abhängen, sondern fordert eine breite Beteiligung der demokratischen, sozialen und politischen Kräfte. Das ist die beste Garantie dafür, daß der Europäische Aufbau auch wirklich den Zielen der Arbeitnehmer/innen und Bürger/innen entspricht.

Eine Verstärkung der Union bei gleichzeitiger Präzisierung ihrer Kompetenzen ist auch der beste Weg, sie auf ihre zukünftige Erweiterung um die neuen Demokratien in Mittel- und Osteuropa, vorzubereiten und ihr die Instrumente an die Hand zu geben, derer sie bedarf, um ihrer wachsenden Verantwortung - beginnend mit dem Mittelmeerraum - gerecht zu werden, in einer durch Armut und krasse Mißverhältnisse gekennzeichneten Welt auf der Suche nach einer neuen gerechteren und solidarischeren Wirtschafts- und Sozialordnung.

Für den EGB impliziert die Suche und Realisierung dieses Gesellschaftsentwurfs daher eine neue Art zu produzieren, zu arbeiten und zu leben, in einem Europa, das sich von seinen humanistischen, demokratischen und sozialen Werten leiten läßt.

I - Die größte Herausforderung: Beschäftigung

Die Geißel der Arbeitslosigkeit

Die letzten Jahre waren für alle europäischen Länder gekennzeichnet durch einen rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit, von der sowohl Arbeiter und Angestellte als auch Führungskräfte betroffen sind. Insbesondere Frauen, ethnische Minderheiten und junge Menschen leiden unter den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt. Die Langzeitarbeitslosigkeit und die zunehmende Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt tragen spürbar zu einer vermehrten sozialen Ausgrenzung bei, die die menschliche Würde verletzt und die soziale Polarisierung in unseren Gesellschaften verstärkt.

In Zahlen ausgedrückt sieht das folgendermaßen aus: es gibt in der Europäischen Union (EU) 20 Millionen Arbeitslose und 50 Millionen Menschen, die unter der Armutsgrenze leben, und das in einer Region, die zu den am weitesten entwickelten und reichsten der Welt gehört. Die Länder Mittel- und Osteuropas sind im allgemeinen noch härter von der Arbeitslosigkeit betroffen, und ein großer Teil der Bevölkerung muß eine Verschlechterung der Lebensbedingungen hinnehmen.

Diese Situation ist inakzeptabel und gefährlich.

Die Arbeitslosigkeit stellt nicht nur eine erhebliche Belastung für das Leben von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und ihren Familien dar, sondern bedroht auch den Zusammenhalt unserer Gesellschaften und die Demokratie. Die Verarmung und das Klima der Unsicherheit, die damit einhergehen, sind, wie die Geschichte es mehrfach gezeigt hat, ein guter Nährboden für Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Diese Tendenzen sind zur Zeit so gut wie überall in Europa wieder verstärkt zu beobachten und fördern die Renaissance nationalistischer Bewegungen, die die rechtsextremistischen Parteien sich zu Nutzen machen.

Die derzeitige Arbeitslosigkeit ist zum einen konjunkturell bedingt, durch eine besonders tiefe und langanhaltende Rezession, zum anderen hat sie strukturelle Ursachen, wie den beschleunigten technologischen und industriellen Wandel und die Veränderungen, die auf internationaler Ebene stattgefunden haben.

Auch die Arbeitgeber tragen einen Teil der Verantwortung. Einerseits haben sie allzu häufig ohne Rücksicht auf soziale Verpflichtungen zügige Unternehmensumstrukturierungen durchgeführt, die Massenentlassungen mit sich brachten, und andererseits

haben sie die Entwicklung der finanziellen und spekulativen Investitionen auf Kosten der Investitionen in die Realwirtschaft begünstigt.

Hinzu kommt noch, daß die monetaristischen und restriktiven Wirtschaftspolitiken der meisten europäischen Regierungen die Arbeitslosenzahlen noch weiter in die Höhe getrieben haben. Selbst jetzt sind, trotz Wirtschaftsaufschwung und beträchtlicher Erhöhung der Gewinne, keine entsprechenden Fortschritte bei der Schaffung von Arbeitsplätzen zu verzeichnen.

In den mittel- und osteuropäischen Ländern hat die Vorherrschaft neoliberaler Anschauungen den allerdings unvermeidlichen Umwandlungsprozeß ihrer Volkswirtschaften auf sozialer Ebene noch schmerzhafter gemacht.

Umwandlung des Aufschwungs in arbeitsplatzschaffendes Wachstum

Was die Europäische Union betrifft, ist festzustellen, daß - nach einer ersten positiven Phase - die Vollendung des Binnenmarktes die Erwartungen hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen nicht erfüllt hat. Schuld daran ist nicht allein die Rezession, sondern auch mangelnde oder unzulängliche gemeinsame Politiken, die notwendig wären, um das volle Potential des Marktes auszuschöpfen. Trotz der Reform und der Aufstockung der Strukturfonds und in jüngster Zeit auch der Forschungs- und Bildungsprogramme, bleibt die Union was die Forderung angeht, den Rahmen und die notwendigen Instrumente für die Entwicklung der europäischen Wirtschaft zu schaffen, im Rückstand.

Dies gilt vor allem für das Steuerwesen, wo mangels einer umfassenden europäischen Harmonisierung eine Art "Steuerdumping" entsteht, und für die Industriepolitik, ein Bereich, in dem die Leitlinien der Union äußerst geringen praktischen Einfluß haben, ausgenommen bei der Anwendung der Wettbewerbsregeln.

Das Programm der großen europäischen Netze, das bedeutende Auswirkungen auf Wettbewerb und Beschäftigung haben könnte, war bislang eine Enttäuschung. Es mangelt einfach an politischem Willen, daraus eine großangelegte Maßnahme zu machen, indem die unerläßlichen finanziellen Mittel bereitgestellt werden, um auch die mittel- und osteuropäischen Ländern miteinzubeziehen. In diesem Zusammenhang ist die Weigerung, Gemeinschaftsanleihen auf den Finanzmärkten aufzunehmen, besonders ungerechtfertigt und bedauerlich.

Um jedoch die Beschäftigung anzukurbeln, müssen die Leitlinien der makroökonomischen Politik der Union und der Mitgliedstaaten revidiert werden. Sie spiegeln weiterhin die nominellen Konvergenzkriterien Inflation und Staatsdefizite wider und versäumen es, der Beschäftigungproblematik Priorität einzuräumen.

Wenn die aktuellen Politiken fortgesetzt werden, wäre das Ergebnis bestenfalls eine Stabilisierung der Arbeitslosen-situation, die bereits ein inakzeptables Ausmaß erreicht hat, und im Laufe der kommenden Jahre dann eine langsame Verbesserung, vorausgesetzt, es gibt keine neue Rezessionswelle.

Es ist offenkundig, daß wir weit von den Zielen des Weißbuchs entfernt sind, in dem die Schaffung von 15 Mio. neuen Arbeitsplätzen und die Halbierung der Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union bis zum Jahr 2000 anvisiert werden.

Aus diesem Grund ist es unbedingt erforderlich, daß die beschäftigungspolitischen Entscheidungen von Essen durch zielgerichtete nationale Programme wirksam umgesetzt werden. Als Rahmen für diese Dynamik sollte ein multilaterales Überwachungssystem geschaffen werden, das für Ausgewogenheit in der Strategie der Wirtschafts- und Währungsunion sorgt.

Die in den meisten europäischen Ländern verfolgten Politiken sind kaum für den aktuellen Aufschwung verantwortlich, dem in erster Linie der Export zugrunde liegt.

Daher ist ein nicht-monetaristischer Ansatz in der makroökonomischen Politik notwendig, wenn die Arbeitslosigkeit wirklich entscheidend abgebaut und die öffentlichen Finanzen saniert werden sollen. Dies erfordert Maßnahmen zur Konsolidierung des derzeitigen Wachstums durch die Stützung der Binnennachfrage, indem die Kaufkraft und vor allem die Investitionen gefördert werden.

Notwendig ist nach wie vor ein langfristig angelegtes öffentliches und privates Investitionsprogramm. Dieses muß sich insbesondere auf Infrastrukturen - auch im sozialen Bereich - und die Bereiche Verkehr, Energie, Datenautobahnen, Umwelt, Forschung und Ausbildung beziehen. Die Europäische Union und die Mitgliedstaaten müssen über eine koordinierte Politik die öffentlichen Investitionen ankurbeln und Anreize für private Investitionen geben, um die Produktionsbasis der Industrie und der Dienstleistungen zu erweitern.

Begleitet werden muß diese Investitionsstrategie von einer Geldpolitik, die zu einer beträchtlichen gleichzeitigen Senkung der Zinssätze führt.

Zur Durchführung dieser aktiveren Wirtschaftspolitik bedarf es, mit Blick auf einen Sozialvertrag der Entwicklung, einer auf nationaler und europäischer Ebene koordinierten Strategie, an der auch die Sozialpartner beteiligt sind. Wenn all diese Bedingungen erfüllt sind, ist es möglich, durch Verhandlungen einen Kompromiß zwischen Löhnen und

Gehältern und Beschäftigung zu erreichen, der die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigt. Das grundlegende Ziel dieses alternativen Ansatzes bleibt die Förderung der realen Konvergenz und der Ausbau des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts. Dieser Zusammenhalt muß das Leitprinzip aller gemeinsamer Politiken der Europäischen Union sein.

Die Verstärkung der europäischen Wirtschaftsbasis hängt in hohem Maße von der Entwicklung der Strukturpolitiken ab. Die wichtigsten zu lösenden Probleme betreffen die Verringerung des Entwicklungsgefälles zwischen den verschiedenen Regionen Europas, einschließlich der Grenzregionen, die Umstellung von industriellen Regionen mit rückläufiger Entwicklung und die Wiederbelebung der ländlichen Räume.

Die Strukturfonds müssen ihre Rolle ausfüllen, die darin besteht, das existierende Ungleichgewicht hinsichtlich der Entwicklung einzelner Länder und Regionen zu korrigieren und zur Umstrukturierung der Industrien und Dienstleistungsunternehmen beizutragen, indem sie Mittel bereitstellen, die das Wachstum ankurbeln können. Alle Aktionen im Rahmen dieser Fonds müssen effektiv auf die Schaffung von Arbeitsplätzen ausgerichtet sein. Unter diesem Gesichtspunkt sollten Vorkehrungen getroffen werden, die eine volle Mitwirkung der Sozialpartner auf allen Ebenen ermöglichen. Auch müssen die Verfahren transparenter werden, um sicherzustellen, daß die Fonds ihre Ziele vollständig erreichen.

Als integraler Bestandteil des lokalen, regionalen und euroregionalen Gefüges, tragen die KMU, die heute bereits drei Viertel der Arbeitnehmer beschäftigen, beträchtliche Verantwortung für die Schaffung von angemessenen Arbeitsplätzen. Ein leichter Zugang zu Krediten für risikoreiche Investitionen und ein besserer Transfer von Forschungsergebnissen zu den KMU sollte es ihnen ermöglichen, sich zu modernisieren und neue Märkte zu erobern, bei gleichzeitiger sozialer Anpassung durch die Zulassung von Gewerkschaftsvertretern.

Strukturierung einer europäischen Industriepolitik

Angesichts der neuen internationalen Aufteilung der Arbeit und der zahlreichen Herausforderungen des technologischen Wandels, bedürfen die europäische Industrie aber auch der Dienstleistungssektor dringend einer Modernisierung, und zwar nicht nur durch Innovation des Produktionsprozesses sondern auch durch die Suche nach neuen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Modernisierung müßte eine "saubere" Produktion zum Ziel haben, die umweltbelastende Emissionen, Einleitungen von Flüssigkeiten und Abfälle beträchtlich reduziert und neue Produkte

und Dienstleistungen hervorbringt.

Isolierte Bemühungen in den einzelnen Ländern können hier kaum erfolgreich sein. Es ist vielmehr Aufgabe der Union, den Kooperationsrahmen und die Synergien zu gewährleisten, die für den Erfolg notwendig sind, indem sie den privaten und den öffentlichen Sektor und auch die sozialen Akteure miteinbezieht. Daher ist eine erhebliche Aufstockung der Finanzmittel für Forschung & Entwicklung auf nationaler und europäischer Ebene vonnöten.

Eine aktive Industriepolitik in Europa ist also unerlässlich, damit die notwendigen Strukturveränderungen in der Industrie und im Dienstleistungssektor Europas zukunftsorientiert sind. Diese Industriepolitik muß die Strukturveränderungen voraussehen, begleiten und unterstützen, und die Rolle der Union besteht darin, den Aufschwung und die Modernisierung der europäischen Industrie und des europäischen Dienstleistungssektors zu stimulieren, indem sie ihre Wettbewerbsfähigkeit stärkt und allgemein höhere Qualität anstrebt.

Zur Befriedigung der neuen sozialen Bedürfnisse und für eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung sind auch neue Dienstleistungs- und Produktangebote zu entwickeln. Die Förderung solcher Innovationen muß integraler Bestandteil einer modernen europäischen Industriepolitik sein. Dies erfordert auch die Festlegung allgemeingültiger europäischer Qualitätsstandards für Produkte und Dienstleistungen. Außerdem ist sicherzustellen, daß diese Produkte und Dienstleistungen in sozial gerechter und regional ausgewogener Weise verfügbar gemacht werden.

