



A *Recipe* for a stronger



5th Congress Zagreb 6-7 November 2019

#StrongerEFFAT



EFFAT Politischer Rahmen 2020 – 2024



EFFAT



STRATEGISCHE POLITISCHE EFFAT-PRIORITÄTEN 2020-2024

Organisieren, kämpfen und gewinnen: Ein Rezept für einen stärkeren EFFAT

1. Die politische Botschaft von EFFAT und die damit verbundene Arbeit werden nur dann erfolgreich sein, wenn die Mitgliedsorganisationen eine breite Unterstützung sicherstellen. Dazu brauchen wir eine starke Beteiligung an den Leitungsgremien von EFFAT, mehr Diskussionen und eine bessere Planung unserer Maßnahmen. Wir brauchen starke politische Schlussfolgerungen und ein klares Arbeitsprogramm mit einer maßgeschneiderten Umsetzung auf verschiedenen Ebenen und mit verschiedenen Interessengruppen (EU-Institutionen, nationale Regierungen, Sozialpartner, nationale und zentrale Unternehmensleitungen transnationaler Unternehmen usw.).
2. Der Exekutivausschuss steht im regelmäßigen Austausch mit den Mitgliedern in Bezug auf ihre Unterstützung und die Umsetzung der Politiken und Entscheidungen von EFFAT.
3. Eine bessere Umsetzung beruht zum Teil auf einer besseren Verbreitung auf nationaler Ebene, sowohl intern als auch extern. Die Stärke von EFFAT liegt auch in der Vielfalt seiner Mitgliedsorganisationen. Alle Mitglieder der uns angeschlossenen Gewerkschaften – ob Gewerkschaftsfunktionäre, lokale Vertretungen, gewerkschaftliche Vertrauensleute oder Mitglieder von Betriebsräten – müssen sich als Teil des politischen Projekts EFFAT begreifen und sich der Rolle und der politischen Agenda von EFFAT bewusst sein, die auf ihre Bedürfnisse und Forderungen zugeschnitten ist. Die von uns vertretenen Arbeitnehmer/innen sollten durch ihre lokalen und nationalen Gewerkschaften besser zu unserem politischen Handeln beitragen. Zu diesem Zweck müssen wir offener, integrativer und zugänglicher werden, um die Art und Weise zu verbessern, wie wir unsere politische Botschaft auf nationaler und lokaler Ebene über die Kommunikations- und Veröffentlichungskanäle unserer Mitgliedsorganisationen vermitteln.
4. Wir erwarten von unseren Mitgliedsorganisationen, dass sie eine größere Verantwortung für unsere europäischen Aktivitäten übernehmen, indem sie ihr Fachwissen und ihre Kapazitäten bzw. Gewerkschaftsfunktionäre/innen für europäische Aufgaben und Funktionen zur Verfügung stellen. Von den politischen Führungspersonen unserer Mitgliedsorganisationen wird ebenfalls erwartet, dass sie sich stärker in die Arbeit von EFFAT einbringen. Im Idealfall sollten politische Führungskräfte mindestens eine Tagung des Exekutivausschusses pro Jahr besuchen. Ihre Beteiligung ist entscheidend für die Festlegung unserer politischen Agenda und für die Sicherstellung ihrer praktischen Umsetzung.
5. Wir werden die Koordinierung zwischen den Sektoren bei Bedarf durch halbjährliche Treffen der Vorsitzenden der Sektoren, der Sekretäre/innen der Sektoren und des/der Generalsekretärs/in weiter verbessern. Bei diesen Treffen werden sich die Sektorvorsitzenden gegenseitig über ihre Arbeit informieren, Prioritäten abstimmen und gemeinsame Projekte diskutieren.
6. Wir fördern und intensivieren die regionale Koordinierung, wo immer dies möglich ist. Dies gilt ebenfalls für die direkte grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsorganisationen in TNKs und für bestimmte politische/sektorenspezifische Themen. Wir müssen uns deutlich stärker auf unsere beiden wichtigsten politischen Prioritäten konzentrieren:



- a) Bessere gewerkschaftliche Organisation;
 - b) Stärkung der nationalen Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene.
7. Wir sollten gemeinsame EFFAT/IUL-Organisierungs- und Kapazitätsbildungsprojekte insbesondere in den MOE- und SOE-Ländern durchführen und gemeinsam finanzieren.
 8. In transnationalen Unternehmen erwarten wir mehr Unterstützung durch Mitgliedsorganisationen für die EBR-TNK-Koordinatoren/innen. Die Mitglieder müssen unseren Koordinatoren/innen die Zeit und Ressourcen zur Verfügung stellen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
 9. Wir müssen die Koordinierung und Zusammenarbeit bei Solidaritätskampagnen verbessern, wobei Solidarität für zwei Gedanken steht:
 - a) Solidarität ist die Verpflichtung jedes Mitglieds, sich bei Arbeitskampfmaßnahmen und/oder in politischen Konflikten immer dann gegenseitig aktiv zu unterstützen, wenn dies notwendig und erforderlich ist, und zwar durch vereinbarte Maßnahmen auf der Grundlage gemeinsamer gewerkschaftlicher Werte. Die Mitgliedsorganisationen müssen das Sekretariat über Arbeitskonflikte und Arbeitskampfmaßnahmen informieren.
 - b) Die starke Rolle des EFFAT-Sekretariates in Form von Koordinierung und Unterstützung bei der Durchführung grenzüberschreitender Solidaritätsaktionen.
 10. Die Zahl der grenzüberschreitend tätigen Beschäftigten wächst unaufhörlich. Daher müssen wir die gegenseitige Anerkennung der Mitgliedschaft unter den EFFAT-Mitgliedsorganisationen – wie in anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden – sicherstellen und umsetzen.
 11. Wir müssen die Zusammenarbeit mit IUL hinsichtlich gemeinsamer politischer Herausforderungen und insbesondere beim Aufbau gut funktionierender Netzwerke in transnationalen Unternehmen verstärken.
 12. Wir müssen die Zusammenarbeit mit Verbraucherorganisationen und NGOs intensivieren, die unsere Werte und Ziele teilen.
 13. Gleichzeitig müssen wir unsere Lobby-Kapazitäten gegenüber den EU-Institutionen stärken, um legislative und nicht-legislative Initiativen besser zu beeinflussen und auf diese Weise auch mehr Einfluss in unseren Sektoren zu gewinnen. Dabei sollten wir auch den Sachverstand unserer Mitgliedsorganisationen nutzen.
 14. Wir brauchen eine bessere Umsetzung der Ergebnisse der Diskussionen im Rahmen des sozialen Dialogs in der EU und der damit verbundenen Projekte unter besserer Einbeziehung der Mitgliedsorganisationen und unseres EBR/TNK-Netzwerks.
 15. Das Sekretariat muss über ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen verfügen, um seine Tätigkeit im aktuellen Umfang zu verbessern oder zumindest fortzusetzen.



