

GOOD OLD EUROPE

Arbeitsgruppe 1: **Beschäftigungsfähigkeit**

CCOO de Catalunya. Zagreb – Konzeptpapier

1.- Der demographische Rahmen der Debatte

Sowohl die Strategie EU-2020, wie auch die integrierten Leitlinien (7 und 8) aber auch andere aktuelle Dokumente der Kommission wie z. B. das Projekt Europa 2030 oder die Dokumente die im Vorfeld der Veröffentlichung des Grünbuches der Europäischen Kommission zur Rentenpolitik erschienen sind, zeigen, dass sich die aktuellen Politiken der Kommission in Bezug auf die Haltbarkeit des Rentensystems, hauptsächlich auf eine Verlängerung des Rentenalters konzentrieren, andere wichtige Ressourcen aber leider bei Seite lassen.

Mit diesem Schritt erscheint die Demographie nebst Globalisierung und Markt als 3. Autorithätsargument, dem seitens der Kommission die Macht zugesprochen wird, über die Haltbarkeit des Modells des sozialen Europas entscheiden zu können. Es handelt sich dabei um die anscheinend unwiderrufliche Überzeugungskraft der heute so aktuellen TINA (There Is No Alternative) Logik, die mittels der Krise die soziale Identität Europas ins Visier genommen hat. Uns erscheint aber, dass die Demographie vor allem Tendenzen anzeigt, die seitens der Politik wirksam angegangen werden können, nämlich:

1.- In dem die **Geburtenrate** erhöht wird¹. Es gibt keinen besseren Anreiz zur Familiengründung als sichere Beschäftigung und einen starken rechtlichen Rahmen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantiert. Desto früher die jungen Menschen ihren Platz im Arbeitsmarkt finden, desto früher fangen sie an ihre Beiträge zu zahlen, aber desto früher haben sie auch die Möglichkeit eine Familie zu gründen. Es ist nur

¹ In Spanien wurde gerade veröffentlicht, dass die Geburtenrate 2009 wieder um ein 5% gesunken ist. Dabei wurde gerade vor 2 Jahren eine Prämie über 2.500 € eingeführt (Baby Scheck). Die Familiengründung hat anscheinend weniger mit finanziellen Anreizen als mit Zuversicht auf die Zukunft, und Selbstständigkeit, also mit qualitätshoher Beschäftigung zu tun.

schwer zu verstehen, warum die Beschäftigungspolitik jüngerer Menschen nicht in die demographische Debatte miteinbezogen wird (dabei hat z. B. Spanien eine Arbeitslosenrate von 40% der 18 bis 25 jährigen). Die Proportion zwischen Beitragsjahre und Leistungsjahre kann auch durch früheren Einstieg in den Arbeitsmarkt ausgeglichen werden.

2.- Die **Beschäftigungsraten** bei jüngeren, älteren, weiblichen und niedrigqualifizierten ArbeitnehmerInnen kann und muss angehoben werden. In Spanien ist der Preis für den Eintritt in den Arbeitsmarkt ein längeres Präkariat in dem kaum Sozialbeiträge bezahlt werden. Im Falle der Arbeitslosigkeit ab 50 Jahre fällt der/die ArbeitnehmerIn in eine weitere Phase des Präkariats, in diesem Falle auf Kosten der Arbeitslosen- und der Sozialhilfen. Hier besteht ein starkes Potential um die Einkünfte des Sozialsystems zu verbessern. Gegenüber einer Politik der Stärkung der Einkünfte, wird aber nur eine Politik der Kürzung der Ausgaben durch die Verspätung des Rentenalters angezielt, die schwerwiegende Folgen für nichtbeschäftigte ältere Arbeitnehmer haben kann.

3.- Die **Produktivität** ist ein weiteres Instrument, dass es möglich machen sollte, mit weniger Arbeitskraft grössere Beiträge für unser Sozialsystem freizusetzen. Gerade im Rahmen einer 10 Jahre Planung wie die der Strategie EU-2020, sollte die Produktivität und somit die Investition in Forschung und Entwicklung, aber auch in Erziehung und Bildung viel stärker angegangen werden. Wichtig ist dabei, dass sich die Gewinne die diese erhöhte Produktivität ermöglicht, auch auf die gesamte Gesellschaft umsetzen lassen und nicht nur in Händen der Betriebe und des spekulativen Finanzkapitals bleibt.

4.- Eine kontrollierte europäische **Immigrationspolitik**. Wenn sich das Rentensystem durch die niedrige Geburtenrate nicht halten lässt, kann der Bedarf an Arbeitskraft durch eine gemeinsame europäische Immigrationspolitik bedient werden². Dabei sollte aber konsequent garantiert werden: dass die Immigration nicht eine Veräusserlichung der Bildungskosten mit sich trägt (blaue Karte, selektive Immigrationspolitik...) und dass die Immigration mit den geeigneten Sozialpolitiken (Bildungsmassnahmen, sprachliche Kompetenzen, kulturelle Hintergrundinformation...) begleitet wird, damit die Anpassung nicht auf Kosten der sozialen Kohäsion geht.

