



RAT DER
EUROPÄISCHEN UNION

Brüssel, den 16. November 2007 (23.11)
(OR. en)

15320/07

SOC 461
ECOFIN 471

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz
für den Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) / Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)

Betr.: **Gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz über gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz**

Die Delegationen erhalten in der Anlage eine gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz zur Flexicurity, der im Hinblick auf die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 5./6. Dezember 2007 übermittelt wird.



Der Beschäftigungsausschuss Der Ausschuss für Sozialschutz

November 2007

Gemeinsame Stellungnahme über gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz

Einleitung

Flexicurity steht für einen integrierten Ansatz zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und von Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Lissabon-Strategie bietet er eine Möglichkeit, erfolgreich mit Veränderungen umzugehen und Beschäftigungs- und Sozialreformen voranzubringen, um den Herausforderungen der Globalisierung, der technologischen Innovation und einer alternden Bevölkerung zu begegnen.

Die Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten" stellt einen höchst willkommenen Beitrag dar, der den Mitgliedstaaten bei der Festlegung ihrer Prioritäten und Maßnahmen in dem genannten Reformprozess unter Berücksichtigung ihrer eigenen Voraussetzungen und ihres eigenen sozio-ökonomischen und institutionellen Gefüges als Anregung dienen sollte.

Flexicurity ist kein Selbstzweck. Sie erfordert auch keine neuen Verfahren. Die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz sollten jedoch dazu beitragen, dass die Lissabon-Ziele erreicht werden. Die Union sollte Reformen der Mitgliedstaaten, die sich am Flexicurity-Ansatz orientieren, im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, der offenen Methode der Koordinierung im Bereich Sozialschutz und soziale Eingliederung, durch einen angemessenen rechtlichen Rahmen und die Kofinanzierung von Programmen insbesondere aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützen und ergänzen.

Für wirksame Flexicurity-Ansätze bedarf es eines Gleichgewichts zwischen flexibleren Arbeitsbeziehungen und -bedingungen und einem zuverlässigen Schutz der Sozialrechte der Arbeitnehmer. Um der Segmentierung des Arbeitsmarktes und prekären Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken und qualitativ hochwertige Arbeitsstellen zu fördern, sollten Flexicurity-Ansätze gewährleisten, dass in allen Arten von Verträgen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber angemessene Rechte und Pflichten vorgesehen sind. Flexicurity-Ansätze sollten ferner dazu beitragen, dass gegen Diskriminierung, Armut und soziale Ausgrenzung vorgegangen und dafür gesorgt wird, dass Arbeit sich lohnt.

Flexicurity ist Teil eines umfassenderen politischen Rahmens. Dynamische und erfolgreiche Arbeitsmärkte stützen sich auf eine umfassende Palette politischer Maßnahmen, einschließlich Maßnahmen zur Gewährleistung von makroökonomischer Stabilität und von Wachstum, von wettbewerbsfähigen Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkten, zur Verbesserung der Effizienz und der Wirksamkeit der öffentlichen Ausgaben und zur Förderung eines angemessenen Unternehmensumfelds.

Zwar ist die Situation von Land zu Land unterschiedlich, aber alle Mitgliedstaaten stehen vor der gleichen Herausforderung, die darin besteht, dass sie sich dem strukturellen Wandel anpassen. Die EU sollte daher eine Reihe gemeinsamer Grundsätze annehmen, um die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, ihre eigene Flexicurity-Politik zu entwickeln und umzusetzen. Diese gemeinsamen Grundsätze sollten wie folgt aussehen.