Im Zeitraum 2020-2024 wird sich EFFAT auf die folgenden strategischen Prioritäten konzentrieren:

- A. Gewerkschaftliche Schlagkraft und internationale Solidarität aufbauen
- B. Gemeinsam ein besseres Europa schaffen
- C. Eine nachhaltige Zukunft für die Arbeitswelt sichern
- D. Rechte und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten verbessern
- E. Eine nachhaltige Agrar-, Lebensmittel- und Tourismuspolitik vom Feld bis auf den Tisch anstreben



A. GEWERKSCHAFTLICHE SCHLAGKRAFT UND INTERNATIONALE SOLIDARITÄT AUFBAUEN

1. Nie war der Aufbau der Schlagkraft der Arbeitnehmer/innen von größerer Bedeutung als im Angesicht der neoliberalen Politik, der Globalisierung und einer neuen Arbeitswelt, die Arbeitnehmer/innen mit prekären Arbeitsplätzen marginalisiert. Starke Gewerkschaften sind unerlässlich, um die Rechte und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/innen zu verbessern sowie Frieden, Wohlstand, Demokratie und eine starke, faire und nachhaltige Wirtschaft zu gewährleisten.
2. Die Gewerkschaften in Europa sind in der Defensive, da ihnen der Mitgliederschwund, der Niedergang in der öffentlichen Wahrnehmung und die rückläufige Wirksamkeit bei der Erreichung ihrer Kernziele zu schaffen machen. Traditionell beruht die gewerkschaftliche Stärke auf Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst, bei denen es sich um Arbeitnehmer/innen in Vollzeit mit unbefristeten Verträgen handelt. Heute haben sich die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Gewerkschaften verändert. Ungleichheiten und soziale Ausgrenzung nehmen in fast allen europäischen Ländern zu. Mit Blick auf einen stärker fragmentierten Arbeitsmarkt, einen wachsenden Dienstleistungssektor und den Anstieg nicht standardisierter Beschäftigungsformen müssen Gewerkschaften in ganz Europa neue Strategien anwenden, um ihre Stärke zurückzugewinnen.
3. Die Stärke der Gewerkschaften hängt von hohen Mitgliederzahlen ab, aber auch von der Fähigkeit dieser Mitglieder, für eine bessere Zukunft der Arbeit und faire Gesellschaften zu mobilisieren, zu kämpfen und sich einzusetzen. Weitere Mittel, mit denen die Gewerkschaften die aktuellen Herausforderungen bewältigen können, sind die Verbesserung ihrer Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene beispielsweise durch Koordinierung bei Tarifverhandlungen und im Rahmen gemeinsamer Aktionen und Kampagnen.
4. **Starke Gewerkschaften sind entscheidend für ein besseres Europa**
5. Gemeinsam und solidarisch ist der EFFAT auf europäischer Ebene vereint und kämpft durch Verhandlungen und Aktionen für die Interessen von 25 Millionen Arbeitnehmern/innen in den Bereichen Landwirtschaft, Lebensmittel, Getränke und Tabak sowie Tourismus.
6. Organisierung, Mitgliederwerbung und langfristige Bindung von Mitgliedern werden für EFFAT und seine Mitgliedsorganisationen in der nächsten Kongressperiode oberste Priorität haben, um kollektive Schlagkraft aufzubauen. Eine starke Gewerkschaftsbewegung ist die beste Antwort auf die Zunahme von prekärer Arbeit und Ungleichheiten und kann ein besseres Europa auf der Grundlage von Werten wie Solidarität, Fairness, Gleichheit und Nachhaltigkeit gewährleisten.
7. EFFAT muss zu einer starken Kraft gegenüber den Arbeitgebern und den europäischen Institutionen werden. Eine starke europäische Arbeitnehmervertretung und -fürsprache hängt von starken Gewerkschaften in ganz Europa ab, aber auch von einer gut koordinierten Zusammenarbeit und Solidarität über Grenzen und Sektoren hinweg.
8. Organisierung und Mitgliederwerbung sind in erster Linie Sache der lokalen und nationalen Gewerkschaften. Angesichts der unterschiedlichen nationalen und sektoralen Gegebenheiten der Gewerkschaften und ihrer sehr unterschiedlichen Strukturen, Traditionen und Rechtsrahmen gibt es kein einheitliches Modell für die gewerkschaftliche Organisierung. EFFAT wird die Mitgliedsorganisationen jedoch dazu motivieren, ihre Kräfte zu bündeln und sich über neue innovative, bewährte und erfolgreiche Organisierungspraktiken auszutauschen, damit unsere Mitglieder die richtigen Werkzeuge zur Verfügung gestellt bekommen, um Europa zu verändern.



9. Eine europäische Gewerkschaftsbewegung ohne Grenzen und Barrieren zwischen den Gewerkschaften braucht auch die gegenseitige Anerkennung der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Mitglieder einer EFFAT-Mitgliedsorganisation, die vorübergehend in einem anderen Land arbeiten, müssen von den Mitgliedsorganisationen des Gastlandes angemessen beraten und unterstützt werden.

10. Stärkung der Mitgliedsorganisationen in Mittel-, Ost- und Südosteuropa

11. Die soziale und gewerkschaftliche Entwicklung in den „neuen“ EU-Mitgliedstaaten und in Südosteuropa ist nach wie vor viel schwieriger als in anderen Teilen Europas. Aufgrund der negativen Auswirkungen des Transformationsprozesses, der häufig noch unzureichenden Gewerkschaftsstrukturen in der Privatwirtschaft und wegen des Fehlens branchenspezifischer Arbeitgeberverbände, weit verbreiteter Korruption sowie gewerkschaftsfeindlicher Regierungen und Parteien durchleben die EFFAT-Mitgliedsorganisationen in diesen Regionen eine sehr schwierige Zeit.
12. Daher wird die Unterstützung unserer Mitgliedsorganisationen in Mittel- und Osteuropa (MOE) und Südosteuropa (SOE) auch in den kommenden Jahren eine zentrale Aufgabe von EFFAT bleiben. Es besteht auch die Aussicht, dass sich alle südosteuropäischen Länder der EU anschließen. Der EU-Beitritt allein wird jedoch nicht dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesen Ländern zu verbessern, zumal die Wirtschafts- und Finanzkrise auch diese Länder besonders schwer getroffen hat. EFFAT wird ihre Mitgliedsorganisationen in dieser Region weiterhin beim Aufbau von Kapazitäten, bei der Konsolidierung des sozialen Dialogs und bei Tarifverhandlungen unterstützen.
13. EFFAT wird den EFFAT-Gewerkschaftsrat für SOE weiter unterstützen und industriepolitische Initiativen zur Verbesserung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit der Sektoren Landwirtschaft, Lebensmittel und Tourismus in den SOE-Ländern unterstützen.