² Es ist zumindest paradoxal, dass im Rahmen der demographischen Entwicklung europäische Initiativen wie die Rückkehr Richtlinie (2008) auch als Richtlinie der Schande bekannt, durchgesetzt werden

5.- Die **freiwillige Erhöhung des Rentenalters** ist schliesslich eine weitere Achse mit der die Haltbarkeit des Rentensystems verstärkt werden kann. Die Förderung der Beschäftigungsverlängerung sollte aber auf keinen Fall auf Kosten der Leistungen derer gehen, die ausreichend ihre Beiträge bezahlt haben, und im rechtlichen Rentenalter sind.

Alle 5 Instrumente die kurz beschrieben wurden haben gemeinsam, dass ihre Umsetzung nur durch **verstärkte Sozialpolitiken** und **verstärkten sozialen Dialog** möglich ist. Gerade gegenüber der Herausforderung, die Haltbarkeit des Modells des sozialen Europas, die intergenerationelle Solidarität und den sozialen Zusammenhalt zu stärken, wäre es zu begrüssen, dass die europäischen Staaten und auch die europäische Kommission, der Souveranität gerecht werden die Ihnen demokratisch anvertraut wurde, und wirksame Politiken durchsetzen die Einfluss auf Geburts- und Beschäftigungsraten, Produktivität und Einwanderung ausüben. In der Hinsicht sind die aktuellen Sparmassnahmen der europäischen Staaten und der angesagte Abbau des Sozialstaates ein grosses Hindernisse für eine sozial haltbare Politik die sich der demographischen Herausforderung erfolgreich entgensetzen kann.

2.- Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen

In Europa ist die grösste Garantie der Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers, dass er seine Arbeit erhält, und nicht auf den Arbeitsmarkt zurückgewiesen wird. Die sehr niedrigen Beschäftigungsraten älterer arbeitsloser Arbeitnehmer so wie das Scheitern verschiedener politischer Versuche³ zeigen, dass die aktuelle Betriebskultur sehr geschlossen gegenüber der Beschäftigung solcher Arbeitnehmer ist. Auch den europäischen Arbeitsagenturen fehlt gegenüber diesem Kollektiv ein geeignetes Konzept. Nebst Beschäftigungsfähigkeit (**employability**) sind Anpassungsfähigkeit (**adaptability**) und Mobilität (**mobility**) die Kernpunkte der europäischen Beschäftigungsstrategie. In der Hinsicht muss aber gesagt werden, dass der Mehrwert den ältere Arbeitnehmer bieten könne, kaum in ihrer Anpassungsfähigkeit liegt, sondern eher in ihrer Erfahrung und Wissen. Dies ist auch auf die Mobilität umzusetzen.

³ In Deutschland z. B. die Vergütung der Beschäftigung, in Spanien der Anreiz durch Minderung der Entschädigungsregelung für ältere Arbeitnehmer

Die berufliche Mobilität ist bei älteren Arbeitnehmern gerade durch ihre niedrige Beschäftigungsfähigkeit gering, was auch auf die geographische Mobilität zu übertragen ist.

In Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit wollen wir auch kurz darauf hinweisen, dass dieses Konzept, drei verschiedene Ebenen aufzeigt, die gemeinsam die Beschäftigungsfähigkeit eines Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin ausmachen:

- Die strukturelle Ebene (Lage des Arbeitsmarktes)⁴
- Die Ebene der Kompetenzen (Bildung, Erfahrung, Wissen...)
- Die Psycho-soziale Ebene (Bestimmung, Verhalten, Beschäftigungsreife, Selbstständigkeit...)

Die Tendenz der Beschäftigungspolitik der Kommission ist es, jedesmal mehr das strukturelle Element bei Seite zu lassen, und dem **Arbeitsmarkt als natürlichen Regler** auf den man keinen Einfluss nehmen kann (oder will) jedes mal mehr die Oberhand zu überlassen. Dadurch muss sich der Arbeiter „anpassen“ oder durch „Mobilität“ den Arbeitsmarkt aussuchen, in dem er einen Platz finden kann. Die Verantwortung wird von der sozialen und politischen Ebene auf die individuelle Ebene überlagert, was gerade im Fall der älteren Arbeitnehmer schwerwiegende Konsequenzen hat.

Ein älterer Arbeitnehmer ist nicht weniger Beschäftigungsfähig weil er weniger Kompetenzen, oder Bestimmung hat, sondern weil die Betriebskultur die den Arbeitsmarkt mitbestimmt, in ihrem ‚**Jugendwahn**‘ lieber jüngere Arbeitnehmer beschäftigt, die mehr Aufopferungs- und Anpassungsfähigkeit zeigen, billiger sind, und auch eine längere Karriere im Betrieb vor sich haben. Diese Arbeitsmarktbedingungen die die niedrige Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer bestimmen, machen es z. B. besonders schwierig die **Flexicurity** Debatte auf diese Gruppe zu übertragen. Die grosse Unsicherheit eine Arbeit zu finden, sollte Grund genug sein, um auf jegliche Flexibilisierung der Beschäftigung solcher Arbeiter zu verzichten. Es wäre nützlich eine