Darüber hinaus bedarf es der Schwerpunktverlagerung der Grundlagenforschung auf umweltgerechte Bereiche wie: erneuerbare Energien, Recycling, neue Werkstoffe und die bessere Organisation des Transfers von Forschungsergebnissen in die Produktentwicklung.

Dazu bedarf es einer engen Verflechtung der Wirtschafts-, Industrie- und Sozialpolitiken, aber auch, und vor allem des frühzeitigen Einbezugs von Vertretern der Hersteller, Arbeitnehmer und Benutzer in die Entwicklung von Techniken bzw. die Technikfolgenabschätzung, um soziale und ökologische Effekte und Risiken frühzeitig zu erfassen.

Die Herausforderungen der Zukunft stehen auch in engem Zusammenhang mit der Entwicklung der "Informationsgesellschaft". Die Auswirkungen einer solchen Entwicklung wären so weitreichend, daß die Konsequenzen für die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Organisation der Gesellschaft in vollem Umfang berücksichtigt werden müssen.

Um in der Lage zu sein, diesen Wandel mit all seinen Folgen beeinflussen zu können, müssen die Arbeitnehmer und ihre Vertreter auf allen Ebenen von der Konzeption an in den globalen Organisationsprozeß miteinbezogen werden.

Die schnelle Veränderung vieler Arbeits- und

Lebensbereiche durch das Informatikzeitalter stellen die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen, darunter vor allem die, demokratisch kontrollierte Formen der Kommunikation sicherzustellen. Die Entwicklung neuer Infrastrukturen im Bereich Telekommunikation wird die Arbeitsbedingungen verändern und neue Arbeitsformen (Telearbeit) verstärken.

Ebenso wird das Kommunikationsverhalten der Benutzer durch Multimedia-Anwendungen verändert werden.

Es muß daher sichergestellt werden, daß Art und Umfang der Netze und Dienste von den Behörden verantwortlich reguliert werden. Dabei kommt der Kontrolle der Macht der Medien eine besondere Bedeutung zu. Die öffentlich-rechtliche Rundfunk- und Fernsehversorgung muß sichergestellt werden.

Nur durch die Definition und Realisierung eines dynamischen Universaldienstes, der allgemeinen Zugang, klare Qualitätsstandards und erschwingliche Preise garantiert, ist die Partizipation aller Bürgerinnen und Bürger an der Informationsgesellschaft gewährleistet.

Die europäische Energiepolitik muß eine ausreichende und gesicherte Energieversorgung garantieren, um sowohl den sozialen als auch den wirtschaftlichen Fortschritt zu unterstützen. Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit kann nicht das einzige Ziel sein. In Übereinstimmung mit dem Weißbuch muß die Liberalisierung des Energiebinnenmarktes mit den Zielen im Hinblick auf Beschäftigung, Wachstum und Umwelt vereinbar sein. Die Verpflichtungen des öffentlichen Dienstes sind zu respektieren.

Der EGB unterstützt die Förderung erneuerbarer Energiequellen und die Einführung von Energiesteuern, um Umwelt-Ziele zu realisieren.

Eine Zusammenarbeit zwischen Ost und West im Rahmen der Europäischen Energiecharta darf nicht zu einer Einbahnstraße werden: sie soll nicht nur den entwickelten Ländern eine größere Versorgungssicherheit bieten sondern sich auch aktiv um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Mittel- und Osteuropa bemühen.

Ein sektorenübergreifender europäischer Beratender Ausschuß für Energie sollte eingerichtet werden, in dem auch Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter mitarbeiten, um die Kommission in allen mit dem Bereich Energie zusammenhängenden Fragen zu beraten.

Eine Steuerpolitik mit europäischer Dimension

Da die fehlende Harmonisierung der Steuerpolitiken auf EU-Ebene kombiniert mit dem freien Kapitalverkehr einen Wettbewerb um die

niedrigsten Steuern und Steuerdumping zwischen den Mitgliedstaaten verursacht, müssen grundlegende Regelungen auf europäischer Ebene vereinbart werden, vor allem betreffend die Steuer auf Kapitalzinsen und Körperschaftsteuern. Außerdem sollte der Informationsaustausch über die Kapitaleinkommen zwischen den verschiedenen Ländern sichergestellt werden, um Steuerbetrug, Spekulationen und Geldwäsche zu verhindern.

Der EGB fordert darüber hinaus, daß die EU eine internationale Initiative zur Regelung der Besteuerung und der Finanztransaktionen ins Leben ruft, die dieselben Ziele verfolgt.

Ein wichtiges Ziel der Steuerpolitik in Europa sollte es sein, ein besseres Gleichgewicht zwischen den derzeit zu hohen Steuern auf Arbeit und den Kapitalsteuern herzustellen. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie zum Beispiel eine konzertierte europäische Aktion zu Umwelt- und Energiesteuern. Andere Möglichkeiten sind eine stärkere Differenzierung bei der Mehrwertsteuer zwischen arbeitsintensiven und Luxusprodukten und -dienstleistungen und die Harmonisierung der Steuerpolitiken im Hinblick auf alkoholische Getränke. Gleichwohl müßte eine Steuerharmonisierung die Besteuerungssätze für soziale Aufwendungen und die wirtschaftliche Lage der verschiedenen europäischen Länder berücksichtigen, um negative Auswirkungen auf die Beschäftigung zu vermeiden.

Der EGB erkennt an, daß, wenn die Europäische Union sich mit der Frage der Einführung von europäischen Steuern befaßt, auch geklärt werden muß, ob sie nationale Steuern ganz oder teilweise ersetzen sollen. Eine weitere

Frage wäre die nach einer geeigneten Kontrolle durch das Europäische Parlament.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- einen über konzertierte Aktionen auf nationaler und europäischer Ebene durchzuführenden Aktionsplan zur Beschäftigung vorzuschlagen, der von den Arbeitgebern und den Behörden konkrete Maßnahmen fordert, damit alle Männer und Frauen gleichberechtigt eine Arbeitsmöglichkeit erhalten;
- sich dafür einzusetzen, daß durch eine multilaterale Überwachung der Beschäftigungspolitiken in der Union die Beschäftigung effektiv zum zentralen Faktor der Wirtschaftspolitik wird und so für Ausgewogenheit in der Strategie der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion gesorgt wird;
- die Initiativen zu ergreifen, die notwendig sind, um eine aktive Industriepolitik zu entwickeln - damit alle Möglichkeiten des technologischen Wandels unter Berücksichtigung seiner Auswirkungen auf die Beschäftigung ausgeschöpft werden - und um die europäische Dimension der Steuerpolitik und die Bekämpfung des Steuerdumpings zu verstärken.

11- Eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung

Ein qualitativeres Wachstum

Es muß eingesehen werden, daß das allein auf Quantität ausgerichtete traditionelle Wachstumskonzept heute durch die Risiken für die Umwelt und die Lebensqualität in Frage gestellt wird. Es wird daher notwendig, eine nachhaltige und dauerhafte Entwicklung zu fördern, die zwar materiellen Wohlstand gewährleistet, gleichzeitig aber auch die Umwelt, den sozialen Zusammenhalt und die Solidarität respektiert. Dies müßte jedoch auch Veränderungen hinsichtlich der Organisationsformen der Produktion, der Arbeit und der Zeit sowie der Verbrauchertrends und sogar der Lebensweise zur Folge haben.

Wenn das "gemeinsame Erbe der Menschheit" für die kommenden Generationen bewahrt werden soll, müssen auch die Wirtschaftspolitiken diesen Änderungen angepaßt und die Energie-, Industrie-, Infrastruktur- und Verkehrspolitiken durch solche ersetzt werden, die unter dem Gesichtspunkt der Vorbeugung negative Auswirkungen des aktuellen Produktions- und Konsummodells auf die Umwelt vermeiden. Da unsere Zukunft von den heute gefundenen Antworten abhängt, ist es von grundlegender Bedeutung, Lösungen zu finden, die schon jetzt diese neue Perspektive eines mehr qualitätsbezogenen Wachstums berücksichtigen und es uns ermöglichen, zur Vollbeschäftigung zurückzukehren, die allen Männern und Frauen gleiche Chancen auf einen angemessenen Arbeitsplatz bietet.

Schutz der Umwelt

Wird ein nachhaltiges und dauerhaftes Wachstum angestrebt, impliziert dies in erster Linie den Schutz der Umwelt in all seinen Facetten. Die Dringlichkeit des Umweltschutzes ist angesichts der zunehmenden Umweltverschmutzung, der Energieverschwendung und des Verfalls der Lebensqualität, vor allem in den Städten, augenfällig.

Dabei geht es in erster Linie um die Integration umweltpolitischer Belange in alle wirtschaftlichen und sozialen Aktivitäten.

Es müssen neue Formen von Wirtschaftsanreizen und Steuermechanismen eingeführt werden, um den Verbrauch von nicht erneuerbaren Ressourcen zu senken, Umweltschäden zu verringern und ökologische Innovationen zu fördern.

Der Umweltschutz und die entsprechenden

nationalen und europäischen Programme stellen auch einen Weg dar, neue Berufsmöglichkeiten zu entwickeln, wodurch wiederum Arbeitsplätze geschaffen werden, und zwar vor allem in folgenden Bereichen: Energieeinsparung und Entwicklung erneuerbarer Energien, Schutz und Erschließung des natürlichen Erbes und des ländlichen Raums, der durch die Abwanderung in die Städte bedroht ist, sowie städtische Erneuerung.

Auf europäischer Ebene müßten wirkungsvollere Anreiz-, Subventions- und Forschungspolitiken, einschließlich der Einrichtung eines Europäischen Umweltfonds, geschaffen werden.

Die Europäische Union sollte auch ihrer Verantwortung für die Verbesserung der Umwelt überall in der Welt gerecht werden und dafür sorgen, daß die Mitgliedsländer ihren Verpflichtungen nachkommen, die in der bei der Umweltkonferenz in Rio de Janeiro unterzeichneten Agenda 21 festgelegt wurden. Die Einführung einer Umweltklausel in die Verträge der Welthandelsorganisation sollte unterstützt werden.

Erfüllung der sozialen Bedürfnisse

Darüber hinaus müßte ein qualitatives Wachstum wirksamer auf heutzutage allzuoft vernachlässigte soziale Bedürfnisse wie Bildung und Gesundheit oder auch die Unterstützung von älteren Menschen, Behinderten, Familien in schwierigen Verhältnissen, Kindern usw. ausgerichtet sein. Kinderbetreuungseinrichtungen, die dem Lebens- und Arbeitsrhythmus angepaßt sind, sollten dazu beitragen, eine harmonische Entwicklung des Kindes und die Berufstätigkeit der Eltern - unter den bestmöglichen Bedingungen - in Einklang zu bringen.

Der Kampf gegen das Schulversagen sollte durch eine Erweiterung und Verbesserung des allgemeinbildenden und Vorschulwesens verstärkt werden, das leicht zugänglich und auf die Bedürfnisse der Bürger zugeschnitten sein sollte.

Die Schulpflicht sollte schrittweise erweitert werden. Jedes schulpflichtige Kind sollte kostenlos Zugang zu allgemeinbildendem und weiterführendem Unterricht und zu einer Berufsausbildung haben, die zu grundlegenden beruflichen Qualifikationen führt.

Eine verbesserte Qualität der Bildung ist auch für die wirksame Bekämpfung von Kinderarbeit von entscheidender Bedeutung; ein Problem, das in Europa wieder an Bedeutung gewinnt. Der EGB lehnt Kinderarbeit nachdrücklich ab und fordert eine aktivere Politik, um Kinderarbeit in Europa und

weltweit zu verbieten.

Was die älteren Menschen betrifft, macht das Ziel, solange wie möglich "zuhause alt zu werden" - in akzeptablen Wohnräumen -, die Einrichtung von Strukturen für die häusliche Versorgung erforderlich, die zu sozial erschwinglichen Preisen geeignete Pflege- und Hilfsleistungen anbieten.

Was das öffentliche Gesundheitswesen und den sozialen Wohlstand anbelangt, müssen die erforderlichen Maßnahmen die Schaffung von Infrastrukturen und Diensten beinhalten, die den wachsenden und vielfältigen Bedürfnissen gerecht werden.

All diese Bereiche könnten vom öffentlichen Sektor, vom privaten Sektor oder über eine Partnerschaft zwischen öffentlichem und privatem Sektor entwickelt werden.

So könnte eine breite Palette neuer Arbeitsplätze geschaffen werden; Dienstleistungen, die eine Ausbildung und Qualifikationen erfordern und angemessene Arbeitsbedingungen für die Ausführenden.

Eine solidarischere Welt

Angesichts der Verflechtung der Volkswirtschaften und Gesellschaften auf weltweiter Ebene, kann das Ziel eines qualitativen, dauerhaften und beschäftigungsintensiven Wachstums nicht allein im europäischen Raum verfolgt werden. Es gibt immense Bedürfnisse zu erfüllen, um einem großen Teil der Menschheit einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen, was wiederum zu einer weltweiten Steigerung der Nachfrage führen würde.