14. Stärkung und Organisierung junger Arbeitnehmer/innen

15. Junge Arbeitnehmer/innen sind entscheidend für den gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsmarkt. Derzeit sind junge Arbeitnehmer/innen in den meisten EFFAT-Mitgliedsorganisationen unterrepräsentiert. Viele junge Arbeitnehmer/innen verfügen nur über begrenzte Kenntnisse der Gewerkschaftsarbeit, und die Gewerkschaften sind in Sektoren mit überwiegend jungen Arbeitnehmern/innen oft nur schwach vertreten. Darüber hinaus betrachten diese die Gewerkschaften oft als altmodische, unattraktive Strukturen.
16. Junge Arbeitnehmer/innen haben jedoch gute Gründe, einer Gewerkschaft beizutreten. Häufig sind sie mit prekären Arbeitsbedingungen, niedrigen Löhnen und unsicheren Arbeitsverhältnissen konfrontiert. Sie leiden auch überproportional unter Arbeitslosigkeit, wobei junge Frauen noch stärker betroffen sind. Investitionen in qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für junge Menschen sind ein dringendes Thema, das EFFAT und seine Mitgliedsorganisationen auf die Tagesordnung setzen müssen, wenn sie die Aufmerksamkeit junger Menschen gewinnen wollen.
17. EFFAT und seine Mitgliedsorganisationen müssen die Rekrutierung und Organisierung junger Arbeitnehmer/innen zu einer Priorität machen, aber auch ihre Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit fördern. Daher ist es wichtig, ernsthafte und konkrete Initiativen zu entwickeln, um Strategien, Strukturen, Kommunikation und interne Gewerkschaftsdemokratie auf die Bedürfnisse und Interessen junger Arbeitnehmer/innen abzustimmen, indem Möglichkeiten, Instrumente und Foren für junge Arbeitnehmer/innen geschaffen werden und sichergestellt wird, dass ihre Stimme gehört wird.



18. Stärkung der Solidarität innerhalb transnationaler Unternehmen

19. Die Förderung der grenzüberschreitenden Solidarität und Zusammenarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von EFFAT. Die globale Entwicklung der Bereiche Landwirtschaft, Lebensmittel und Tourismus wird zunehmend von transnationalen Unternehmen bestimmt. Unternehmensentscheidungen, die unsere Mitglieder maßgeblich betreffen, werden zunehmend am globalen oder europäischen Hauptsitz von Unternehmen getroffen. Dort entscheiden zentrale Geschäftsleitungen darüber, wo man investiert und Steuern zahlt, welche Technologie eingesetzt, wo Arbeitsplätze geschaffen und Fabriken geschlossen werden, und wohin die Produktion verlagert wird.
20. In den letzten Jahren hat EFFAT erlebt, dass die Beschäftigungsstandards bedroht und die Arbeitnehmer/innen in verschiedenen Ländern gegeneinander ausgespielt werden. Während der Neoliberalismus das wichtigste wirtschaftliche und politische Paradigma bleibt, werden Beschäftigung und sozialer Schutz von vielen Regierungen als Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen angesehen.
21. Aus diesem Grund müssen IUL, EFFAT und die Mitgliedsorganisationen ihr Engagement für die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit und globale Solidarität in transnationalen Konzernen (TNK) verstärken, indem sie gemeinsame TNK-Strategien entwickeln, Netzwerke aufbauen und Gewerkschaftsaktionen koordinieren. EFFAT wird die Entwicklung von Leitsätzen und Verhaltenskodizes für Maßnahmen in TNK und die Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz fortsetzen, die den Arbeitnehmer/innen ein stärkeres Mitspracherecht bei unternehmerischen Entscheidungen auf nationaler und europäischer Ebene einräumt und damit die gewerkschaftliche Schlagkraft stärkt und den Aufbau von Kapazitäten unterstützt, wenn Arbeitnehmer/innen nicht organisiert sind oder Gewerkschaftsrechte in Gefahr geraten.
22. In diesem Zusammenhang bieten die EBRs eine Plattform, auf der sich die Arbeitnehmervertreter/innen treffen und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Koordinierung stärken können. Der Informationsaustausch ist besonders nützlich, um zu verhindern, dass Beschäftigte aus verschiedenen Ländern gegeneinander ausgespielt werden. In dieser Hinsicht können EBRs ein erster Schritt zur Entwicklung einer gemeinsamen grenzüberschreitenden Gewerkschaftsstrategie sein.
23. EFFAT ist der Ansicht, dass der derzeitige EBR-Rechtsrahmen viele Mängel aufweist. Allzu oft ist die Beteiligung der Arbeitnehmer eine reine Formalität und hat nur begrenzte Auswirkungen auf die Entscheidungsfindung der Unternehmen. Einige Teile der Richtlinie und der nationalen Umsetzungsgesetze lassen unterschiedliche Auslegungen zu und erschweren die Durchsetzung der Rechte der EBR-Mitglieder. Auch das Einlegen von Rechtsmitteln ist sehr schwierig. EFFAT hat gemeinsam mit den EGVs und dem EGB 10 Hauptforderungen zur Überarbeitung der Richtlinie identifiziert. Dazu gehört auch die Forderung nach einer umfassenderen Definition des Begriffs „beherrschendes Unternehmen“, in die Vertragsmanagement, Franchise-Systeme und Joint Ventures aufgenommen werden. EFFAT wird weiterhin mit anderen EGVs und dem EGB zusammenarbeiten, um sich für eine Überarbeitung (oder Neufassung) der EBR-Richtlinie 2009/38/EG und für die Annahme von EU-Initiativen zur Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz einzusetzen.
24. Für EFFAT ist es eine Priorität, die langfristige Nachhaltigkeit der Unternehmen zu gewährleisten und bewährte Verfahren zur Antizipation von Veränderungen und zur Steuerung von Umstrukturierungsprozessen umzusetzen, einschließlich Maßnahmen zur Steigerung des Qualifikationsniveaus und der Beschäftigungsfähigkeit.



25. EFFAT wird Druck im Kampf gegen die Ausbeutung von Arbeitnehmern/innen und die Verletzung von Rechten in den TNCs ausüben und die Unternehmen ermutigen, nationale und internationale Gesetze und Vorschriften sowie Tarifverträge einzuhalten.

B. GEMEINSAM EIN BESSERES EUROPA SCHAFFEN

26. Sparmaßnahmen, hohe Arbeitslosigkeit, zunehmend prekäre Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, soziale Ausgrenzung und Misstrauen haben zu einem Mangel an Vertrauen in die EU geführt, was auch im Brexit-Referendum zum Ausdruck kam. Die EU hat es versäumt, sich mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, mit denen sie konfrontiert war, einschließlich der Globalisierung und der Migrationskrise. Es bedarf einer radikalen Veränderung.
27. EFFAT strebt die Wiederbelebung des EU-Integrationsprojektes an, bei dem die sozialen Rechte vor den wirtschaftlichen Freiheiten stehen; ein Europa, das auf den Grundwerten Demokratie, Solidarität, Fairness, Gleichheit und Nachhaltigkeit basiert. Dies sind Werte zur Schaffung eines Europas, das die Rechte der Arbeitnehmer/innen schützt und verbessert, hohe Sozialstandards bietet, die Rolle der Gewerkschaften und Tarifverhandlungen achtet und fördert und bessere und menschenwürdige Arbeitsplätze schafft. Wir brauchen Reformen und Strategien, die die EU demokratischer und integrativer machen.