⁴ Ein Arbeitnehmer mit den gleichen Kompetenzen hat mehr Beschäftigungschancen in einem bestimmten Arbeitsmarkt als in einem anderen, je nach Arbeitslosigkeit, aber auch Betriebskultur...

spezifische Beschäftigungsstrategie für diese Altersgruppe festzulegen, die von vornherein **zwei verschiedene Zielgruppen** und Strategien betrachten sollte:

3.- Die Beschäftigungsfähigkeit beschäftigter älterer Arbeitnehmer

Die geringe Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmern die ihre Arbeit verloren haben, sollte dazu führen, dass die eigene Beschäftigungssicherheit solcher Arbeitnehmer im Betrieb verstärkt wird, und zur gleichen Zeit Massnahmen getroffen werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit im Arbeitsmarkt auszubauen, so lang sie noch beschäftigt sind. In der Hinsicht wären folgende Ansätze interessant:

- Die Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung aber auch durch Anerkennung beruflicher Erfahrung zu verstärken.
- Die Tätigkeit älterer Arbeitnehmer an den Mehrwert der Betriebe zu binden (Wissensvermittlung durch Bildung, Qualitätsüberprüfung...)
- Die Mobilität im eigenen Betrieb zu fördern, damit sich Anpassungsfähigkeit, Wissen und Erfahrung erhalten und weiterentwickeln.

Weitere Möglichkeiten wären z. B. die Kosten der Entlassung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Beschäftigungsfähigkeit im Arbeitsmarkt zu bestimmen (Beschäftigungsfähigkeit, die wiederum durch die eigene Beschäftigungspolitik des Betriebs in den letzten Jahren festgesetzt werden könnte), so dass die Kosten der Arbeitslosigkeit zumindest zwischen Betrieb und Verwaltung getragen würden.

4.- Die Beschäftigungsfähigkeit unbeschäftigter älterer Arbeitnehmer

Eine positive Erfahrung zur Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer war in Spanien das sogenannte Gesetz der ‚Abhängigkeit‘, dass Sozialhilfe für ältere und behinderte Menschen vorsieht. Diese Tätigkeiten (Betreuung...) werden zum grossen Teil von älteren Arbeitnehmerinnen ausgeübt, die sonst nur schwer beschäftigt worden wären. Dies weist vielleicht auf einen Bereich in dem die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ausbaubar ist: nämlich die sozialen Politiken, und entwickelt ausserdem

ein wichtiges Element des sozialen Zusammenhalts, nämlich die intergenerationelle Solidarität.

Auch wenn es von zentraler Bedeutung ist die Betriebe für die Anstellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu motivieren, kann die Gesellschaft auch in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf die Mitarbeit älterer Arbeitnehmer zurückgreifen. Gerade im Umfeld der lebenslangen Bildung und der lebenslangen Orientierung, ist die Erfahrung älterer Arbeiter gut anwendbar, sei es durch Erfahrungsvermittlung, Weiterbildung, Lifecoaching... Auch im Bereich der Unterstützung bei der Anpassung von eingewanderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, könnte die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer positive Resultate haben und ihrer Erfahrung entsprechen.

Vielleicht wäre es nutzvoll, gerade ältere Arbeitnehmer in die Bereiche miteinzubeziehen, die es ermöglichen könnten sich erfolgreich der demographischen Herausforderung zu stellen:

1.- In Bezug auf **Familie**, spielen zumindest in Spanien ältere Menschen, sehr oft noch im Berufsalter, eine wichtige Rolle, da sie zum grossen Teil erst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Kinder möglich machen. Die Betreuung der Enkel durch ältere Menschen ist nichts neues, geschieht aber z. Z. ausserhalb des Sozialsystems und ohne jegliche Anerkennung.

2.- **Beschäftigungschancen** bestimmter Kollektive (Junge Arbeiter, Frauen, Geringqualifizierte) könnten vielleicht durch persönliche Betreuung, Bildung und Erfahrungsvermittlung verbessert werden. Dass ältere Menschen durch ihre Erfahrung und Wissen, jüngere orientieren, ist auch nichts neues, könnte aber gerade im Rahmen der persönlichen lebenslangen Betreuung (LLL und LLG) eine interessante Rolle spielen.

3.- Wissensvermittlung in den Betrieben, Bildungsorientierung, aber auch Qualitätsbewusstes arbeiten, oder proaktive Stärkung des Betriebzusammenhalts sind Aspekte die die **Produktivität** stärken und vielleicht besonders gut von älteren Arbeitnehmern ausgeübt werden könnte. Ausserhalb der Betriebe, könnten diese Funktionen durch Consulting, Coaching, Training vermittelt werden

4.- **Immigration** braucht nicht nur Bildung und Orientierung, sondern auch Wissensvermittlung, damit Anpassung überhaupt möglich ist. Wenn es in den nächsten Jahren zu einer stärkeren Einwanderung kommt, dann ist es wichtig, dass den neuen Bürgern auch kulturelles, soziales, rechtliches und technisches Wissen vermittelt wird. Hier können gerade ältere Arbeitnehmer auch eine spezielle Rolle spielen.