Die Bekämpfung der Armut in der Welt und der Aufbau einer dauerhaften neuen gerechteren und solidarischeren internationalen Wirtschafts- und Sozialordnung, die auf einem gerechteren Handel basiert, sind daher im Interesse aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und aller Völker.

Die Union und die europäischen Länder verfügen über die Mittel, in diesem Prozeß eine größere Rolle zu spielen, indem sie ihre Märkte weiter öffnen, indem sie die Notwendigkeit einer guten Staatsführung, der Respektierung der Menschenrechte und der Gewerkschaftsrechte hervorheben und indem sie die Schuldenlast verringern, die immer noch ein großes Problem für zahlreiche Entwicklungsländer darstellt. Diese

Bemühungen müssen durch tiefgreifende Veränderungen und Strukturveränderungen in unseren eigenen Volkswirtschaften unterstützt werden, z.B. in der GAP, und indem mehr Mittel für Politiken im Bereich Entwicklungshilfe und -zusammenarbeit bereitgestellt werden, so daß sie mindestens 0,7 % des BIP entsprechen.

In diesem Zusammenhang kommt dem Lomé-Abkommen große Bedeutung zu. Eine Neuorientierung hin zu einer demokratischeren und stärker dezentralisierten Funktionsweise, in die auch die direkt betroffenen sozialen Akteure miteinbezogen werden, ist jedoch notwendig.

Die EU sollte enge Beziehungen zu ihren Nachbarregionen aufbauen, für die sie eine besondere Verantwortung fühlen sollte. Die demokratische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung sowohl im Osten als auch im Süden muß ein grundlegendes und dringendes Anliegen der Europäischen Union sein. Aus diesem Grund unterstützt der EGB das PHARE-Programm und fordert eine vergleichbare Initiative für den Mittelmeerraum im Rahmen einer globalen Strategie für die Schaffung eines gemeinsamen sozialen und wirtschaftlichen Raums.

Die Union und die europäischen Länder müssen den beim Weltsozialgipfel in Kopenhagen eingegangenen Verpflichtungen nachkommen.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- die politischen Entscheidungsträger und die Arbeitgeber auf allen Ebenen zu drängen, eine dauerhafte und nachhaltige Entwicklung zu fördern, die den Schutz der Umwelt, die Verbesserung der Lebensqualität und die Berücksichtigung der heutzutage allzu oft vernachlässigten sozialen Bedürfnisse garantiert;
- Initiativen zur Erprobung von umweltfreundlichen Produktionsmethoden und zur Entwicklung der ökologischen Innovation vorzuschlagen, wodurch neue arbeitsplatzschaffende berufliche Nischen eröffnet würden;
- Druck auszuüben, damit die Union und die europäischen Länder mehr Verantwortung für eine neue Entwicklung auf internationaler Ebene übernehmen indem sie ihre Hilfs- und Kooperationspolitiken ausbauen und so die Schlußfolgerungen des Weltsozialgipfels von Kopenhagen wirksam umsetzen.

III - Die Aufwertung des Europäischen Sozialmodells

Unser Sozialmodell stellt einen Trumpf für die Entwicklung dar

In dem neuen weltweiten Kontext muß die europäische Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben. Die konservativen Regierungen und die Arbeitgeberkreise messen dieser Forderung weit mehr Gewicht bei, als die tatsächlichen Gegebenheiten erfordern, und machen die Wettbewerbsfähigkeit zum Hauptargument ihrer Angriffe auf das europäische Sozialmodell. Sie preisen die Verminderung der Rolle des Staats und der Behörden, Privatisierungen jeder Art, rücksichtslose Unternehmens- und Produktionsverlagerungen, die Deregulierung des Arbeitsmarktes, Lohnabbau und Verringerung des sozialen Schutzes und geben vor, damit das Patentrezept gefunden zu haben, das einen neuen europäischen Wirtschaftsaufschwung garantiert, während es sich in Wirklichkeit um den Ableger eines ideologischen Vorurteils handelt, der in Bezug auf die erhofften Ergebnisse völlig illusorisch ist.

Vielmehr muß die durch das europäische Modell sichergestellte Integration von Wirtschaft und Sozialem bewahrt bleiben, so daß nicht das Prinzip des freien Marktes, das allein auf Wettbewerbsfähigkeit um jeden Preis ausgerichtet ist, die Vorherrschaft übernimmt. Wettbewerbsfähigkeit muß die Entwicklung einer Wirtschaftsdynamik ermöglichen, die der Nachfrage angepaßt ist, den bestehenden Bedürfnissen gerecht wird und Arbeitsplätze schafft.

Vor allem die öffentlichen Dienste dürfen nicht rein marktwirtschaftlichen Prinzipien unterworfen werden. Die von der Union eingerichtete unabhängige Expertengruppe zum Thema Wettbewerbsfähigkeit muß sich die Leitlinien des Weißbuchs zueigen machen, das eine umfassende und ausgewogene Sicht der Probleme empfiehlt.

Dementsprechend darf unser Sozialmodell keinesfalls als ein Zwang angesehen werden, sondern muß vielmehr als ein Trumpf für die europäische Erneuerung begriffen werden.

Dieses Modell, das gekennzeichnet ist durch einen auf Solidarität basierenden sozialen Schutz von hohem Niveau, durch die zentrale Rolle der öffentlichen Dienste, die Stellung der Tarifverhandlungen und durch verschiedene

Modelle der Mitbestimmung, gründet sich auf den unerläßlichen Kompromiß zwischen den Marktkräften und dem demokratischen Staat. Wenn es auch in den einzelnen Ländern unterschiedliche Formen angenommen hat, beruht es doch immer auf denselben Werten und hat lange Zeit den wirtschaftlichen Fortschritt und den sozialen Zusammenhalt gewährleistet. Aufgrund seiner Eigenschaften und Leistungen entspricht es besser als andere - wie z.B. das amerikanische oder japanische Modell - der immer dringlicher werdenden Notwendigkeit, die Menschen ins Zentrum des Entwicklungsprozesses zu stellen.

Ein auf Solidarität basierender sozialer Schutz

Die auf Solidarität basierenden Systeme des sozialen Schutzes und der sozialen Sicherheit unserer Länder sind in all ihrer Vielfalt grundlegende Elemente des europäischen Modells. Sie entsprechen in der Tat einer Wahl der Gesellschaft, in der die Sozialpartner eine verantwortungsvolle Rolle zu spielen haben. Diese Systeme sind heute fast überall Angriffen ausgesetzt, da sie angeblich nicht mit den Anforderungen der Währungsunion vereinbar sind.

Die Bewahrung dieser Systeme, die Garantie von Leistungen - und deren Verbesserung -, von noch allgemein einzuführenden Mindestzuwendungen bzw. Mindesteinkommen für jeden Bürger und jede Bürgerin, sowie der direkte Anspruch auf eine an die Entwicklung der Lebenskosten und die Verbesserung der Kaufkraft der Arbeitnehmer gekoppelte Rente müssen Ziele der Europäischen Union sein. Vergleichbare Rechte müssen auch in den mittel- und osteuropäischen Ländern gewährleistet werden, um soziales Dumping zwischen den Staaten zu vermeiden und die Lebensbedingungen der Völker zu verbessern.

Eine wirkliche Angleichung - auf dem Wege des Fortschritts - der Politiken und Leistungen im Bereich des sozialen Schutzes auf europäischer Ebene ist anzustreben. Für den EGB geht es nicht darum, Systeme zu harmonisieren, die ihren Ursprung in der jeweiligen traditionellen nationalen Sozialkultur haben, sondern darum, Rechte anzugleichen, indem sie ausgebaut werden.

Um die Qualität des sozialen Schutzes in Europa aufrechtzuerhalten, müssen andere Finanzierungsquellen gefunden werden; die Staaten müssen jedoch ihren

Verpflichtungen nachkommen und die sich aus der nationalen Solidarität ergebenden Bereiche abdecken. Da es überall Probleme hinsichtlich der Systeme des sozialen Schutzes und der sozialen Sicherheit gibt - Schuld daran ist vor allem das Ungleichgewicht zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern - und um die Finanzierungsgrundlage zu erweitern, muß die Union eine verstärkte europäische Koordination vorsehen, die verschiedene Finanzierungsmodi ermöglicht.

Die Einführung ausgehandelter ergänzender Systeme, die dem gleichen Ziel der Solidarität verpflichtet sind wie das allgemeine System, könnte es ebenfalls ermöglichen - ohne die Basissysteme in Frage zu stellen - auf die neuen Bedürfnisse im Bereich sozialer Schutz und Altersversorgung einzugehen. Nach Meinung des EGB sollten es sich dabei um kooperative, auf Gegenseitigkeit beruhende oder paritätische Systeme handeln, die transparent und leicht verständlich sein sollten. Sie wären jedoch nur als Ergänzung in Betracht zu ziehen und keinesfalls als Alternative.

Die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise ist Ursache für schwerwiegende Risse im Sozialgefüge. Um unser Modell zu bewahren, muß die Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung ein politischer, wirtschaftlicher und sozialer Schwerpunkt der Europäischen Union werden.

Um die Grundrechte zu garantieren und angemessene Lebensbedingungen sicherzustellen, müßte zumindest für die Unterkunft und Energieversorgung aller bedürftigen Bürger und Bürgerinnen gesorgt werden.

Politiken und Programme zur Prävention, sozialen und beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung und die Entwicklung einer Partnerschaft zwischen den öffentlichen und privaten Sektoren, den lokalen Behörden, den NRO und gemeinnützigen Vereinen und den Arbeitgebern und Gewerkschaften sind unerlässlich, um Ausgrenzung und Armut zu vermeiden und zu beseitigen.

Effiziente öffentliche Dienste

Der EGB betrachtet die öffentlichen Dienste als Eckpfeiler unseres europäischen Sozialmodells und unserer Demokratie. Tatsächlich tragen die öffentlichen Dienste ein hohes Maß an Verantwortung für das Wohlergehen und die Entwicklung unserer Gesellschaften, da es ihre Aufgabe ist, dem allgemeinen Interesse zu dienen und die Dualisierung der Gesellschaft zu verhindern. In diesem Zusammenhang wendet der EGB sich gegen die Privatisierungen in allen Bereichen ohne jegliche wirtschaftliche Rechtfertigung - sie erfolgen allein aufgrund neoliberaler ideologischer Annahmen - und vor allem ohne vorherige Verhandlungen mit den Sozialpartnern.

Die öffentlichen Dienste bürgen für das

Allgemeinwohl und sind ein wesentlicher Faktor für den sozialen Zusammenhalt, da sie Werte wie Solidarität und Gleichheit bewahren.

Alle Bürger und Bürgerinnen müssen gleichberechtigten Zugang zu effizienten öffentlichen Diensten haben, damit individuelle und kollektive Bedürfnisse erfüllt werden können.

Die öffentlichen Dienste tragen in hohem Maße zur Wahrung und Verbesserung des Lebensstandards der Bevölkerung und vor allem der Arbeitnehmer bei und müssen daher bemüht sein, die Bedürfnisse aller abzudecken.

Egal um welche geleisteten Dienste es geht (Bildung, Ausbildung, Gesundheit, soziale Dienste, Rechtsprechung, öffentliche Sicherheit, Transport, Energieversorgung, Wohnraum, Kultur, audiovisuelle Dienste, Post, Telekommunikation), ein leistungsfähiger öffentlicher Sektor ist angetan, die Stabilität und die Identität der Gesellschaft zu garantieren.

Effiziente öffentliche Dienste, die über angemessene Investitionen und Mittel verfügen, sind die Voraussetzung für den Aufbau eines sozial gerechteren und wirtschaftlich leistungsfähigeren Europas, in dem die Behörden ihre regelnde Rolle beibehalten und so die Entstehung jeglicher Monopolstellung der privaten oder privatisierten Dienste verhindern.

Die Notwendigkeit, ihren Aufgaben gerecht zu werden, aber auch, sich zu modernisieren, macht es erforderlich, daß die öffentlichen Dienste sich an die neuen Gegebenheiten des Europäischen Raums anpassen. Für diese Anpassung ist eine europäische Politik der Koordinierung und Kooperation zwischen den nationalen öffentlichen Diensten notwendig.

Der öffentliche Sektor hat im Bereich Wirtschaft und Beschäftigung eine zentrale Rolle zu spielen, die durch öffentlich-private Partnerschaften noch untermauert wird. Als industriepolitisches Instrument in Händen der Allgemeinheit und Garant einer gemischten Wirtschaft kann der öffentliche Sektor die europäische Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Die Einrichtung umfangreicher transeuropäischer Netze, unter anderem im Bereich der Kommunikation, kann den freien Verkehr der Güter, Dienstleistungen und Personen in Europa auf der Nord-Süd- und der West-Ost-Achse beträchtlich fördern.

Der öffentliche Sektor ist mit einem strukturellen Wandel in der Gesellschaft konfrontiert, der Auswirkungen auf seine Rolle und zukünftigen Aktivitäten hat. Daraus ergibt sich eine zusätzliche Forderung an die öffentlichen Dienste, nämlich die, ein Umfeld zu fördern, das für die wirtschaftliche Entwicklung geeignet ist.