28. Der Mensch vor dem Profit

29. Die europäische Wirtschaft wächst wieder. Doch die Erholung auf dem Arbeitsmarkt ist uneinheitlich mit immer noch zu vielen minderwertigen und prekären Arbeitsplätzen. Armut und das Phänomen der Erwerbsarmut nehmen zu. EFFAT fordert die Europäische Union und die Regierungen in ganz Europa nachdrücklich auf, ihre Sparpolitik und ihre neoliberale Politik zu beenden, von denen die Schwächsten in unseren Gesellschaften betroffen sind. Mit Investitionen in Infrastruktur, öffentliche Dienstleistungen und bezahlbaren Wohnraum ist „ein neuer Weg für Europa“ erforderlich.
30. Wir müssen die kurzfristigen finanziellen Interessen loswerden. Die Macht der Aktionäre ist zu dominant geworden, da die Unternehmen versuchen, Gewinne, Aktienkurse und Dividenden zu maximieren, indem sie Geschäftsstrategien umsetzen, die den Arbeitnehmern/innen in Europa schaden. Das ist zunehmend die Realität, insbesondere für die EFFAT-Sektoren. Die „Finanzialisierung“ hat die Ausbeutung von Beschäftigten der Lebensmittelbranche intensiviert, ihre Arbeitsbelastung erhöht und gleichzeitig ihre Löhne gesenkt und ihre Beschäftigungssicherheit gefährdet; Kleinbauern sind im Vergleich zu anderen Akteuren der Lieferkette für Agrarnahrung schwächer geworden, da Wettbewerb und Preisvolatilität auf den Agrarmärkten zunehmen. EFFAT wird den Kampf für eine starke, nachhaltige und faire europäische Wirtschaft mit starken Tarifverhandlungen, guten Arbeitsplätzen, fairen Löhnen, Arbeitsplatzsicherheit, Gleichbehandlung, lebenslangem Lernen, gesunden Arbeitsplätzen, besserer Work-Life-Balance und stärkerer Gewerkschaftsvertretung fortsetzen.
31. EFFAT muss auch potenzielle Synergien und strategische Allianzen identifizieren, um für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen und die mögliche Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft und auf EU-Ebene zu stärken. EFFAT wird weiterhin eng mit dem EGB und anderen Europäischen Gewerkschaftsverbänden zusammenarbeiten, um die externe politische Strahlkraft gegenüber den EU-Institutionen zu verstärken. EFFAT wird weiterhin bei den EU-Institutionen und nationalen Regierungen vorsprechen, um den derzeitigen sozialen Besitzstand zu stärken und stärkere



Arbeitnehmerrechte in einem gerechteren und besseren Europa zu gewährleisten.

32. Europa braucht eine Lohnerhöhung

33. Die Unterschiede bei den Löhnen, Arbeitsbedingungen und Lebensstandards in ganz Europa nehmen zu, aber auch die Polarisierung zwischen den Arbeitnehmer/innen auf der Grundlage von Fähigkeiten, Arbeitsplätzen und Geschlecht.
34. Alle von EFFAT vertretenen Beschäftigten verdienen eine Lohnerhöhung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Würde bei der Arbeit in allen Sektoren kann nur durch solide Arbeitsbeziehungen und starke Tarifverträge erreicht werden. Solche Vereinbarungen sollten für alle Arbeitnehmer/innen gelten, auch für die am stärksten gefährdeten Gruppen wie Hausangestellte oder Plattform-Beschäftigte. In Verbindung mit gesetzlichen Bestimmungen schützen landesweite Tarifverträge die Arbeitnehmer/innen vor Ungleichheit sowie Erwerbsarmut und gewähren ihnen einen fairen Anteil an den Produktivitätszuwächsen.
35. EFFAT wird weiterhin Kampagnen zur Sicherung einer Gehaltserhöhung unterstützen, da ein Arbeitsplatz alleine keine Garantie mehr ist, um der Armut zu entkommen. EFFAT fordert die Annahme aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und ist der Ansicht, dass die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestlöhne in Europa erheblich angehoben werden müssen, um die Arbeitnehmer/innen aus der Armut herauszuholen, ein gleiches Entgelt von Mann und Frau zu gewährleisten und um die Lohnschere zwischen Ost und West zu schließen. Darüber hinaus müssen die Reallöhne entsprechend der Produktivität und der Lebenshaltungskosten steigen.

36. Steuergerechtigkeit ist der Schlüssel zu einem besseren Europa

37. Steuerdumping zerstört ebenso viele Arbeitsplätze wie Sozialdumping. Ein gerechtes Steuersystem ist einer der Schlüssel zu einem besseren und gerechteren Europa, in dem jeder zur Gesellschaft beiträgt und das für qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen und soziale Absicherung sorgt. Privatisierungen und der Verkauf staatlicher Vermögenswerte können den Regierungen vorübergehende Entlastung ihrer Haushalte bringen, verursachen in der Folge aber enorme Kosten mit Blick auf die langfristigen Interessen der europäischen Gesellschaften.
38. EFFAT wird seinen Kampf gegen Steuerhinterziehung und -umgehung, Steuer-Rulings, Steueroasen und Schwarzarbeit fortsetzen. Europa braucht klare steuerliche Politiken und Vorschriften, damit Unternehmen, Investoren, Finanzinstitute und digitale Plattformen ihren gerechten Anteil an den Steuern in den Ländern zahlen, in denen sie ihren Umsatz und Gewinn erzielen. EFFAT unterstützt die Umsetzung von Initiativen, die von der EU-Kommission eingeleitet wurden, darunter die öffentliche Berichterstattung nach Ländern (CBCR) und die gemeinsame konsolidierte Körperschaftssteuerbemessungsgrundlage (GKKB).

39. Ein soziales Europa zur Bekämpfung von Nationalismus und rechter Politik

40. Das europäische Sozialmodell ist eine Vision einer Gesellschaft, die nachhaltiges Wirtschaftswachstum mit immer besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen verbindet, was Vollbeschäftigung, hochwertige Arbeitsplätze, Chancengleichheit, Sozialschutz für alle, soziale Eingliederung sowie einen starken sozialen Dialog und Tarifverhandlungen, Mitbestimmung der Arbeitnehmer bedeutet und Demokratie bei der Arbeit.
41. Die fehlende angemessene europäische Sozialpolitik, hohe Arbeitslosigkeit, zunehmende



Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt, Kürzungen beim nationalen Schutz des Arbeitsmarkts und des Sozialstaats sowie zunehmende Ungleichheit in Europa sind die Hauptgründe für den Aufstieg rechtspopulistischer Parteien, Fremdenfeindlichkeit, Extremismus und Euroskepsis, wie auch eine allgemeine Unzufriedenheit und ein mangelndes Vertrauen in die EU unter den europäischen Bürgern/innen, wie wir es beim Brexit-Referendum erlebt haben.

42. Europa braucht einen radikalen Wandel. EFFAT ist der Ansicht, dass die EU nur als soziales Europa eine Zukunft hat. Die Europäische Säule der sozialen Rechte (ESPR) ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. EFFAT wird jedoch den Kampf für ein soziales Europa auf der Grundlage von Chancengleichheit, fairen und transparenten Arbeitsbedingungen und sozialem Schutz für alle Arbeitnehmer/innen fortsetzen.

C. EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT FÜR DIE ARBEITSWELT SICHERN

43. Neue Technologien haben die vierte industrielle Revolution ausgelöst, die Landwirtschaft, Lebensmittelproduktion und Tourismus durch Automatisierung, Roboter, künstliche Intelligenz und digitale Plattformen verändert. Die europäischen Volkswirtschaften und Gesellschaften sind vom Einkommen der Arbeitnehmer/innen abhängig. Daher müssen die Gewerkschaften neue soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten, Spaltungen, Verwerfungen und Polarisierungen bekämpfen.
44. Die Digitalisierung kann universelle Vorteile für alle bringen, eine Kreislaufwirtschaft mit weniger Verschwendung, bessere Information, Kommunikation, Beteiligungstransparenz und Demokratie. Die Digitalisierung kann aber auch in eine Zukunft mit dramatisch hohen Arbeitsplatzverlusten, einer Verwischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben, einer zunehmenden Überwachung und Kontrolle, einer Polarisierung der Arbeitsplätze, einer Verschärfung der Ungleichheiten, einer Schattenwirtschaft und einer Abwärtsspirale bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen führen.
45. EFFAT befürwortet den Einsatz neuer Technologien in einer Weise, die den Bürgern/innen und Arbeitnehmern/innen durch bessere Arbeitsbedingungen und gleichberechtigtere Gesellschaften dient. Die digitale Revolution sollte mit Bedacht entwickelt werden, durch einen fairen und gerechten Übergang, der die Interessen und Rechte der Beschäftigten berücksichtigt. Die Beteiligung der Gewerkschaftsbewegungen ist von entscheidender Bedeutung, wenn wir vermeiden wollen, dass die Digitalisierung weitere soziale Ungleichheiten und eine ungleichere Verteilung des Reichtums verursacht.
46. Allerdings geht es in der zukünftigen Arbeitswelt nicht nur um neue Technologien. Es geht um eine neue soziale, wirtschaftliche und politische Realität. Die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mit angemessenen Arbeitsbedingungen, hohen Qualifikationen und existenzsichernden Löhnen ist nach wie vor der Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit und zur sozialen Dimension Europas. Gewerkschaften, die an entschlossenen Tarifverhandlungen teilnehmen, können faire Übergangsprozesse entwickeln, um eine Aufteilung des Arbeitsmarktes in Arbeitsplätze erster und zweiter Klasse zu vermeiden.
47. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Zukunft der Arbeit werden davon abhängen, wie Produktivitätsgewinne verteilt werden und ob der Wandel menschenwürdige und gute Arbeit durch Qualifikation, nachhaltiges Wachstum, Tarifverhandlungen und Sozialschutz schafft.

48. Eine alternde Bevölkerung und neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

49. Der Arbeitsmarkt steht vor wichtigen Veränderungen. Wir sind mit dem paradoxen Problem von Qualifikationen und Arbeitskräftemangel in einer Zeit sehr hoher Jugendarbeitslosigkeit



konfrontiert. Die zukünftige Herausforderung besteht darin, das volle Potenzial dieser Veränderungen zu nutzen, indem erhebliche Investitionen in Sozialschutz, Gesundheitsversorgung und Bildung getätigt werden.

50. In den meisten europäischen Ländern steigt das Rentenalter und die alternde Bevölkerung wächst zahlenmäßig. Viele ältere Arbeitnehmer/innen sind jedoch weder körperlich in der Lage, noch besitzen sie die Kompetenzen, um sich an die sich ständig ändernden Anforderungen und die schwierige Natur ihrer Berufe anzupassen. In diesem Sinne betont EFFAT, dass die automatische Anpassung des Rentenalters an die Lebenserwartung ein gefährlicher Mechanismus bei der Gestaltung künftiger Rentensysteme auf nationaler Ebene werden kann.
51. EFFAT ist der Ansicht, dass gute Arbeitsbedingungen und eine wirksame Altersversorgungspolitik unter Berücksichtigung der verschiedenen Bedürfnisse aller Arbeitnehmer/innen in Bezug auf ihr Rentenalter – in Kombination mit Investitionen in den öffentlichen Dienst – ein wichtiger Faktor für die Unterstützung der alternden Bevölkerung sind. Die Sozialpartner müssen bei der Entwicklung dieser Politiken eine wichtige Rolle spielen.
52. Frauen auf dem europäischen Arbeitsmarkt sind nach wie vor ein weitgehend ungenutzter Kompetenz-Pool, und ihre Erwerbsquote ist insgesamt niedriger als die der Männer. Die niedrige Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind Folgen der systematischen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Frauen tragen nach wie vor die größte Last der familiären Verantwortung und sind in Entscheidungspositionen tendenziell unterrepräsentiert. EFFAT ist der Ansicht, dass die Zukunft der Arbeit eine aktive Beschäftigungspolitik erfordert und dass wir eine Welt brauchen, in der Frauen und Männern ein gleicher Lohn und gleiche Chancen geboten werden.
53. Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa ist nach wie vor hoch. EFFAT fordert wirksame Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Förderung aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen. Es sind deutlich höhere Investitionen in Jugendbeschäftigungsprojekte, Lehrstellensysteme und Berufsausbildung erforderlich, zusammen mit einer besseren Bezahlung der jungen Arbeitnehmer/innen, die häufig atypisch und in prekären Verhältnisse beschäftigt werden.

54. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

55. Die Arbeit macht einen wesentlichen Teil im Leben der Menschen aus. EFFAT ist der Ansicht, dass der Schlüssel zu einer besseren Work-Life-Balance die Bereitstellung bezahlbarer und universeller Versorgungsprogramme ist (d.h. Kinderbetreuung, Alten-, Kranken und Behindertenpflege), ergänzt durch bezahlten Betreuungsurlaub und Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz bei gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit und bei einer Aufteilung der familiären und häuslichen Pflichten. In diesem Zusammenhang kann die kürzlich verabschiedete Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Schritt in die richtige Richtung darstellen, wenn sie auf nationaler Ebene ordnungsgemäß umgesetzt wird.
56. Arbeitszeit und Arbeitsregelungen bleiben eine große Herausforderung für die Arbeitnehmer/innen, um ein gesundes und ausgewogenes Privatleben aufrechtzuerhalten; die Arbeitszeit sollte für die Arbeitnehmer/innen vorhersehbarer werden. In diesem Zusammenhang unterstützt EFFAT die Forderung des EGB nach einer Überarbeitung und besseren Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie einer fairen Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus



fordert EFFAT eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnkürzung. EFFAT ist der Ansicht, dass Verordnungen zwar grundlegend sind, Tarifverträge über Arbeitszeit und -regelungen jedoch nach wie vor eines der wichtigsten Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben darstellen.

