

# Neue Themen, neue Instrumente und innovative Praktiken der Sozialpartner

## Zusammenfassung

### Einleitung

Das Hauptziel dieser vergleichenden Studie bestand in der Erhebung von Informationen, wie Sozialpartnerorganisationen in der Europäischen Union neue Themen sowie innovative Ansätze, Instrumente und Praktiken einführen und nutzen. Im Mittelpunkt stehen die Maßnahmen der Sozialpartner, um verschiedenen Herausforderungen und den im Arbeitsleben entstehenden Anforderungen Rechnung zu tragen. Der Umfang der Studie ist auf die Praktiken der Sozialpartner auf sektorübergreifender, sektoraler und nationaler Ebene im Zeitraum zwischen 2000 und 2014 beschränkt. Auf Grundlage einer Literaturschau der Forschungsarbeiten von Eurofound und anderen stützt sich die Studie auf Informationen und Analysen, die vom Eurofound-Netzwerk europäischer Korrespondenten in der EU sowie Norwegen bereitgestellt wurden.

### Politischer Kontext

Sozialer Dialog spielt in Europa nach wie vor eine Rolle. Dreiðig Jahre, nachdem der soziale Dialog auf EU-Ebene etabliert wurde, sind sich alle Akteure darüber einig, dass ein neuer Impuls für den europäischen sozialen Dialog notwendig ist. Außerdem haben die politischen Debatten auf EU-Ebene gezeigt, dass insbesondere seit der Krise im Jahr 2008 neue Diskussionen über soziale Gerechtigkeit, Demokratie, Qualität der Arbeit und neue Modelle für die Arbeitsbeziehungen geführt werden, in denen die traditionellen Arbeitsbeziehungen und Systeme des sozialen Dialogs infrage gestellt werden. Es ist daher eine Untersuchung erforderlich, wie die Sozialpartner auf die vielfältigen politischen, rechtlichen und sozialen Herausforderungen im Zuge der Berücksichtigung neuer Themen und neuer Instrumente sowie der Entwicklung innovativer Ansätze reagiert haben.

### Wichtigste Erkenntnisse

Europaweit ergreifen die Sozialpartnerorganisationen Maßnahmen, um die sich ihnen stellenden Herausforderungen zu bewältigen. Dennoch sind Bedeutung, Entwicklung und Ergebnisse dieser Maßnahmen nach wie vor unterschiedlich und ihre Bewertung schwierig.

### In allen Mitgliedstaaten stehen neue und innovative Themen auf der Agenda

Das erste wichtige Element, mit dem sich die Studie befasst, ist die Abgrenzung des Neuen. Dabei werden jeweils der nationale Kontext und die institutionellen Rahmenbedingungen berücksichtigt, da es je nach institutionellem Hintergrund große Unterschiede in den Systemen der Arbeitsbeziehungen und bei der Art des Umgangs der Sozialpartner gibt.

In der Studie werden zwei wichtige Arten von neuen Themen ermittelt:

- Themen, die aus einer EU-weiten Perspektive neu sind (wie etwa der Klimawandel), und
- Themen, die nur für manche Mitgliedstaaten neu sind (wie z. B. die Gleichstellung der Geschlechter).

Abgesehen von diesen Differenzen ist als eine der wichtigsten Feststellungen der Studie zu nennen, dass in allen EU-Ländern die Sozialpartner an der Einführung neuer Themen auf der politischen Agenda und der Umsetzung neuer und innovativer Lösungen als Reaktion auf neu entstehende Herausforderungen beteiligt sind. In mehreren Ländern haben sie zudem an organisatorischen Anpassungen wie Fusionen und Einstellungsinitiativen mitgewirkt. Beim Umfang, in dem neuen Themen Rechnung getragen wird, und bei der Bereitschaft, diese zu berücksichtigen, bestehen zwischen den älteren und neueren Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. In diesem Zusammenhang können drei Hauptländergruppen unterschieden werden. Die erste Gruppe umfasst elf Länder (die seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten und das Vereinigte Königreich), in denen sich die nationalen Sozialpartner hauptsächlich mit Themen befasst haben, die auf der politischen Agenda auf EU-Ebene eingeführt wurden. In der zweiten Gruppe (zehn Länder in Mittel-, Ost- und Südeuropa) sind die Sozialpartner über den „Mindestkatalog“ an neuen Themen hinausgegangen und haben versucht, eine bessere Berücksichtigung von neuen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen bzw. Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen oder geringer Qualifikation abzudecken sowie Themen der sozialen Sicherheit Rechnung zu tragen. In der dritten Gruppe (acht nordische und westeuropäische Länder) haben sich die Sozialpartner mit dem breitesten Spektrum an neuen Themen als Reaktion auf interne und externe Faktoren und Herausforderungen beschäftigt.

Die Analyse liefert Hinweise darauf, dass Initiativen auf EU-Ebene und insbesondere die Vereinbarungen der Sozialpartner auf EU-Ebene – beispielsweise zu befristeter Beschäftigung, Telearbeit und Gleichstellung der Geschlechter – starken Einfluss auf die Auswahl der von den nationalen Sozialpartnern zu berücksichtigenden neuen Themen hatten. Dieser Einfluss ist insbesondere in den Ländern zu erkennen, in denen sowohl die organisatorische Kapazität als auch der politische Einfluss des sozialen Dialogs und der Sozialpartner relativ schwach sind (beispielsweise in den mittel- und osteuropäischen Ländern).