Dies erfordert neue Wege der Verwaltung und Entscheidungsfindung im öffentlichen Sektor, eine verbesserte Ausbildung und höhere Qualifikation der

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die einen bedeutenden Teil der erwerbstätigen Bevölkerung Europas ausmachen, sowie einen adäquaten Personalbestand mit angemessenen Gehältern.

Verhandlungen über notwendige Reformen

Der Europäische Gewerkschaftsbund ist sich natürlich darüber im klaren, daß das europäische Entwicklungsmodell, dessen Aufbau nach dem zweiten Weltkrieg, also vor knapp fünfzig Jahren, durch eine Zusammenarbeit des öffentlichen und des privaten Sektors begonnen wurde, angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der raschen tiefgreifenden Änderungen auf wirtschaftlicher, sozialer und demographischer Ebene zum Teil inadäquat ist und daher überprüft werden muß.

Reformen sind zweifellos vonnöten; ihre von den Gewerkschaften ausgehandelte Einführung setzt jedoch ein Gleichgewicht zwischen den sozialen Notwendigkeiten und den wirtschaftlichen Erfordernissen, zwischen der Anpassung der Unternehmen und den Rechten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Bürger und Bürgerinnen voraus. Dieser positive und moderne Ansatz hat nichts gemein mit den konservativen Politiken, die zahlreiche Regierungen und die meisten Arbeitgeber versuchen einseitig durchzusetzen.

Die wahre Lösung ist nicht in der Deregulierung zu suchen, sondern in der Schaffung neuer Regeln, welche die aktuellen Gegebenheiten der Arbeitsorganisation und der Sozialstruktur sowie die gerechte Aufteilung der familiären und beruflichen Pflichten zwischen Männern und Frauen und die neuen sozialen Bedürfnisse berücksichtigen. Das Konzept der "Vollzeitarbeit" muß überarbeitet werden, um den Frauen vielfältigere Arbeitsmöglichkeiten zu bieten und den Männern mehr Zeit, eine größere Rolle in der Familie zu übernehmen.

Dies impliziert, daß die Koalitionsfreiheit in allen Ländern und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Militärangehörigen, gewährleistet ist, und daß die Mitwirkung der Gewerkschaften und ihre Verhandlungsmacht auf allen Ebenen anerkannt und verstärkt und das Dialogverfahren weiter ausgebaut wird. Wo diese Bedingungen erfüllt waren, haben die Gewerkschaften neue Entwicklungen aktiv gefördert.

Der EGB ist beunruhigt und stellt sich gegen die Versuche, diese Rolle und diese Macht auszuhöhlen, die

Legitimität der Gewerkschaftsaktion in Frage zu stellen und die Tarifverhandlungssysteme zu untergraben. Er ist außerdem zutiefst besorgt ob der Hindernisse, die dem Ausbau der Rolle der Gewerkschaften in den Ländern Mittel- und Osteuropas in den Weg gestellt werden. Eine freie und repräsentative Gewerkschaftsbewegung ist ein unverzichtbarer Bestandteil des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts und stellt einen Grundpfeiler der Demokratie dar.

Angesichts der europäischen Integration kann der Anpassungs- und Reformprozeß des Sozialmodells nicht mehr in einem ausschließlich nationalen Rahmen Erfolg haben. Der Binnenmarkt und die Perspektiven der Wirtschafts- und Währungsunion verlangen, daß diese Revision unter einem europäischen Gesichtspunkt erfolgt. Dies ist einer der Gründe, warum eine europäische Sozialpolitik überhaupt notwendig ist, und der EGB fordert schon seit geraumer Zeit eine Erweiterung dieser Politik, mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts anzupassen und neue Rechte einzuführen, die einen auch auf sozialer Ebene integrierten Raum schaffen. Dafür ist es erforderlich, daß der Vertrag die sozialen Grundrechte anerkennt.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- auch weiterhin alles zu unternehmen, damit die Integration von Wirtschaft und Sozialem auf allen Ebenen verstärkt wird. Grundlage hierfür ist das europäische Modell, das sich vor allem durch die zentrale Rolle der Sozialpartner auszeichnet;
- jeglichen Abbau der sozialen Sicherheit kategorisch abzulehnen, überall die solidarischen Systeme des sozialen Schutzes zu verteidigen und eine gemeinsame Strategie zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung zu entwickeln;
- sich gegen die Privatisierungen in allen Bereichen zu stellen und die Konsolidierung der öffentlichen Dienste - die allein die Wahrung der Interessen aller garantieren -, ihre Modernisierung und ihre notwendige Anpassung an die europäische Perspektive zu unterstützen;
- darauf zu achten, daß alle Reformen, die sich im Bereich des sozialen Schutzes und der öffentlichen Dienste als notwendig erweisen, das Ergebnis von konzertierten Aktionen und Tarifverhandlungen sind.

IV - Die Dynamisierung des Arbeitsmarktes

Die Arbeitswelt im Wandel

Auf dem Arbeitsmarkt haben zwei grundlegende Änderungen das Bild gewandelt. Die erste Veränderung betrifft die erwerbstätige Bevölkerung: die massive Zunahme des Anteils weiblicher Arbeitnehmer und die Abnahme am oberen und unteren Ende des Altersdiagramms haben die Sozialstruktur der Arbeitswelt verändert. Heute, angesichts des Rückgangs der handwerklichen Berufe, sind zwei Drittel der Erwerbstätigen im (öffentlich und privaten) Dienstleistungssektor beschäftigt, der ein rasantes Wachstum aufweist. Allgemein gesehen wurden die Arbeitsplätze in der Großindustrie über einen Prozeß der Externalisierung, massiv in die KMU verlagert. Parallel dazu hat sich die Zahl der leitenden Angestellten in der Europäischen Union in 10 Jahren praktisch verdoppelt. Die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft hat sich gewandelt.

Als zweites sind die Beschäftigungskrise und die neuen Formen der Arbeitsorganisation zu nennen: Massenarbeitslosigkeit und die Entwicklung atypischer Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge, vorübergehende Beschäftigung, Arbeit über private Arbeitsvermittlungen, sogenannte Selbständigkeit, Heimarbeit und Telearbeit, jederzeit kündbare Verträge usw.) haben die Beschäftigung destabilisiert. Auch die Teilzeitarbeit nimmt beträchtlich zu, häufig mit geringer sozialer Absicherung. Die Arbeit selbst hat sich gewandelt.

Die Folge dieser beiden miteinander verflochtenen Entwicklungen ist eine gefährliche und größer werdende Kluft zwischen den (immer noch) gut geschützten traditionellen Beschäftigungsformen und der ungeschützten Beschäftigung wachsender Zahlen von "atypischen" Arbeitnehmern, überwiegend Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten, Wanderarbeitnehmer und junge Menschen. Diese Entwicklung stellt eine Bedrohung für die gesamte Arbeitnehmerschaft dar und eine Herausforderung an die Gewerkschaften, die an ihren Grundfesten rüttelt.

Sicherstellung der Gleichbehandlung

In Anbetracht eines Arbeitsmarktes mit Millionen von Arbeitnehmern aus Drittländern, fordert der EGB ein Verbot jeglicher Art von Diskriminierung bei der Einstellung oder am Arbeitsplatz

aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Veranlagung, Religionszugehörigkeit oder ethnischer Herkunft und daß diesen Arbeitnehmer/innen dieselben sozialen, wirtschaftlichen und demokratischen Rechte zugestanden werden, wie den anderen Bürgern und Bürgerinnen.

Der EGB fordert außerdem wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und der Ausbeutung von Einwanderern. Gleichzeitig verlangt er die Aufstellung von gemeinsamen Regeln, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus Drittländern, die sich legal in einem Mitgliedstaat aufhalten, die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union zu ermöglichen.

Selbstverständlich geht es über die Beschäftigungsproblematik hinaus darum, eine europäische Gesellschaft aufzubauen, die auf dem Respekt aller ethnischen Minderheiten, der Gleichbehandlung und der Ablehnung jeder Art von Diskriminierung im Hinblick auf Rechte und Staatsbürgerschaft basiert. Dafür müssen Rassismus und Fremdenhaß mit Entschiedenheit bekämpft und Integrationspolitiken, die jedoch die kulturelle Vielfalt respektieren, in allen Bereichen, einschließlich dem der politischen Mitbestimmung, entwickelt werden.

Die Sozialpartner können dazu beitragen, indem sie z.B. Bestimmungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Rassismus in Kollektivverträge aufnehmen, Verhaltenskodizes für Betriebe entwickeln und Ausbildung und Bildung fördern.

Obwohl sie das dynamische Element des Arbeitsmarktes darstellen, werden die Frauen doppelt diskriminiert: auf horizontaler Ebene durch den äußerst begrenzten Tätigkeitsbereich, in dem sie eingesetzt werden, und auf vertikaler Ebene dadurch, daß sie mit der untersten Stufe der beruflichen Hierarchie vorlieb nehmen müssen.

Das Ziel einer besseren Beschäftigungslage kann nicht vollständig verwirklicht werden ohne den Willen zu einer gerechteren Neuaufteilung der familiären und beruflichen Pflichten zwischen Männern und Frauen und ohne die Abschaffung der immer noch andauernden Diskriminierung der Frauen sowohl im Berufsleben als auch in der Gesellschaft.

Es müssen spezifische Maßnahmen getroffen werden, um die Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen, damit das Ziel "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" erreicht werden kann. Zu diesen

Maßnahmen sollte auch ein angemessenes Arbeitsbewertungssystem gehören, um den Status von Berufen und Arbeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, aufzuwerten.

Außerdem müssen die Änderungen hinsichtlich der traditionell den Frauen und Männern zugeordneten Rollen in der Familie und im Beruf - vor allem im Hinblick auf die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit - in allen europäischen Politiken betreffend Beschäftigung, Ausbildung, soziale Verhältnisse und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden und ein permanenter Bestandteil dieser Politiken sein. Positive Aktionen zur Gewährleistung der Chancengleichheit bei der Beschäftigung müssen über Kollektivverhandlungen durchgeführt werden.

Die Diskriminierung von Frauen hat ihren Ursprung in unserer Kultur sowie in den Arbeits-, Gesellschafts- und Familienstrukturen. Sie muß durch die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Perspektive bei der Arbeitsorganisation, in der Ausbildung und in der Entwicklung der Gesellschaft beseitigt werden.

Die Änderungen voraussehen

Der Wandel von der Industriegesellschaft zu einer Informations- und Dienstleistungsgesellschaft bringt - noch nicht allgemein verbreitete, aber doch bereits nennenswerte - Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen quantitativer und qualitativer Art mit sich, die eine ständige gelenkte Anpassung der Beschäftigung auf Unternehmens-, sektoraler aber auch regionaler Ebene erfordern. Darum muß eine Politik der vorausschauenden Arbeitsverwaltung eingeführt werden, die es ermöglicht, neue Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigung und des Qualifikationsbedarfs sowie den industriellen Wandel so genau wie möglich vorzusehen. Dabei muß der Ausgrenzung vorgebeugt und der Zugang zu Beschäftigung für diejenigen, die nicht über angemessene Qualifikationen verfügen, gewahrt werden.

Die rasche Einführung neuer Technologien bringt sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor fortgesetzte Änderungen der Arbeitsorganisation mit sich. Die Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und ihre Vertreter/innen müssen aktiv an der Neuorganisation der Unternehmen beteiligt werden, und zwar über ein transparentes demokratisches Verfahren mit dem Ziel der Stabilisierung, oder sogar der Erhöhung der Beschäftigung und der Humanisierung der einzelnen Arbeitsplätze.

Überdies erfordert die Bewältigung dieser Änderungen eine vermehrte Anpassungsfähigkeit seitens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sie nur durch eine ständige Verbesserung ihrer Kenntnisse und

beruflichen Qualifikationen erwerben können.

Die Weiterbildung nimmt somit einen immer wichtigeren Platz im Leben eines Menschen ein.

Investitionen in die Humanressourcen

Die Investition in Humanressourcen bleibt einer der entscheidendsten Faktoren für eine effiziente Politik gegen die Arbeitslosigkeit und für die Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen. Unter diesem Gesichtspunkt müssen an erster Stelle die Schulsysteme, das höhere Schulwesen und das Hochschulwesen verbessert und angepaßt werden, wobei die sozialen Veränderungen zu berücksichtigen sind. Es ist besonders wichtig, mehr Schüler für die höhere Bildung zu gewinnen, da Europa auf diesem Feld, z.B. im Vergleich zu Japan oder den USA, weit zurückliegt.

Um das verfügbare menschliche Potential zu verstärken und die Fähigkeiten der Leute besser zu nutzen, müssen die berufliche Grundausbildung, die praktische Ausbildung in Schule oder Betrieb und Lehrzeiten, die wirklich zu einem Arbeitsplatz führen, so organisiert werden, daß sie den sich ändernden Anforderungen und dem zukünftigen Anpassungsbedarf gerecht werden.

Allen Schulabgängern muß das Recht auf eine Lehrstelle und/oder eine Berufsausbildung garantiert werden.