57. Migration und Freizügigkeit

58. Das Recht auf Freizügigkeit in Europa hat die Freiheit der europäischen Bürger/innen erheblich gesteigert. Es ist nicht nur ein Grundrecht in der EU, sondern auch ein grundlegendes Gewerkschaftsprinzip, das EFFAT als zentralen Wert voll unterstützt.
59. Allzu oft ist die Freizügigkeit in Europa jedoch keine Option mehr, sondern eine Zwangsoption aufgrund von Armut und fehlenden Möglichkeiten. Dies ist ein wachsendes Phänomen, bei dem Tausende von jungen Menschen in Europa ihre Familien und Freunde verlassen, in der Hoffnung, eine bessere Zukunft in einem anderen Land zu haben.
60. Freizügigkeit und Migration sind nicht die Ursache für Sozialdumping. Sozialdumping ist auf die Verletzung von Gesetzen sowie auf die Nichteinhaltung von Tarifverträgen und Gleichbehandlungsgrundsätzen zurückzuführen. Migrant/innen sollten nicht wie Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse mit weniger Rechten, schlechteren Arbeitsbedingungen und niedrigerem Lohn behandelt werden. Die erfolgreiche Integration von Migranten/innen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ohne Ausbeutung und Sozialdumping der Arbeitnehmer/innen erfordert, dass alle Arbeitnehmer/innen Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen, gleichen Rechten am Arbeitsplatz und Zugang zu Sozialversicherungssystemen haben. EFFAT ist der Ansicht, dass die Europäische Arbeitsbehörde die Bekämpfung des Sozialdumpings unterstützen und zu einer besseren Durchsetzung des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts auf europäischer Ebene beitragen wird.
61. In den letzten Jahren hat die Zahl der Flüchtlinge, die Schutz vor Krieg, Verfolgung, Naturkatastrophen und Armut suchen, massiv zugenommen. Viele von ihnen riskieren ihr Leben sowie das ihrer Kinder und Familien auf der Suche nach einem friedlichen Ort für ein Leben in Würde. Die Herausforderungen durch die Migration werden daher weiterhin eine Priorität für EFFAT sein. Die Integration von Wanderarbeitnehmern/innen in den Arbeitsmarkt wird daher weiterhin eine Priorität für EFFAT sein, ebenso wie der Kampf gegen *Gang Master* und die Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern/innen.
62. EFFAT verurteilt die nationalistischen Bewegungen in ganz Europa, die darauf abzielen, die Gesellschaften zu spalten und Flüchtlinge und Migranten/innen zu stigmatisieren. Gewerkschaften spielen eine Schlüsselrolle bei dem Schutz von Migranten/innen vor Diskriminierung, Ausbeutung und Missbrauch, aber auch bei der Kontaktaufnahme mit den Migranten/innen, um ihnen Unterrichtung, Beratung und Unterstützung anzubieten und sie gewerkschaftlich zu organisieren. Die Gewerkschaften haben auch die Verantwortung, ihre Mitglieder über die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Vorteile der Migration zu informieren; da die alternde Bevölkerung und der Fachkräftemangel in Europa zunehmen, gibt es einen wachsenden Bedarf an Humanressourcen, den die einheimische Erwerbsbevölkerung nicht bedienen kann.

63. Neue Fähigkeiten und Fortbildung im gesamten Erwerbsleben

64. Angemessene Qualifikationen und Ausbildung sind heute Schlüsselfaktoren bei der Suche nach einem Qualitätsarbeitsplatz. Gleichzeitig sind hochqualifizierte Fachkräfte die Hauptfaktoren für den Erfolg von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. In



vielen EFFAT-Bereichen fehlen jedoch die benötigten qualifizierten Arbeitskräfte, weil die Unternehmen die Möglichkeit verpassen, Partnerschaften mit lokalen Beschäftigungs- und Bildungseinrichtungen, einschließlich Schulen und Universitäten, einzugehen, und weil sie allzu oft nicht in der Lage sind, die erforderliche berufliche Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Darüber hinaus werden Arbeitsplätze in der Landwirtschaft, im Lebensmittel-, im Hotel-, Restaurant- und Verpflegungsgewerbe oft als nicht attraktiv genug für die Arbeitnehmer/innen angesehen, teilweise aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und begrenzter Karrieremöglichkeiten.

65. Die Zukunft der Arbeit wird sich weiter verändern. Daher wird sich EFFAT weiterhin für die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Umschulung und des lebenslangen Lernens durch mehr Investitionen und eine stärkere Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer einsetzen, damit der künftige Arbeitsmarkt über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen.

D. RECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE VERBESSERN

66. Gewerkschaften sind das Herzstück demokratischer Gesellschaften und ein Mittel zur Bekämpfung von Ungleichheiten, während sie gleichzeitig soziale Stabilität und leistungsfähige, faire und nachhaltige Volkswirtschaften gewährleisten. Starke Gewerkschaften sind unerlässlich, um die Arbeitnehmerrechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu verbessern und die soziale Sicherheit, eine gerechte Vermögensverteilung und die Vertretung der Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu gewährleisten.
67. Die Rechte und Bedingungen der Arbeitnehmer/innen stehen in ganz Europa unter Beschuss. Viele nationale Regierungen und Arbeitgeber haben sich aktiv daran beteiligt, Gewerkschaften an den Rand zu drängen, ihre Macht zu verringern und ihre Rechte und die der Arbeitnehmer/innen zu untergraben. Unternehmen drohen mit der Auslagerung von Produktion und Dienstleistungen, da sie größere Flexibilität einfordern und gegenüber den Arbeitnehmern/innen neue Formen der Beschäftigung und Arbeitspraktiken durchsetzen wollen, um Arbeitgeberpflichten zu umgehen.
68. EFFAT fordert, dass alle europäischen und transnationalen Konzerne (TNKs) ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahrnehmen und Tarifverträge unter Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften respektieren und fördern. Wir akzeptieren keinen europäischen Arbeitsmarkt, auf dem Sozialdumping jenen Unternehmen Wettbewerbsvorteile verschafft, die die gewieftesten und meistausgeklügeltsten Wege finden, um Gesetze und Tarifverträge zu umgehen, indem sie Briefkastenfirmen, Scheinselbständigkeit, Auslagerung oder den Einsatz von Fremdfirmen nutzen.
- 69. Der Kampf gegen gewerkschaftsfeindliche Praktiken darf nicht aufhören.**
70. Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte, die in den nationalen Verfassungen, den EU-Verträgen und den IAO-Übereinkommen verankert sind. Sie umfassen die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen ebenso wie das Recht auf Kollektivmaßnahmen und das Streikrecht.
71. EFFAT ist der Ansicht, dass Angriffe auf Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaftsrechte in jedem Land Auswirkungen über die nationalen Grenzen hinaus haben. Aufgrund der wirtschaftlichen Integration in Europa führt der Abbau der Gewerkschaftsrechte in einem Land automatisch zu einer Schwächung der Widerstandskraft der Gewerkschaften in anderen Ländern. Es entsteht ein Teufelskreis des Sozialdumpings, der den



Arbeitnehmern/innen schadet. Die kollektive gewerkschaftliche Stärke war und ist die Grundlage von EFFAT.

72. Stärkung der Tarifverhandlungen

73. Im Laufe der letzten Jahre sahen sich die Gewerkschaften mit der fortschreitenden Dezentralisierung der Tarifverhandlungen konfrontiert. Die Priorität von EFFAT besteht in der Stärkung der Tarifverhandlungen auf nationaler und sektoraler Ebene. Starke Tarifverhandlungsstrukturen sorgen für faire Löhne und helfen bei der Bewältigung sozialer Herausforderungen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Steigende Reallöhne stärken die Wirtschaft durch mehr Kaufkraft und beeinflussen die Lebensbedingungen und gemeinschaftliche Entwicklungsperspektiven.
74. EFFAT und die Mitgliedsorganisationen müssen gemeinsame Ziele festlegen, mehr voneinander lernen und Informationen und bewährte Verfahren sowie innovative Strategien austauschen, um ihre Tarifverhandlungen und den Grad der Tarifabdeckung zu stärken. In diesem Zusammenhang werden Projekte zum Aufbau von Kapazitäten, die auf den Austausch von Praktiken und die Stärkung von Tarifverhandlungen auf allen Ebenen abzielen, eine der Prioritäten von EFFAT sein.
75. EFFAT wird die Autonomie und Verhandlungsfähigkeit der an Tarifverhandlungen beteiligten Sozialpartner verteidigen und stärken und für durchsetzbare, branchenweite Tarifverträge kämpfen, die allen Arbeitnehmern/innen, einschließlich prekär beschäftigten Arbeitskräften, einen angemessenen Anteil am von ihnen erwirtschafteten Wohlstand garantieren.