### **Verstärkter Veränderungsdruck auf die Sozialpartner**

Die Studie bestätigt, dass der Veränderungsdruck auf die Sozialpartner nach 2008 in allen Mitgliedstaaten erheblich zugenommen hat. Allerdings ist dieser Trend in den Ländern in Südeuropa offenbar am ausgeprägtesten und in den von der Krise im Jahr 2008 am stärksten betroffenen Ländern besonders deutlich.

In der Studie wurden mehrere Veränderungsfaktoren ermittelt, denen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam gegenübersehen. Hierzu zählen

- interne Herausforderungen, einschließlich organisatorischer Art, wie etwa die Notwendigkeit, auf eine zunehmend diversifizierte Erwerbsbevölkerung und Unternehmenslandschaft zu reagieren;
- externe Herausforderungen, wie Umstrukturierungen, steigende Arbeitslosigkeit und Rechtsreformen im Bereich der Arbeitsbeziehungen.

Die Analyse zeigt des Weiteren auf, dass die Sozialpartner gemeinsame Interessen und Bedenken hinsichtlich der Notwendigkeit einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus und der Bewältigung des demografischen Wandels sowie der zunehmenden Diversifizierung innerhalb des Arbeitsmarktes haben. Es besteht zudem ein gemeinsames Interesse an einer Stabilisierung und Stärkung der Rolle des sozialen Dialogs.

Allerdings sind auch zwei entscheidende Unterschiede festzustellen. Zwischen 2000 und 2014 hatten die Gewerkschaften eine größere organisatorische Umstrukturierung zu bewältigen als die Arbeitgeberorganisationen. Mit Blick auf die Berücksichtigung bestimmter Themen und die Anwendung politischer Maßnahmen im Bereich des Arbeitslebens bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den Sozialpartnern.

Es ist offensichtlich, dass nicht alle Sozialpartner über die Kapazität zur Anpassung und zur Anwendung neuer Praktiken verfügen. Dies geht in erster Linie auf Unterschiede bei der organisatorischen Stärke und den jeweiligen Rahmen der Arbeitsbeziehungen zurück. In der Studie wurden Hinweise für eine Polarisierung zwischen den Mitgliedstaaten, in denen die Sozialpartner eine zentrale Funktion bei der Regulierung des Berufslebens wahrnehmen, und denjenigen, in denen sie überhaupt keine Rolle spielen, ermittelt.

### **Drei unterschiedliche Arten von Auswirkungen**

Die Bewertung der sozioökonomischen Auswirkungen der neuen Praktiken und Innovationen stellt eine Herausforderung dar. In der vorliegenden Studie werden drei unterschiedliche Arten von Auswirkungen ermittelt:

- eine quasi normative Wirkung auf die Arbeitsbedingungen: hauptsächlich in den nord- und westeuropäischen Ländern;
- ein starker, aber nicht universeller Einfluss: hauptsächlich in der Gruppe der südeuropäischen Länder.
- eine geringe Wirkung: hauptsächlich in den mittel- und osteuropäischen Ländern.

Im Rahmen der Studie wurde festgestellt, dass diese drei Arten von Auswirkungen im Großen und Ganzen mit den unterschiedlichen in Europa bestehenden Modellen der Arbeitsbeziehungen übereinstimmen. Der stärkste Einfluss war in den nord- und westeuropäischen Ländern zu verzeichnen, die von starken Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen gekennzeichnet sind.

## **Schlussfolgerungen**

Bei den Sozialpartnerorganisationen sind bereits einige innovative Ansätze festzustellen, mit denen versucht wird, neuen Anforderungen Rechnung zu tragen und den nach den jüngsten Reformen der Systeme der Arbeitsbedingungen verbliebenen Spielraum zu nutzen. Allerdings müssen nach wie vor der genaue Umfang und die Auswirkungen dieser Ansätze bewertet werden: Maßnahmen zur Evaluierung der derzeitigen Aktionen und zur Entwicklung weiterer hilfreicher Wege könnten sowohl national als auch sektoral konzipiert werden.

Es wird anerkannt, dass der Prozess des sozialen Dialogs zu stärken ist. Wiederum könnte durch auf sektoraler oder nationaler Ebene erarbeitete Maßnahmen die Kapazität der Sozialpartner, auf neue Themen und Herausforderungen zu reagieren, gestärkt werden.

Die innovative Stärke und das Potenzial der Sozialpartner sowie der soziale Dialog beruhen auf ihrer Autonomie – und diese sollte gefördert werden.

Zusätzlich zu beschäftigungspolitischen Fragen besteht schließlich für die politischen Entscheidungsträger die Notwendigkeit, die Rolle und die Mitwirkung der Sozialpartner sowie den sozialen Dialog bei der Erörterung der großen Herausforderungen, denen sich die europäischen Gesellschaften gegenübersehen, zu unterstützen und zu stärken.

### **Weitere Informationen**

Der vollständige Bericht *New topics, new tools and innovative practices adopted by the social partners* (Neue Themen, neue Instrumente und innovative Praktiken der Sozialpartner) ist abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Weitere Informationen erhalten Sie bei Isabella Biletta, Forschungsleiterin, unter [ibi@eurofound.europa.eu](mailto:ibi@eurofound.europa.eu)