Die Ausbildung und die Fortbildung während des gesamten Erwerbslebens dienen nicht nur der Anpassung an die wirtschaftlichen Bedürfnisse, sondern sind auch eine Notwendigkeit für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie stellen ein Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar, das, auch auf europäischer Ebene, im öffentlichen wie im privaten Sektor als solches anerkannt werden muß. Dieses selbe Recht muß auch den Arbeitslosen zugestanden werden, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Es müssen auf allen Ebenen angemessene Mittel bereitgestellt werden, damit dieses Recht auch wirklich in Anspruch genommen werden kann. In der jetzigen Lage, mit einer hohen Arbeitslosigkeit in Europa, sollte die Zahl der verfügbaren Plätze in Ausbildungsprogrammen um 5 Millionen erhöht werden.

Wenn die Sachkenntnisse und das Know-how der Arbeitnehmer mit den Entwicklungen in der Produktion Schritt halten sollen, sind außerdem umfassende Ausbildungsprogramme und andere dauerhafte Maßnahmen notwendig, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten auszubauen. Eine

Arbeitsorganisation, die Fortbildungsmaßnahmen miteinbezieht, würde ebenfalls dazu beitragen, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer/innen zu erweitern.

Die Anwendung dieses Rechts in den Unternehmen - auch für die leitenden Angestellten - muß die Aufstellung von mit den Gewerkschaften ausgehandelten Fortbildungsplänen umfassen, die inner- und außerbetriebliche Fortbildungsperioden innerhalb der Arbeitszeit sowie Systeme für bezahlten Bildungsurlaub, alternierende Ausbildung, Ausbildung auf Rotationsbasis und Studienurlaub vorsehen.

Pläne für positive Aktionen für Frauen - vor allem für Frauen ohne Qualifikationen - müssen in diese Verhandlungen aufgenommen werden, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu fördern. Gezielte Ausbildungsinitiativen sind auch für Gruppen, die einen besonders schwierigen Stand auf dem Arbeitsmarkt haben, sowie für Wanderarbeitnehmer/innen und ethnische Minderheiten nötig.

Wenn die Zuständigkeiten im Bildungs- und Ausbildungsbereich auch in erster Linie auf nationaler, bzw. regionaler Ebene liegen, erfordert die Vervollständigung des Binnenmarktes und die fortschreitende europäische Integration doch auch einen transnationalen Ansatz.

Dies ist das Ziel der kürzlich von der Union beschlossenen Rahmenprogramme, die der EGB voll unterstützt, hinsichtlich deren Durchführung er jedoch eine erweiterte Rolle der Sozialpartner fordert.

Um die Effektivität der Programme zu erhöhen, fordert der EGB die EU auf, die Verfahren für ihre Durchführung transparenter und zugänglicher zu gestalten.

Der Zugang zur Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens ist von strategischer Bedeutung für die Unternehmen aber auch - im Hinblick auf ihre berufliche, soziale und individuelle Entfaltung - von vitalem Interesse für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und sollte darum in allen Sektoren und auf allen Ebenen, auch im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs, Gegenstand von Verhandlungen der Sozialpartner sein.

Verhandlungen über die positive Flexibilisierung

Es ist evident, daß ein stärkeres und qualitativeres Wachstum allein nicht genügt, um die Vollbeschäftigung wiederherzustellen und allen Männern und Frauen gleiche Chancen auf einen angemessenen Arbeitsplatz zu geben.

Anstelle der unkontrollierten Flexibilisierung, die von den Arbeitgebern gefordert und aus "wirtschaftlichen

Gründen von mehreren Regierungen unterstützt wird und die zu einer zunehmenden Unsicherheit der Arbeitsplätze und Verschlechterung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer/innen führen würde, sollte eine "positive Flexibilisierung" gefördert werden.

Im Rahmen dieses Konzepts wird die wachsende Notwendigkeit einer größeren Flexibilisierung und Diversifizierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern anerkannt. Der zentrale Gedanke dieses Konzepts ist, daß nicht nur die Arbeitgeber flexible Arbeitskräfte benötigen, sondern auch die Arbeitnehmer flexible Arbeitgeber, d.h. Arbeitgeber, die bereit und in der Lage sind, sich den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anzupassen, die in zunehmendem Maße ihre Arbeit mit familiären und privaten Verpflichtungen in Einklang bringen müssen. Die Anerkennung dieser unterschiedlichen Interessen sollte zu neuen Formen von Regelungen und zu Vereinbarungen führen, durch die die gerechtfertigten Interessen beider Seiten in Kollektivverhandlungen abgedeckt werden, und zwar so, daß alle Arbeitnehmer/innen - mit normalen oder auch atypischen Verträgen - den gleichen angemessenen sozialen Schutz genießen.

Eine andere stimulierende Maßnahme für die Schaffung von Arbeitsplätzen ist die Senkung der Lohnnebenkosten, um die Einstellung von vor allem jungen Leuten, Langzeitarbeitslosen und anderen ausgegrenzten Personen zu erleichtern. Das impliziert natürlich das Ausfindigmachen anderer Finanzierungsquellen (vor allem durch eine höhere Besteuerung der Kapitaleinkünfte und der Finanzspekulation), um den notwendigen Ausgleich für die soziale Absicherung und die damit zusammenhängenden Leistungen sicherzustellen. Solche Initiativen sollten an mit den Gewerkschaften ausgehandelte Abkommen geknüpft sein, die für zusätzliche Arbeitsplätze sorgen und Kontrollmechanismen - mit Sanktionen für den Fall daß Verpflichtungen nicht eingehalten werden - vorsehen.

Es ist wichtig, eine bessere Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten, indem Arbeitssuchenden eine effektive Berufsberatung, individualisierte Unterstützung und Möglichkeiten für eine Berufsausbildung geboten werden. Staatliche Arbeitsämter sollten gestärkt werden, damit sie in der Lage sind, ihre Dienstleistungen für Arbeitgeber, Arbeiter und Angestellte und Arbeitslose zu verbessern. Die kommunalen Arbeitsmarktausschüsse haben bei der Erfüllung dieser Aufgaben eine bedeutende Rolle zu spielen.

Ansichts der Tatsache, daß das Arbeitsangebot außerordentlich hoch ist, geht es darum, die soziale Arbeitslosenunterstützung in neue, aktivere Bahnen zu

lenken, vor allem durch die Förderung von Ausbildungsmaßnahmen oder gemeinnütziger Tätigkeiten.

Entwicklung der Sozialwirtschaft

Die Einrichtung von Genossenschaften oder anderen Initiativen, die aus der Sozialwirtschaft hervorgehen, sollte von den Behörden gefördert werden, indem sie unter anderem ein in vielerlei Hinsicht günstiges Umfeld schaffen und einen geeigneten Rechtsrahmen auf europäischer Ebene festlegen.

Die Sozialwirtschaft, zu der die Sektoren Genossenschaften, "Mutuelles" (Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit) und Vereine zählen, stellt einen gesonderten Wirtschaftsbereich dar. Diese Organisationen erfüllen zahlreiche soziale Bedürfnisse und tragen, vor allem auf lokaler Ebene, zur Wirtschaftsentwicklung bei. Deshalb können sie eine bedeutende Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen spielen und so die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- sich bei der Union dafür einzusetzen, daß alle europäischen Politiken, denen das Prinzip der Chancengleichheit zugrunde liegen sollte, auf die Verbesserung der Qualität der Frauenbeschäftigung und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer abzielen;
- die Anerkennung auf europäischer Ebene des Rechts auf Zugang zur Bildung und Ausbildung während des gesamten Erwerbslebens für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Bildungsurlaub, Bildungskredite, alternierende Ausbildung, Freistellung zu Studienzwecken usw.) zu fordern. In Anbetracht der aktuellen Höhe der Arbeitslosigkeit sollten zusätzliche 5 Millionen Plätze in Ausbildungsprogrammen zur Verfügung gestellt werden;
- tarifvertragliche Regelungen zu fördern, die allein es ermöglichen, eine sozial akzeptable und vom Einzelnen gewünschte Flexibilisierung der Arbeitsorganisation auszuhandeln. Jede Form der Unterstützung, die Unternehmen gewährt wird, sollte an mit den Gewerkschaften ausgehandelte Abkommen geknüpft sein und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen;
- aktive Arbeitsmarktpolitiken zu fördern, die in erster Linie darauf abzielen, junge Menschen und Langzeitarbeitslose in das Berufsleben einzugliedern;
- seine Aktionen gegen jede Art der Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern und ethnischen Minderheiten in Bezug auf Beschäftigung und verschiedene Rechte zu verstärken und permanent gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu Felde zu ziehen.

V - Verhandlungen Über die fNeuorganisation der Arbeitszeit

Wachstum allein genügt nicht

Die hohe Arbeitslosigkeit in Europa kann nicht durch ein dauerhaftes Wachstum allein abgebaut werden, auch wenn dieses natürlich unerlässlich ist. Die stetige Einführung neuer Technologien wird durch eine erhöhte Produktivität zahlreiche Arbeitsplätze zerstören. Gleichzeitig führen die neuen Technologien aber auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, häufig innerhalb neuer Sektoren. Dafür sind neue Fertigkeiten und Fachkenntnisse, eine bessere Arbeitsorganisation und eine größere Anpassungsfähigkeit seitens der Arbeitnehmer/innen und daher eine aktivere Arbeitsmarktpolitik notwendig.

Ein wirkliches Beschäftigungsprojekt, erfordert, neben einer Reihe anderer Politiken, eine Arbeitszeitverkürzung und die Neuorganisation der Arbeitszeit. Diese Verkürzung/Neuorganisation muß in erster Linie durch die Investition eines Großteils der aus dem Produktivitätszuwachs resultierenden Erträge in die Beschäftigung realisiert werden. Sie muß außerdem mit einer besseren Nutzung der Anlagen und Einrichtungen verbunden werden, die durch eine stärkere Trennung zwischen menschlicher Arbeitszeit - die verschiedene Formen annehmen könnte - "Maschinen-Arbeitszeit" und der Zeit, die für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe notwendig ist, zu erreichen wäre.

Dieser Ansatz sollte als Teil eines weitergefaßten Ansatzes gesehen werden, der den technologischen Wandel und die neue Arbeitsverteilung, den Wunsch der Arbeitnehmer nach einer individuelleren Zeitgestaltung und die Notwendigkeit, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, berücksichtigt.

Während diese Strukturprobleme umfangreiche und tiefgreifende Maßnahmen erfordern, sieht die aktuelle Tendenz so aus, daß zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit in den Unternehmen punktuelle und innovatorische Lösungen angewandt werden. So konnten in einigen Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden, im Rahmen von Abkommen zeitlich begrenzte Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen Masseneurlauben verhindern oder reduzieren. In anderen Abkommen haben die Sozialpartner gegenseitige Zugeständnisse hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitskräfte gemacht.

Den Wünschen der Arbeitnehmer und den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden

Die zukünftigen Entwicklungen sollten jedoch der Tatsache Rechnung tragen, daß die neue Aufteilung der Arbeit und die individuellen Wünsche der Arbeitnehmer eine Veränderung der traditionellen Organisation der Arbeitszeit und der arbeitsfreien Zeit mit sich bringen wird.

Das bedeutet, daß die zur Zeit sowohl von den Staaten als auch von den Sozialpartnern auf den verschiedenen Ebenen entwickelten Politiken die Tendenz zur Verkürzung und Diversifizierung der Arbeitszeitperioden verstärken. Um den heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen, muß ein neuer Sozialvertrag geschaffen werden, der sowohl die Vielfalt der individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer als auch die Zwänge der Bedürfnisse der Unternehmen in einen weiteren Rahmen stellt und zu einem Gesellschaftsentwurf führt, wo das Tarifverhandlungssystem die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Lebensumstände - am Arbeitsplatz und außerhalb - zum Ziel hat.

Eine diversifizierte Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit sollte auch zu der Entwicklung von unterstützenden Infrastrukturen führen und damit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in bestimmten Sektoren, die einerseits den neuen Bedürfnissen, die sich aus der Arbeitsorganisation ergeben, Rechnung tragen und andererseits der Notwendigkeit eines Zugangs zu öffentlichen und privaten Diensten und deren breiten Nutzung aufgrund der Freiräume die durch die Arbeitszeitflexibilität entstanden sind.

Arbeit für alle durch Verkürzung der Arbeitszeit

Eine Politik der allgemeinen Verkürzung der individuellen und kollektiven Arbeitszeit impliziert eine globale Dynamik mit dem Willen, die Optimierung der Produktivität, die Umverteilung der verfügbaren Arbeit und den Wandel der kollektiven und individuellen Bedürfnisse miteinander in Einklang zu bringen.

Heute weiß man, daß die Arbeitsdauer im Verhältnis zur gesamten Lebensarbeitszeit betrachtet werden sollte, - wobei die Ausbildungszeiten und die familiären und sozialen Verpflichtungen miteinzubeziehen sind - die Wochenarbeitszeit als zeitlicher Bezugspunkt jedoch von grundlegender Bedeutung bleibt, auch wenn sie im Rahmen längerer Zeiträume betrachtet wird.