EFFAT erkennt an, dass Transnationale Betriebsvereinbarungen (TCAs) in den letzten Jahren zu einer gängigen Praxis avanciert sind und wird daher eine klare Geschäftsordnung für TCAs umsetzen, um Transparenz, Demokratie und Einstimmigkeit zu gewährleisten.

76. Stärkung der Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung

77. Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte sind der Schlüssel zur Gewährleistung der Demokratie am Arbeitsplatz, die ihrerseits wiederum zu einem sozialeren, integrativeren und gerechteren Europa führen kann. In diesem Zusammenhang wird EFFAT weiterhin mit den anderen EGVs zusammenarbeiten, um die Stärkung des derzeitigen Rechtsrahmens auf europäischer und nationaler Ebene sowie die Schaffung des horizontalen Rahmens des EGB für Unterrichtung, Anhörung und Arbeitnehmermitbestimmung in den Leitungsgremien sicherzustellen.

78. Nicht standardgemäße Beschäftigungsformen thematisieren

79. Nicht standardgemäße Beschäftigungsformen bedeuten oft billigere Arbeitskräfte, geringere Arbeitsplatzqualität, prekäre Beschäftigung, weniger arbeitsabhängige Leistungen, mehr Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde soziale Absicherung und eine höhere Arbeitsbelastung. EFFAT wird eine aktive Rolle bei der Koordinierung der Gewerkschaftsarbeit und bei der Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer/innen in der *Gig Economy* und der Plattformwirtschaft spielen.
80. EFFAT fordert eine europäische Beschäftigungspolitik, die die Möglichkeit atypischer Beschäftigung einschränkt und sich mit unsicheren Arbeitsbedingungen befasst, die für eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern/innen in den Bereichen Landwirtschaft, Lebensmittel, Getränke, Tabak und Tourismus Realität sind. Ziel ist es nicht, alle Formen atypischer Beschäftigung zu beseitigen, sondern Ungleichbehandlung und Missbrauch zu verhindern.
81. EFFAT wird sich für die Einführung eines Rechte-Sockels und die Gewährleistung des



Zugangs zum Sozialschutz für alle Arbeitnehmer/innen einsetzen. Die Annahme der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen könnte ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung sein, um einige Grundrechte für alle europäischen Arbeitnehmer/innen zu gewährleisten.

82. EFFAT und Mitgliedsorganisationen müssen sich dafür einsetzen, Arbeitnehmer/innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie befristeten Arbeitsverträgen, Saisonarbeit, Teilzeitarbeit, Nullstundenverträgen, Leiharbeit, Arbeitsplattformen und Scheinselbständigkeit gewerkschaftlich zu organisieren.
83. EFFAT wird die Arbeit für Hausangestellte, die zu den meistgefährdeten Arbeitnehmern/innen gehören, fortsetzen und verstärken. Zu diesem Zweck wird EFFAT einen Europäischen Verbindungsausschuss für Hausangestellte einrichten und leiten, um eine enge Zusammenarbeit mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden zu organisieren, die auch Hausangestellte vertreten.



84. Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

85. Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/innen ist nach wie vor eine der obersten Prioritäten von EFFAT. Vieles wurde erreicht, aber der zunehmende Druck durch den zügellosen Wettbewerb führt nicht nur dazu, dass notwendige Präventivmaßnahmen allzu oft vernachlässigt werden, sondern auch dazu, dass psychosoziale Risiken wie Stress, Gewalt, Belästigung und Mobbing ein alarmierendes Ausmaß annehmen.
86. Die EU und die Sozialpartner müssen auf höchster Ebene geschlechterbewusste und inklusive Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitiken fördern und umsetzen, mit denen die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und das Recht der Arbeitnehmer/innen auf lebenslanges Wohlergehen gewährleistet werden.
87. Das IAO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung muss rasch ratifiziert und verbindliche Rechtsvorschriften erlassen werden, um bessere Arbeitsbedingungen und ein Ende der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz zu gewährleisten. EFFAT ist der Ansicht, dass jeder das Recht hat, seinen Lebensunterhalt ohne Angst vor Gewalt oder Belästigung zu verdienen.

88. Gewährleistung eines starken sozialen Dialogs

89. Ein gut funktionierender sozialer Dialog auf EU-, nationaler, regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene ist wichtig, um effiziente Strategien zu entwickeln, die den Wohlstand in Europa mehren und soziale Gerechtigkeit gewährleisten. EFFAT ist der repräsentative Partner in fünf Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog (SSDA). Derzeit haben die Resultate in einigen sozialen Dialogen unsere Erwartungen nicht erfüllt, während andere positive Ergebnisse hervorgebracht haben.
90. Die europäischen Sozialpartner müssen direkt oder indirekt zu EU-Politiken angehört werden, die sich auf Beschäftigung, Landwirtschaft, Lebensmittel, Tourismus, Klimawandel, Handel, Zukunft der Arbeit, Arbeitsmarkt und Qualifizierungspolitik auswirken. Ihre Beteiligung sollte zeitnah und sinnvoll sein und die Autonomie des sozialen Dialogs in den Kompetenzbereichen der Sozialpartner respektieren.
91. EFFAT sieht den sektoralen sozialen Dialog als Plattform und Instrument für Diskussionen und Konsultationen sowie als Mittel für gemeinsame Aktionen und Positionen zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer/innen in den EFFAT-Sektoren, um die europäische Politik zu beeinflussen und die industriellen, sozialen und unternehmenspolitischen Forderungen von EFFAT umzusetzen. Ebenso kann man sich branchenspezifisch auf tarifpolitische Grundsätze in Form von Sozialpartnervereinbarungen verständigen.
92. Die Erfahrung der letzten Jahre hat uns gelehrt, dass bei beiderseitigem guten Willen, gemeinsame Erklärungen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bei wichtigen sozialpolitischen Aspekten wie Bildung und Ausbildung, Arbeitsplatzsicherheit in Krisensituationen sowie Beschäftigung von jungen und älteren Arbeitnehmern/innen etwas bewirken können. Dennoch räumt EFFAT verschiedene Mängel ein, die Verbesserungen erfordern, z.B. begrenzte Ressourcen, geringe Beteiligung und mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, sich an der gemeinsamen Arbeit zu beteiligen.

93. Kampf für die Geschlechtergleichstellung

94. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, und sie ist eines der Grundprinzipien der Europäischen Union. Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist die gemeinsame Aufgabe von Männern und Frauen und bleibt eine große Herausforderung für EFFAT. Eine uneingeschränkte und gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern



auf allen Ebenen am Arbeitsplatz, in den Gewerkschaften und in der Zivilgesellschaft ist ein wesentlicher Faktor für Demokratie und Wohlergehen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. EFFAT wird sich weiterhin für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einsetzen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen und eine proportionale Vertretung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu gewährleisten. EFFAT wird sicherstellen, dass die Chancengleichheit und die Geschlechterperspektive in allen Bereichen der EFFAT-Politikgestaltung berücksichtigt werden (Gender Mainstreaming).