Die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz

- (1) Flexicurity zeigt einen Weg auf, die Lissabon-Strategie entschlossener umzusetzen, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, die Arbeitsmärkte zu modernisieren und gute Arbeit zu fördern, indem durch neue Formen der Flexibilität und der Sicherheit die Anpassungsfähigkeit erhöht, die Beschäftigung gefördert und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden.
- (2) Flexicurity beinhaltet die bewusste Kombination flexibler und verlässlicher vertraglicher Vereinbarungen, umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, wirksamer und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie moderner, angemessener und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit.
- (3) Bei Flexicurity-Ansätzen geht es weder um ein einziges allgemein verbindliches Modell für die Gestaltung des Arbeitsmarkts oder des Arbeitslebens, noch um eine einzige Strategie: vielmehr sollten sie auf die spezifischen Umstände eines jeden Mitgliedstaates zugeschnitten sein. Flexicurity bedingt ein Gleichgewicht zwischen den Rechten und Pflichten aller Beteiligten. Ausgehend von gemeinsamen Grundsätzen sollte jeder Mitgliedstaat seine eigenen Flexicurity-Regelungen entwickeln. Fortschritte sollten gründlich beobachtet werden.
- (4) Flexicurity sollte zu offeneren, reaktionsfreudigeren und integrativeren Arbeitsmärkten und damit zur Überwindung der Segmentierung beitragen. Sie betrifft Beschäftigte ebenso wie Arbeit Suchende. Nichterwerbstätige, Arbeitslose, nicht gemeldete Beschäftigte und in prekären Verhältnissen oder am Rande des Arbeitsmarkts Beschäftigte müssen größere Chancen, stärkere wirtschaftliche Anreize und bessere Unterstützungsmaßnahmen für einen erleichterten Zugang zur Arbeit erhalten oder Trittsteine vorfinden, die ihnen den Weg in eine stabile und rechtlich gesicherte Beschäftigung weisen. Diejenigen, die Arbeit haben, sollten Unterstützung dabei erfahren, beschäftigungsfähig zu bleiben, sich weiterzuentwickeln und Veränderungen am Arbeitsplatz oder beim Wechsel von einem zum anderen Arbeitsplatz zu bewältigen.
- (5) Interne Flexicurity (innerhalb eines Unternehmens) und externe Flexicurity sind gleichermaßen wichtig und sollten gefördert werden. Ausreichende vertragliche Flexibilität muss mit einem gesicherten Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis zum nächsten einhergehen. Der soziale Aufstieg muss erleichtert werden, genauso wie die Mobilität zwischen Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit und einer Beschäftigung. Arbeitsplätze hoher Qualität und Produktivität, eine sinnvolle Arbeitsorganisation und eine kontinuierliche Weiterqualifizierung sind ebenfalls von wesentlicher Bedeutung. Der Sozialschutz muss zur Mobilität anregen und Übergänge beim Stellenwechsel ebenso wie den Zugang zu einer neuen Beschäftigung erleichtern.
- (6) Flexicurity sollte die Gleichstellung der Geschlechter dadurch voranbringen, dass gleicher Zugang zu Arbeitsplätzen hoher Qualität für Frauen und Männer gefördert wird und dass Möglichkeiten geboten werden, Berufs-, Familien- und Privatleben zu vereinbaren.
- (7) Flexicurity setzt ein Klima des Vertrauens und einen breit angelegten Dialog zwischen allen Beteiligten voraus, in dem alle bereit sind, Verantwortung für die Bewältigung des Wandels im Hinblick auf eine sozial ausgewogene Politik zu übernehmen. Die Gesamtverantwortung liegt zwar bei den staatlichen Stellen, doch ist die Einbeziehung von Sozialpartnern in die Gestaltung und Umsetzung von Flexicurity-Maßnahmen durch sozialen Dialog und bei Tarifverhandlungen von entscheidender Bedeutung.
- (8) Flexicurity erfordert eine kostenwirksame Mittelzuweisung und sollte mit gesunden und finanziell nachhaltigen öffentlichen Haushalten uneingeschränkt vereinbar sein. Sie sollte auch eine gerechte Aufteilung von Kosten und Nutzen, insbesondere zwischen Unternehmen, öffentlichen Haushalten und Einzelpersonen anstreben, wobei der spezifischen Situation von KMU besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Die nächsten Schritte

Sobald Einigung über die gemeinsamen Grundsätze erzielt worden ist, sollten sie als ein wesentliches Instrument zur Umsetzung der Lissabon-Strategie und insbesondere der Integrierten Leitlinien dienen. Die Mitgliedstaaten sollen aufgefordert werden, die gemeinsamen Grundsätze bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer einzelstaatlichen Maßnahmen zu berücksichtigen und in den nationalen Reformprogrammen entsprechend darüber zu berichten.

Die Sozialpartner aller Ebenen sollen ebenfalls ersucht werden, zur Festlegung und Umsetzung von Flexicurity-Maßnahmen beizutragen und sich vor dem Hintergrund ihrer jüngsten gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse bei Tarifverhandlungen an den gemeinsamen Grundsätzen zu orientieren.

Im Rahmen des Dreijahreszyklus der Lissabon-Strategie 2008-2010 sollten Programme des voneinander Lernens entwickelt werden, um zu gewährleisten, dass die Mitgliedstaaten von der Erfahrung der anderen und insbesondere von erfolgreichen Flexicurity-Ansätzen profitieren. Die beispielgebenden Optionen geben nützliche Anhaltspunkte in diesem Prozess. Auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene sollten Anstrengungen unternommen werden, um für ein besseres Verständnis des Flexicurity-Konzepts und eine stärkere Eigenverantwortung für das Konzept bei allen Beteiligten und in der breiten Öffentlichkeit zu sorgen.

Es erscheint ratsam, dass der Rat und die Kommission die Errungenschaften der Mitgliedstaaten bei der Annahme und Umsetzung von Maßnahmen im Sinne des Flexicurity-Konzepts im Rahmen der Evaluation der Lissabon-Strategie überprüfen und bewerten und dabei ein umfassendes Spektrum solider Indikatoren verwenden, die auf zuverlässigen und aussagekräftigen Statistiken beruhen. So sollten die Indikatoren, die die eingeleiteten Maßnahmen, den Prozess und die Ergebnisse der Flexicurity-Ansätze berücksichtigen, weiterentwickelt werden, bis alle Elemente der Flexicurity erfasst sind.

Der Beschäftigungsausschuss und der Ausschuss für Sozialschutz werden sich auch weiterhin aktiv daran beteiligen.