Das vom EGB seit Jahren angestrebte Ziel der 35-Stunden-Woche, verhandelt und koordiniert auf den verschiedenen betroffenen Ebenen, war der wichtigste mobilisierende Faktor für die Gewerkschaftsbewegung und wird es auch in Zukunft bleiben. Obwohl es zu einer Reihe von Abkommen in verschiedenen Ländern kam, die, auch wenn sie im Detail abweichen, in dieselbe Richtung zielen, kann die 35-Stunden-Woche noch lange nicht als allgemein eingeführt gelten.

Heute, in einem Kontext der Massenarbeitslosigkeit, muß der Weg für ehrgeizigere Ziele im Bereich der Arbeitszeit offenbleiben (z.B. 32-Stunden-Woche/4-Tage-Woche/schrittweiser Ruhestand). Dafür müssen Politiken entwickelt werden, die zur Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen führen. In diesem Zusammenhang obliegt es den Sozialpartnern, die Erträge des Produktivitätsgewinns zwischen verkürzter Arbeitszeit, Löhnen und Gehältern und Investitionen aufzuteilen.

Förderung der gewählten und freiwilligen Teilzeitarbeit

Eine verbesserte Anpassungsfähigkeit, die zu diversifizierteren Beschäftigungsformen - wie der gewählten und freiwilligen Teilzeitarbeit - führt, könnte nicht nur den Forderungen der Unternehmen, sondern auch den unterschiedlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Einteilung ihrer Zeit gerecht werden.

Die freiwillig gewählte Teilzeitarbeit könnte eine wichtige Rolle in den Beschäftigungsstrategien spielen. Voraussetzung ist, daß die Teilzeitbeschäftigten das gleiche Maß an Sicherheit und dieselben Aufstiegschancen haben, d.h. genauso behandelt werden wie die Vollzeitbeschäftigten. Dies betrifft z.B. Gewerkschaftsrechte, soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumwelt, das Recht auf Ausbildung, Beförderungsaussichten und vorrangigen Zugang oder Rückkehr zu einer unbefristeten Vollzeitstelle.

Die aktuelle Form der Teilzeitarbeit spiegelt allerdings bedauerlicherweise vor allem den Bedarf der Arbeitgeber an atypischen flexiblen und billigen Arbeitsplätzen wider und weniger den Bedarf der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an einem angemessenen Arbeitsplatz mit weniger Arbeitsstunden. In bestehenden Teilzeitarangements werden die Frauen, was die

Anstellungsbedingungen betrifft, häufig diskriminiert und sie enthalten weder Bestimmungen für Gleichbehandlung noch angemessene individuelle und kollektive Arbeits- und Sozialschutzrechte.

Der EGB ist jedoch der Meinung, daß Formen der freiwillig und nicht aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes gewählten Teilzeitarbeit im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung nicht nur den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht werden, sondern auch in einem weitergefaßten Ansatz zur Förderung positiver Flexibilisierung im Interesse sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen sinnvoll sind.

Dieser positive Effekt kann nur erreicht werden, wenn Teilzeitarbeit nicht länger als "zweitklassige" Arbeit für "zweitklassige" Bürger betrachtet wird, sondern durch dieselben sozialen gesetzlichen und gewerkschaftlichen Garantien abgesichert wird wie die Vollzeitarbeit.

So organisiert könnte die Teilzeitarbeit neue Möglichkeiten im Hinblick auf persönliche Entwicklung und Bildung, Freizeitaktivitäten, Kindererziehung und Versorgung von Kindern und anderen abhängigen Personen bieten. Unter diesen Bedingungen kann die gewählte und freiwillige Teilzeitarbeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.

Folglich muß die globale Strategie, die notwendig ist, um den Herausforderungen der Organisation der Zeit zu begegnen, sowohl rechtliche Maßnahmen als auch Tarifverträge vorsehen, da weder die Behörden noch die Sozialpartner allein in der Lage sind, diese Probleme zu bewältigen.

Es ist also die Rolle der Behörden, auch auf europäischer Ebene, einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen und Maßnahmen zu unterstützen - vor allem durch steuerliche und soziale Anreize - und die der Sozialpartner, innovative Lösungen zu finden, die den verschiedenen Zwängen auf beiden Seiten Rechnung tragen.

Auf europäischer Ebene sollte dies durch eine Revision der Richtlinie über die maximale Wochenarbeitszeit erfolgen, einschließlich der Beschränkung der Überstunden und durch die umgehende Annahme von Normen für den Schutz von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und insbesondere von Teilzeitarbeitnehmern.

Der politische Wille, die Probleme der Arbeitszeit und der arbeitsfreien Zeit in Angriff zu nehmen, sollte durch Initiativen unter Beweis gestellt werden, die unter anderem die Rahmenrichtlinien über Bildungsurlaub, Freistellung aus familiären Gründen sowie den vorzeitigen Ruhestand und den schrittweisen Ruhestand über Teilzeitarbeit betreffen.

Die Sozialpartner ihrerseits sollten durch die Anwendung des Sozialprotokolls des Vertrags über die Union ihrem Teil der Verantwortung nachkommen, indem sie Rahmenabkommen aushandeln, die mit der Gesetzgebung betreffend Teilzeitarbeit, Bildungsurlaub und Freistellung aus Familiengründen abgestimmt sind.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- im Rahmen einer - weiterhin notwendigen - Strategie für arbeitsplatzschaffendes Wachstum eine europäische Kampagne zur allgemeinen Verkürzung der individuellen und kollektiven Arbeitszeit und zur Neuordnung der Arbeitszeit auf dem Verhandlungswege zu führen;
- das Ziel der 35-Stunden-Woche weiterzuverfolgen, jedoch den Weg für ehrgeizigere Formeln (z.B. 32-Stunden-Woche/4-Tage-Woche/schrittweiser Ruhestand) offenzulassen;
- sicherzustellen, daß die Teilzeitarbeit eine freiwillig gewählte Arbeitsform und Gegenstand von Tarifverträgen ist, welche die Gleichbehandlung im Hinblick auf Beschäftigung und die damit zusammenhängenden sozialen Rechte garantieren;
- sich auf europäischer Ebene - entweder durch Gesetze oder Verhandlungen - um die Schaffung eines verbindlichen Rahmen zu bemühen, der die verschiedenen Beschäftigungsformeln abdeckt, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erleichtert und den Ausbildungsbedürfnissen gerecht wird.

VI - Das Soziale Europa, Motor der europäischen Integration

Die soziale Dimension, Grundpfeiler des europäischen Aufbaus

Die mangelnde Effizienz bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die Schwächung der sozialen Rechte und die Unzulänglichkeiten der Gleichberechtigungs- und Chancengleichheitspolitiken haben viel dazu beigetragen, daß der europäische Aufbau in den Augen der Arbeitnehmer/innen und Bürger/innen an Glaubwürdigkeit verloren hat.

Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist also unbedingt notwendig, um der Union neuen Schwung zu geben und einen breiten und soliden sozialen Konsens betreffend das Projekt Europa herzustellen. Das Weißbuch enthält einen Vorschlag, wie gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit, das Wachstum und die Beschäftigungslage verbessert werden können. Woran es weiterhin fehlt, ist der politische Wille der Regierungen und der Arbeitgeber, sich für die Erneuerung der europäischen Wirtschaft bei gleichzeitiger Wahrung und Verstärkung der Werte und Grundpfeiler unseres Entwicklungsmodells einzusetzen.

In diesem Rahmen ist die soziale Dimension ein grundlegendes Element des europäischen Aufbaus. Es handelt sich nicht um eine Wahlmöglichkeit. Die Europäische Union muß vielmehr in ihrer regelnden Funktion sicherstellen, daß die wirtschaftliche Dimension und der soziale Zusammenhalt Hand in Hand gehen, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Für eine soziale Union im Jahr 1996

Nun war der europäische Integrationsprozeß von Anfang an durch ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen Wirtschaft und Sozialem gekennzeichnet. Dies zeigt sich zwar nicht in den zum Ausdruck gebrachten großen Zielen, wohl aber am Mangel an den für ihre Umsetzung notwendigen Instrumenten und dem Willen dazu. Dieses Ungleichgewicht wurde mit der Vollendung des Binnenmarktes noch verstärkt und wird noch weiter zunehmen, wenn die Wirtschafts- und Währungsunion ohne erhebliche Fortschritte hinsichtlich einer reellen Konvergenz und ohne eine deutliche Verminderung der Arbeitslosigkeit durchgeführt wird.

Daher die Bedeutung des sozialen Weißbuchs, das

zum rechten Zeitpunkt kommt, und wenn es zu konsequenten Initiativen führt, das soziale Defizit beseitigen könnte. Seine allgemeine Tendenz reflektiert den Willen, das europäische Sozialmodell aufzuwerten. Wenn der EGB auch den der Rolle der Sozialpartner und des sozialen Dialogs eingeräumten Platz begrüßt, darf dies nicht bedeuten, daß der europäische Gesetzgeber sich seinen grundlegenden Verantwortungen im sozialen Bereich entzieht.

Dies gilt ganz allgemein, vor allem aber für den sozialen Schutz. Angesichts der für die Vollendung der Wirtschafts- und Währungsunion auferlegten Zwänge und ihrer Auswirkungen auf die sozialen Systeme, ist das Niveau des sozialen Schutzes dabei, zum Spielball eines Abwertungswettbewerbs zwischen den Mitgliedstaaten zu werden. Aus diesem Grund ist es von jetzt ab unerlässlich, auf europäischer Ebene eine verbindliche Strategie der Annäherung im Wege des Fortschritts der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken und der Leistungen im Bereich des sozialen Schutzes auszuarbeiten.

Im 1996 zu revidierenden Vertrag sind die in der Charta der sozialen Grundrechte enthaltenden Prinzipien verfassungsgemäß zu verankern. Dabei darf das Schutzniveau, das in den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Europäischen Sozialcharta des Europarats enthalten ist, nicht unterschritten werden. Außerdem sind das Sozialprotokoll und das Sozialabkommen in den Vertrag zu integrieren, wodurch auch dem nicht zu tolerierenden Opting-out Großbritanniens ein Ende gesetzt würde. Eine Nicht-Regressionenklausel im Hinblick auf die auf nationaler Ebene geltenden Rechte ist ebenfalls einzuführen. Bei dieser Revision müssen gleichzeitig auch die Rechte auf transnationale Organisation, Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsaktionen, einschließlich das Streikrecht, die bislang explizit ausgenommenen sind, auf europäischer Ebene anerkannt werden. Für den EGB ist dies ein grundlegendes Ziel für 1996.

Wenn das europäische Modell die Basis der zukünftigen Entwicklung bleiben soll, ist es notwendig, dieses Modell den Anforderungen des neuen integrierten Raums anzupassen und zwar, um soziales Dumping zu vermeiden, durch die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen auf dem Wege des Fortschritts.

Parallel dazu müssen neue Rechte, die direkt im Zusammenhang mit der europäischen Entwicklung stehen, anerkannt, gesetzlich verankert und angewandt werden. Dies gilt vor allem für das Recht auf den freien Verkehr von

Personen und die Gleichbehandlung.

Diese Rechte, die auch eine größere berufliche Mobilität begünstigen, implizieren die Abschaffung der Kontrollen an den Binnengrenzen der Union, die Harmonisierung der Aufenthaltsbestimmungen in allen Mitgliedstaaten, die Anerkennung von gleichwertigen Diplomen oder beruflichen Qualifikationen, den Zugang zu Informationen über den Arbeitsmarkt sowie die Wahrung der Rechte und die Nichtdiskriminierung der Grenzarbeitnehmer im Bereich soziale Sicherheit, einschließlich des Zugangs zur Gesundheitsfürsorge.

Es müssen unbedingt spezifische Verfahren und Mechanismen eingerichtet werden, die Grenzarbeitnehmer/innen vor unilateralen Änderungen der Sozial- und Steuergesetze in dem Staat, in dem sie arbeiten oder wohnen, schützen.

Gesetzgebung und Tarifverhandlung: Die beiden Gleise des Sozialen Europas

Die europäische Sozialpolitik hat kaum Fortschritte gemacht. Ausnahmen sind der Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (vorbehaltlich einer angemessenen Umsetzung und Anwendung) und seit kurzem auch der Bereich Information und Konsultation der Arbeitnehmer in europaweit tätigen Unternehmen.

Wir kennen alle die Hindernisse und politischen Blockierungen, die für die Verzögerung des aus der Charta der sozialen Grundrechte von 1989 hervorgegangenen sozialen Aktionsprogramms verantwortlich sind, und für den im Vergleich zu den ursprünglichen Vorschlägen der Kommission abgeschwächten Inhalt mehrerer vom Rat verabschiedeter Richtlinien.

Der EGB fordert die möglichst rasche Vollendung des Programms, im Falle einer Blockierung durch die Fünfzehn unter entschiedener Anwendung des Sozialprotokolls. Es geht vor allem um die Annahme der vom Rat immer noch nicht entschiedenen Vorschläge zu atypischer Beschäftigung, Arbeitnehmerentsendung, Elternurlaub und Umkehrung der Beweislast und die Umsetzung der Empfehlung betreffend sexuelle Belästigung in eine Richtlinie.

Die betroffenen vierzehn Länder haben die politische Verpflichtung, dem im Protokoll erklärten Willen Taten folgen zu lassen und die in der Charta aufgestellten Prinzipien in die Praxis umzusetzen.

Die Europäische Union ist von einer Angleichung der Arbeitsbedingungen und der Schaffung eines verbindlichen Sockels sozialer Mindeststandards weit entfernt. Das Bestreben um sozialen

Fortschritt und die Beseitigung des sozialen Dumping machen es erforderlich, daß die sozialen Grundrechte und - angesichts der Internationalisierung der Wirtschaft und der europäischen Integration - Rechte, die es ermöglichen, sich den Herausforderungen der Zukunft auf sozial akzeptable Weise anzupassen, berücksichtigt werden. Der EGB fordert daher die Kommission auf, so rasch wie möglich, als Unterstützung für eine klare Strategie zur Ankurbelung der Beschäftigung, ein neues soziales Aktionsprogramm mit präzisen Durchführungsfristen vorzulegen, das gesetzliche Maßnahmen umfaßt, die geeignet sind, die soziale Dimension der Union zu vertiefen und zu erweitern.

Nach Meinung des EGB muß das neue Programm mindestens folgende Schwerpunkte enthalten:

- die Einführung sozialer Bestimmungen in öffentliche Verträge;
- Gleichbehandlung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Grenzarbeitnehmer;
- Schutz im Falle von Einzelentlassungen;
- Schutz von Gewerkschaftsdelegierten;
- Schutz der persönlichen Daten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Betrieb;
- Anspruch auf bezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall;
- Verpflichtung der Unternehmen, geschlechtsspezifische Ungerechtigkeiten zu ermitteln und zu beseitigen;
- Anspruch auf soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter, einschließlich des Anspruchs auf Gesundheitsfürsorge;
- Anspruch auf ein angemessenes Mindesteinkommen und eine angemessene Mindestrente;
- Eingliederung der vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen;
- Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die sich legal in der Union aufhalten;
- Förderung von Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen.

Diese europäischen Initiativen, die zumindest den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation und der Sozialcharta entsprechen sollten und gegebenenfalls auch auf der Rechtsgrundlage des Sozialprotokolls vorgelegt werden könnten, müßten alle eine Nicht-Regressionsklausel im Hinblick auf höhere nationale Schutzstandards enthalten.

Verschiedene Bestimmungen zur Erleichterung einer europäischen Koordination der aktiven Arbeitsmarktpolitiken müssen sich harmonisch in dieses neue Programm einfügen.

Außerdem ist es höchste Zeit, daß die Kommission das 4. Aktionsprogramm zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und das 4. Programm zur Chancengleichheit für Männer und Frauen vorlegt.

Nach Ansicht des EGB muß die europäische Sozialpolitik sich auf die auf europäischer Ebene geschaffenen gesetzlichen und vertraglichen Standards - ergänzt durch Tarifverträge -, auf die Umsetzung europäischer Gesetze in nationale Rechtssetzung und auf die Einhaltung der internationalen Rechtsnormen stützen. Geht man davon aus, daß die Europäische Union eine Dynamik des sozialen Fortschritts und der wirtschaftlichen Demokratie anstreben muß, stellen die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO, die von allen Mitgliedstaaten ratifiziert werden sollten sowie die Sozialcharta des Europarats, einen Maßstab dar, von dem nicht abgewichen werden darf.

Die sozialen Ziele und die Anwendungsprinzipien müssen durch Richtlinien und Verordnungen festgelegt werden. Dieser Ansatz der Rahmengesetzgebung sollte eine vernünftige Umsetzung des Subsidiaritätsprinzips für die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner erleichtern.

Die Umsetzung und Anwendung der Richtlinien bringt jedoch zahlreiche Probleme mit sich und läßt die Ineffektivität und Inkohärenz der Verfahren sowie Mängel in der Umsetzung der Entscheidungen erkennen.

Der EGB schlägt ein Begleit- und Kontrollverfahren mit Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Verpflichtungen seitens der Staaten vor. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß könnte das "Observatorium" dieses Prozesses sein, was auch eine Beteiligung der Sozialpartner ermöglichte.

Seit dem Sozialprotokoll des Vertrags über die Union existiert auch ein Weg, der über Kollektivverträge zum sozialen Europa führt. Der EGB hat sich mit allen Kräften für die Eröffnung dieses Weges eingesetzt und bedauert deshalb um so mehr, daß er bis jetzt aufgrund der feindlichen Einstellung der Arbeitgeber - allen voran die UNICE - nicht beschritten werden konnte.

Der EGB ist sich darüber im klaren, daß die Sozialpartner eine bedeutende Rolle bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu spielen haben und bekräftigt sein Festhalten am qualitativen Ausbau des sozialen Dialogs mit dem Ziel, solide Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auf europäischer Ebene zu schaffen und Rahmenabkommen auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene abzuschließen.

Erweiterung des Sozialmodells über die Union hinaus

Der Kampf für den sozialen Fortschritt darf nicht an den Grenzen der Union haltmachen, sondern muß sich auch auf die Länder östlich und südlich davon erstrecken.

Besonders in den mittel- und osteuropäischen Ländern und in den baltischen Staaten ist die Lage schwierig. Grund dafür sind die Zwänge des zur Zeit stattfindenden wirtschaftlichen Umbruchs, aber auch die Politiken, die im allgemeinen von den Regierungen verfolgt werden und der sozialen Dimension zu wenig Rechnung tragen.

Für den Augenblick besteht die Aufgabe der Union nicht allein darin, den wirtschaftlichen Wandlungsprozeß und die wirtschaftliche Entwicklung der mittel- und osteuropäischen Länder vermehrt zu unterstützen, indem sie ihnen einen erweiterten Zugang zu unseren Märkten gewährt und Investitionen und technologische Transfers fördert, sondern auch indem sie ihnen hilft, - unter Berücksichtigung ihrer Eigenarten - aktive Arbeitsmarktpolitiken durchzuführen und vergleichbare Sozialsysteme aufzubauen.

Es wäre in der Tat inakzeptabel, wenn das soziale Dumping in diesen Ländern zur Staatspolitik würde und ihre Entwicklung in erster Linie auf niedrigen Löhnen und unzureichendem sozialen Schutz basierte. Es ist daher notwendig, daß der soziale Inhalt aller Hilfs- und Kooperationsprogramme (Phare und andere) verstärkt wird, daß der beim Essener Gipfel definierte "Strukturierte Dialog" auch auf den sozialen Bereich erweitert wird und daß die europäischen Assoziierungsverträge mit den MOE-Ländern diesen Bereich stärker miteinbeziehen.

Parallel dazu ergibt sich die Notwendigkeit einer neuen Partnerschaft zwischen EU und Mittelmeerraum für eine Entwicklung, die auch eine effektive soziale Dimension umfaßt, wozu wiederum eine dauerhafte, strukturierte gewerkschaftliche Zusammenarbeit erforderlich ist.

Die GATT-Verträge eröffnen den Weg für einen Anstieg des Handels und können zur Wiederbelebung der europäischen und Weltwirtschaft beitragen. Es muß jedoch darauf geachtet werden, daß der Abbau der Handelsschranken auch tatsächlich zu einer ausgewogenen und dauerhaften wirtschaftlichen Entwicklung, zur Schaffung qualifizierter und stabiler Arbeitsplätze und zu verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen führt. Aus diesem Grund fordert der EGB in Übereinstimmung mit dem IBFG und dem WVA, daß die neuen Welthandelsvor-

schriften den sozialen und Umweltaforderungen Rechnung tragen.

Die Welthandelsorganisation sollte dafür Sorge tragen, daß Handelsvereinbarungen von grundlegenden Arbeitsstandards abhängig gemacht werden. Als Grundlage sollten die entsprechenden IAO-Übereinkommen betreffend Zwangsarbeit, Kinderarbeit, jede Art von Diskriminierung am Arbeitsplatz, Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen dienen.

Der EGB erkennt die kürzliche Einführung von ähnlichen Bestimmungen in die Allgemeinen Präferenzsysteme der Union als politischen Fortschritt an und wird sich für ihre möglichst rasche Durchführung einsetzen.

Außerdem müßte jeder Vertrag und jedes Abkommen über Handel oder Zusammenarbeit, das von der Union unterzeichnet wird, Sozialklauseln mit positiven Anreizen und Klauseln betreffend die Einhaltung der Menschenrechte und der demokratischen Rechte vorsehen.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- alles daran zu setzen, daß 1996 eine wahrhafte Soziale Union geschaffen wird, durch die Verankerung der Prinzipien der Charta der sozialen Grundrechte sowie des Sozialprotokolls und des Sozialabkommens im Vertrag. Die Revision muß eine soziale Nicht-Regressionsklausel vorsehen und die Anerkennung transnationaler Rechte wie Koalitionsfreiheit, Recht auf Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsaktionen, einschließlich Streik;
- sich beim Rat für die möglichst rasche Vollendung des derzeitigen sozialen Aktionsprogramms einzusetzen und bei der Kommission für die zügige Verabschiedung des neuen sozialen Aktionsprogramms, das allein geeignet ist, für die Angleichung der Arbeitsbedingungen im Wege des Fortschritts und die Schaffung eines verbindlichen Sockels sozialer Mindeststandards zu sorgen;
- darauf zu achten, daß die Richtlinien wirksam umgesetzt und angewandt werden und auf europäischer Ebene ein Begleit- und Kontrollverfahren mit Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Verpflichtungen seitens der Staaten eingerichtet wird;
- sich für die Schaffung vergleichbarer sozialer Systeme in den mittel- und osteuropäischen Ländern und von Sozialklauseln im Welthandel einzusetzen, um so überall soziale Grundrechte einzuführen.

VII - Die Konsolidierung der europäischen Gewerkschaftsmacht

Eine Gewerkschaftsbewegung mit europäischer Perspektive

Das Fortschreiten der europäischen Integration und die der Union in zahlreichen Gebieten zuerkannten Befugnisse, haben dazu geführt, daß immer weniger wirtschaftliche und soziale Entscheidungen von einem rein nationalen Gesichtspunkt aus getroffen werden. Diese Tendenz wurde durch die Vollendung des Binnenmarktes noch verstärkt und wird mit der Realisierung der Wirtschafts- und Währungsunion noch weiter zunehmen. Die Unternehmen ihrerseits nehmen in zunehmendem Maße eine transnationale Dimension an.

Angesichts dieser Entwicklung muß die Gewerkschaftsbewegung, will sie ihren Einfluß, ihre Verhandlungsfähigkeit und ihre Repräsentativität wahren, über den nationalen Horizont hinausblicken. Das Entstehen neuer wirtschaftlicher und politischer Mächte auf europäischer Ebene erfordert die Schaffung eines entsprechenden gewerkschaftlichen Gegengewichts.

Notwendig sind darum gemeinsame Ziele und gemeinsame Verhandlungsstrategien, Mechanismen für europäische Gewerkschaftsaktionen, um diese Ziele im Falle von Konflikten zu unterstützen, und eine echte transnationale Koordinierungspraxis.

Andererseits sind die Gewerkschaften in ganz Europa nicht nur mit einem eher feindlichen politischen Umfeld konfrontiert, sondern auch mit der dringenden Notwendigkeit, ihre Politiken und Strukturen einer Arbeitswelt anzupassen, die sich im Hinblick auf ihre traditionelle Basis grundlegend geändert hat. Es geht darum, die Organisation neuer Schichten und Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, einschließlich derer, die einen atypischen Arbeitsvertrag haben und vor allem der in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigten, auszubauen.

Dies ist absolut unumgänglich, um die Modernisierung und die Repräsentativität der Gewerkschaften zu gewährleisten und die Risiken der Zersplitterung und des Korporatismus durch eine erneuerte Praxis der Solidarität zu vermeiden, so daß sie auch weiterhin die gesamte Arbeitswelt - Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte, Beamte, Arbeitslose und

Rentner - unter ihrem Dach vereinen können. Die in mehreren Ländern vorgesehenen Reformen im Bereich der Repräsentation, der Verhandlungen und der Mitwirkung sollten sich einer gemeinsamen Sichtweise befleißigen, um eine Konvergenz der gewerkschaftlichen Strukturen und Praktiken in Europa zu erleichtern.

In diesem Zusammenhang ist die Teilnahme von Frauen am Gewerkschaftsleben entscheidend. Zu einer Zeit, da die Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stetig steigt, und sie einen bedeutenden und im allgemeinen wachsenden Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ausmachen, ist es unerlässlich, die gewerkschaftlichen Politiken und Forderungen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit eingehend zu überprüfen.

Das erfordert in erster Linie einen kulturellen Wandel, aber auch eine Anpassung der gewerkschaftlichen Praktiken, der Organisationsarten und der Arbeitsweise der Gewerkschaften, um den Frauen eine verstärkte Integration ins Gewerkschaftsleben und die Übernahme von Führungspositionen in den Gewerkschaftsstrukturen auf allen Ebenen in wesentlich größerem Ausmaß zu ermöglichen, als es heute der Fall ist. Ein ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen in der gewerkschaftlichen Organisation würde diese demokratischer machen.

Der EGB ruft alle Mitgliedsorganisationen auf, Maßnahmen zu ergreifen und Programme durchzuführen, um die Mitwirkung von Frauen in den Gewerkschaften zu erleichtern.

Mehr Einfluß für den EGB

Der Europäische Gewerkschaftsbund will seinen Beitrag dazu leisten, indem er für die unerlässliche Koordinierung der Aktion auf europäischer Ebene sorgt, wenn diese Aktion nur in einem europäischen Rahmen wirksam sein kann.

Auch wenn der EGB sich im Laufe der 20 Jahre seines Bestehens beträchtlich weiterentwickelt hat, bleiben doch noch weitere Stufen zu erklimmen, um dem Bedürfnis der Arbeitswelt, auf europäischer Ebene mit einer Stimme zu sprechen und die Gewerkschaftsaktion auf dieser Ebene zu

strukturieren, gerecht zu werden.

Dazu bedarf der EGB der Fähigkeit, die gemeinsamen Ziele der nationalen Tarifverhandlungspolitiken zur Geltung zu bringen, um ihnen ein einheitliches Sprachrohr auf europäischer Ebene zu verschaffen. Dies könnte Erfolg haben, wenn diese Ziele auf den verschiedenen Ebenen von den Mitgliedsorganisationen unterstützt werden.

Daher auch die Notwendigkeit, den EGB zu verstärken und ihn auf all diesen Ebenen - branchenübergreifend, sektoral und euroregional - noch leistungsfähiger zu machen und die Funktionen und Aktivitäten seiner eigenen Forschungs-, Bildungs- und Informationsinstrumente weiter auszubauen.

Vor allem die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse haben für die Zukunft der europäischen Gewerkschaftsbewegung eine entscheidende Rolle zu spielen. Nach dem Kongreß von 1991 hat die Integration der Gewerkschaftsausschüsse in den Alltag des Bundes durch eine erweiterte Zusammenarbeit im Bereich Gewerkschaftspolitik Fortschritte gemacht.

Der für beide Seiten nützliche Prozeß hat die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung gestärkt. Er sollte unbedingt fortgesetzt und ausgebaut werden, - wobei natürlich die Autonomie der Ausschüsse in ihren jeweiligen Bereichen gewahrt bleiben muß - damit der EGB eine repräsentativere, kohärentere und effizientere Organisation wird, vor allem im Hinblick auf die neuen Möglichkeiten, die sich aus dem sozialen Dialog und den Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene ergeben.

Durch seine Spezifität trägt auch EUROCADRES dazu bei, indem er das Engagement des EGB für diese Kategorie von Arbeitnehmern sichtbar macht.

In ihrem Bereich steht die FERPA für die Fähigkeit der Gewerkschaften, Rentner und ältere Menschen zu organisieren, die eine immer bedeutendere Gruppe im Leben der europäischen Gesellschaft bilden.

Über die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) ist der EGB in der Lage, eine Gewerkschaftspolitik in den Euroregionen festzulegen und zu verfolgen, die ein ideales Versuchsfeld für das soziale Europa darstellen.

Die Verstärkung der IGR, aber auch der EURES transfrontaliers, bedeutet daher eine verbesserte Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Regionen und vermehrten Einfluß für den EGB.

Der EGB muß leistungsfähiger werden. Zu diesem Zweck sollte er seinen Einfluß sowohl auf die Europäische Union als auch auf den Europarat und andere europäisch orientierte Organisationen ausbauen. Gleichzeitig muß der EGB mit Hilfe der Gewerkschaftsausschüsse seine Position im branchenübergreifenden und sektoralen sozialen Dialog stärken.

Es geht darum, unseren Einfluß auf den Gesetzgebungsprozeß und die Entscheidungsfindung zu

vergrößern, indem wir besseren Gebrauch von unseren Möglichkeiten machen, uns an die betreffenden Institutionen zu wenden, und gleichzeitig für eine bessere Koordinierung der EGB-Aktionen und der Initiativen der Mitgliedsorganisationen bei ihren jeweiligen Parlamenten und Regierungen sorgen. Das Europäische Parlament ist der wichtigste Vertreter und der einflußreichste Anwalt der gewerkschaftlichen Forderungen.

In diesem Zusammenhang kommt der Verbindungsgruppe "Parlamentarier-Gewerkschafter", der Arbeitnehmergruppe im Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Gewerkschaftsdelegationen im Ständigen Ausschuß für Beschäftigungsfragen und in den anderen europäischen Beratungsinstanzen eine wichtige Rolle zu. Diese Instrumente und Verfahren müssen konsequenter genutzt werden.

Hinsichtlich der Beziehungen zu den Arbeitgebern geht es darum, die qualitative Entwicklung des sozialen Dialogs energisch voranzutreiben, und vor allem seine vertragliche Dimension zu konkretisieren. Dies gilt nicht nur für die branchenübergreifende sondern auch für die sektorale Ebene, wo der EGB die Initiativen der Gewerkschaftsausschüsse unterstützen muß. Um wirkliche europäische Verhandlungen aufnehmen zu können, muß der EGB von seinen Mitgliedsorganisationen die für die Vereinbarung verbindlicher Abkommen jeweils notwendigen Befugnisse und Mandate erteilt bekommen. Die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse befinden sich in einer ähnlichen Situation.

Zu diesem Zweck muß auch ein für den EGB günstigeres Kräfteverhältnis zwischen den Sozialpartnern hergestellt werden, und der EGB muß daher in der Lage sein, seine Koordinierungsrolle sowie seine Mobilisierungsfähigkeiten auszubauen, so daß er gegebenenfalls Gewerkschaftsaktionen von europäischem Ausmaß - wie etwa der Europäische Aktionstag vom 2. April 1993 - ins Leben rufen kann; gleichzeitig muß er gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen eine stärkere "Europäisierung" der nationalen Arbeitskämpfmaßnahmen anstreben.

Die Entwicklung von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene

In der Zeit nach dem 7. Ordentlichen Kongreß hat das Engagement der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu zwei bedeutenden Erfolgen auf sozialer Ebene beigetragen: das Abkommen vom 31. Oktober 1991 zwischen EGB, UNICE und CEEP, das ins Sozialprotokoll des Vertrags aufgenommen wurde, und die vor kurzem erfolgte Verabschiedung der Richtlinie über Information und Konsultation der Arbeitnehmer in europaweit tätigen Unternehmen und die Europäischen Betriebsräte.

Das Sozialprotokoll erkennt nicht nur die bevorrechtigte Rolle der Sozialpartner hinsichtlich des Gesetzgebungsverfahrens an, sondern schafft außerdem einen rechtlichen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, auf dem Verhandlungsweg bindende europäische Abkommen zu treffen, für deren Anwendung entweder, gemäß den nationalen Gepflogenheiten, die Sozialpartner selber oder eine Entscheidung des Ministerrats sorgen.

Der EGB möchte diese neue Möglichkeit optimal nutzen und sie zum Ausgangspunkt für die Entwicklung branchenübergreifender und sektoraler europäischer Kollektivverhandlungen über Probleme von transnationaler Dimension machen, wodurch gleichzeitig die nationalen Verhandlungen verstärkt würden, die in zunehmendem Maße dieser europäischen Dimension Rechnung tragen müßten. Ziel des EGB ist es, letztendlich ein europäisches System der Arbeitsbeziehungen zu schaffen.

Bedauerlicherweise steckt die Anwendung der vertraglichen Dimension des Sozialprotokolls in einer Sackgasse, da die Arbeitgeber sich immer noch weigern, ihren Teil der Verantwortung für eine soziale Regelung zu übernehmen, die angesichts der Integration der Volkswirtschaften und der Vollendung des Binnenmarktes notwendig, ja immer dringlicher, geworden ist.

Um aus dieser Sackgasse herauszufinden, werden der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sich bemühen, die Hindernisse für die Entwicklung der europäischen Tarifverhandlungen aus dem Weg zu räumen.

Die Richtlinie über Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen ist als bedeutender Durchbruch für die europäische Gewerkschaftsbewegung zu werten.

Sie stellt gleichzeitig eine Chance und eine Herausforderung dar. Eine einzigartige Chance, da sie es ermöglicht, die Legitimität der transnationalen Vertretung von Arbeitnehmern zu bestätigen und die Unternehmensleitungen dazu zu verpflichten, mit ihr über die Einrichtung permanenter Informations- und Konsultationsstrukturen zu verhandeln und für ihr Funktionieren zu sorgen. Eine immense Herausforderung für die gesamte Gewerkschaftsbewegung und allen voran die europäischen Gewerkschaftsausschüsse, die aufgerufen sind, dieser neuen Ausdrucks- und Organisationsmöglichkeit der Arbeitnehmer dieser Unternehmen, die der Kern der wirtschaftlichen, industriellen und finanziellen Kraft Europas sind, Leben einzuhauchen und sie in einen gewerkschaftlichen Rahmen zu stellen.

Dieser bedeutende Fortschritt sollte es der Gewerkschaftsbewegung ermöglichen, sich besser zu strukturieren, ihre Aktionsfähigkeit in den multinationalen Konzernen auszubauen und langfristig gemeinsame Programme zu entwickeln.

Der EGB wird für eine Koordinierung der Gewerkschaftspositionen sorgen, um eine kohärente und homogene Umsetzung der Richtlinie in den einzelnen Ländern zu gewährleisten.

Um die Strategie der Gewerkschaftsausschüsse, freiwillige Abkommen auszuhandeln, zu unterstützen, wird der EGB eine Task Force einrichten, die auch die Ressourcen seiner Institute im Bereich Bildung, Analyse-Forschung und technische Hilfe nutzt.

Die Integration der Gewerkschaften im Osten

Die historischen Umwälzungen, die seit 1989 in Europa stattgefunden haben, machen es notwendig, daß der EGB neue Verantwortungen übernimmt, die über den geopolitischen Rahmen, in dem er einst gegründet wurde, hinausgehen, ohne dabei jedoch seine Aufgabe und sein Mandat der Interessenvertretung der Arbeitswelt im europäischen Integrationsprozeß zu vergessen.

Die EGB-Mitgliedschaft der demokratischen und repräsentativen Bünde in Mittel- und Osteuropa ist von beiderseitigem Interesse und von zunehmender Dringlichkeit für die Gewerkschaftsbewegung. Sie ist nicht allein die Antwort auf das legitime Ansinnen dieser Gewerkschaften, den ihnen zukommenden Platz in der freien und unabhängigen europäischen Gewerkschaftsfamilie einzunehmen: Durch ihre Mitgliedschaft wird der EGB ein effizienteres Instrument zur Vermeidung neuer Barrieren auf dem Kontinent, zur Bekämpfung des Sozialdumping und damit für die Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen und zur Bekräftigung der Legitimität und der Rolle der Gewerkschaften in der schwierigen Übergangsphase der neuen Demokratien im Osten.

Sie ist ein konkreter Beitrag zum immer wichtiger werdenden Ausbau der Beziehungen zwischen den Ländern Mittel- und Osteuropas und der Europäischen Union - auch auf sozialer Ebene - im Hinblick auf ihre zukünftige Mitgliedschaft.

In eben dieser Perspektive wird auch das Europäische Gewerkschaftsforum für Kooperation und Integration, zu

dessen Partnern zahlreiche Gewerkschaften aus anderen Ländern der Region zählen, seine Rolle und seine Aktivitäten weiterentwickeln.

Darum ist die Schaffung eines gewerkschaftlichen Gegengewichts in Europa die unerläßliche Voraussetzung dafür, daß die europäische Integration, neben einer nachhaltigen und dauerhaften Entwicklung, die Arbeitsplätze für alle Bürger und Bürgerinnen schafft, auch sozialen Fortschritt und Solidarität anstrebt.

Als einheitliche und pluralistische Organisation, und Vertreter der gesamten Arbeitswelt, d.h. auch der leitenden Angestellten, Beamten, Arbeitslosen und Rentner, stellt der EGB sich in den Dienst dieses Plans.

Der 8. Kongreß des EGB beschließt:

- gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen eine großangelegte Kampagne zur gewerkschaftlichen Organisation in Europa durchzuführen, um die Fähigkeit der Gewerkschaftsbewegung, die Arbeitswelt von heute zu vertreten, zu erweitern;
- eine verstärkte Integration der Frauen in die Gewerkschaftsorganisationen, auch in Führungspositionen, zu fördern;
- seine Koordinierungsrolle und Mobilisierungsfähigkeiten auszubauen, um den Forderungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung eine gemeinsame europäische Stimme zu verleihen;
- alles daran zu setzen, den sozialen Dialog aus seiner jetzigen Sackgasse zu befreien und so den Weg für europäische Tarifverhandlungen freizumachen, die zu branchenübergreifenden und sektoralen Rahmenabkommen führen können;
- darauf zu achten, daß die Richtlinie zur Information und Konsultation in transnationalen Unternehmen mit europäischer Dimension wirksam umgesetzt wird und die Gewerkschaftsausschüsse in ihrer Strategie der Verhandlung freiwilliger Abkommen zu unterstützen;
- die demokratischen und repräsentativen Gewerkschaftsbünde der mittel- und osteuropäischen Länder stärker zu integrieren und eine noch umfassendere Zusammenarbeit über das Europäische Gewerkschaftsforum zu entwickeln.