95. Kampf gegen jede andere Form der Diskriminierung

96. EFFAT kämpft gegen jede Diskriminierung aus einer Vielzahl von Gründen, darunter Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Sprache, Religion, politische oder andere Meinungen, nationale oder soziale Herkunft, Alter, Behinderung, Familienstand, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Eigentum, Geburt oder anderer Status.
97. EFFAT lehnt jede Art von Ungleichbehandlung ab, einschließlich der Diskriminierung von Flüchtlingen, Asylbewerbern/innen, nicht angemeldeten und grenzüberschreitenden Arbeitnehmern/innen und der Ungleichbehandlung aufgrund unterschiedlicher Arbeitsverträge.
98. EFFAT bekennt sich zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, zur Achtung und Würde von lesbischen, schwulen, bisexuellen, Transgender-Personen und intersexuellen Personen und Arbeitnehmern/innen (LGBTQI).
99. Niemand darf am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt aufgrund seiner sexuellen Orientierung, seiner geschlechtsspezifischen Identität, des Ausdrucks seiner Geschlechtlichkeit und/oder seiner Familien-Diversität gemobbt, belästigt oder diskriminiert (direkt oder indirekt) oder sogar getötet werden. Gewerkschaftsaktionen müssen die Gleichstellung fördern und zur Beseitigung der LGBTQI-Phobie beitragen.

E. EINE NACHHALTIGE AGRAR-, LEBENSMITTEL- UND TOURISMUSPOLITIK VOM FELDE BIS AUF DEN TISCH ANSTREBEN

100. Mehr, bessere und sicherere Arbeitsplätze erfordern eine nachhaltige europäische Agrar-, Lebensmittel- und Tourismuspolitik, die günstige Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmensaktivitäten und erfolgreiche Tarifverhandlungen schafft. EFFAT fordert einen europäischen „Green Deal“ mit ehrgeizigen Zielen, einschließlich einer sozial orientierten neuen Strategie „vom Bauernhof bis auf den Teller“, die alle an der Lebensmittelkette beteiligten Akteure respektiert, einschließlich und insbesondere der am stärksten gefährdeten, nämlich der Beschäftigten in der Landwirtschaft und der Kleinbauern. Aber um die Umweltziele erfolgreich zu gestalten, ist ein sozial gerechter Übergangsprozess, der niemanden zurücklässt, dringend erforderlich. Und die Gewerkschaften müssen voll und ganz in dessen Definition einbezogen werden. Schließlich sind die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung, die unter anderem menschenwürdige Arbeit, Armut, qualitativ hochwertige Bildung, Gleichstellung der Geschlechter und Klimawandel betreffen, für die Zukunft unserer Gesellschaften von entscheidender Bedeutung. Europa muss bei der Umsetzung dieser Ziele eine maßgebliche Rolle spielen, und EFFAT wird mit dem EGB zusammenarbeiten, um sie auf allen Ebenen zu fördern und umzusetzen.

101. Eine nachhaltige Agrar- und Lebensmittelpolitik

102. Die Zukunft von Arbeit und Gesellschaft hängt von der nachhaltigen Ausrichtung von Produktion, Konsum und Beschäftigung ab. Diese Politik muss auf einem nachhaltigen EU-Lebensmittelsystem beruhen, das eine nachhaltige Landwirtschaft, gesunde Ernährung,



hochwertige Lebensmittel, Umweltschutz und faire Handelsbeziehungen in der Nahrungskette besser mit fairen Preisen verbindet; das die Ökoeffizienz fördert und die Abhängigkeit unserer Wirtschaftsmodelle von fossilen Brennstoffen beendet und Fairness und Gerechtigkeit gegenüber den Arbeitnehmern/innen und den Gemeinschaften wahrt; das Ökoeffizienz und Kreislaufwirtschaft zu einem Wettbewerbsvorteil für Agrarerzeugnisse in Europa entwickelt; das die Fähigkeiten und Qualifikationen der Arbeitnehmer/innen fördert, ein hohes Maß an Arbeitnehmerschutz gewährleistet und die Erzeuger im Hinblick auf neue Technologien zur Rechenschaft zieht und in die Pflicht nimmt.



103. Nachhaltiger Tourismus

104. Der Tourismus ist einer der wenigen Sektoren mit einem Potenzial für Wachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen. Um die hohe Personalfuktuation und den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in diesem Sektor zu überwinden, reicht es nicht aus, das Image des Tourismus als attraktive Branche aufzuwerten, sondern es bedarf einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit existenzsichernden Arbeitsverträgen und Gehältern, weiterhin eines soliden Sozialschutzes, beruflicher Perspektiven durch Weiterbildung und der Möglichkeit, Arbeit mit Privat- und Familienleben in Einklang zu bringen. Tarifverträge müssen besser werden, und die Belegschaft muss wirklich wertgeschätzt werden, was sich auch darin widerspiegelt, dass die Arbeitnehmer/innen in den Unternehmen mitbestimmen können z.B. durch gewählte Vertretungen wie Betriebsräte.

105. Gemeinsame Agrarpolitik (GAP)

106. Eine ausreichende Selbstversorgung mit Lebensmitteln in Europa erfordert einen leistungsfähigen, nachhaltigen und sozialen Agrarsektor, der nicht nur zukunftsfähige Arbeitsplätze für 10 Mio. Landarbeiter/innen bereitstellt, sondern auch Umwelt, Klima und Artenvielfalt sowie eine nachhaltige Entwicklung für ländliche Gemeinschaften gewährleistet.

107. Jede GAP-Reform muss Beschäftigung, Ausbildung, Gesundheit und Sicherheit fördern. EFFAT fordert ein Ende der Subventionen für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer/innen ausbeuten und sich nicht an Sozialstandards und Tarifverträge halten. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um die Ausbeutung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft zu beenden und die Qualität der Arbeitsplätze in diesem Sektor zu gewährleisten.

108. Ein gerechter Übergang erfordert eine starke Beteiligung der Arbeitnehmer/innen.

109. Die EFFAT-Sektoren haben zweifellos einen erheblichen Einfluss auf die Umwelt, aber auch unsere Mitglieder sind vom Klimawandel stark betroffen, da Tausende von Arbeitsplätzen auf dem Spiel stehen. Die Bewältigung der Klimakrise ist für EFFAT sowohl eine Priorität als auch eine Verpflichtung: Der Kampf zur Rettung des Planeten muss durch die Entwicklung einer ökologisch nachhaltigen Lebensmittelversorgungskette vom Bauernhof bis zum Verbraucher und die Umsetzung konkreter, zukunftsweisender und wissenschaftlich fundierter Regulierungsmaßnahmen intensiviert werden. Die Gewerkschaften müssen in diesem Kampf um unsere Zukunft gemeinsam an vorderster Front stehen.

110. EFFAT wird sich für die Umsetzung eines europäischen Green Deal stark machen, der die Interessen der Beschäftigten respektiert und einen gerechten Übergang gewährleistet. Um die im Pariser Abkommen festgelegten Klimaziele zu erreichen, bedarf es eines tiefgreifenden und schnellen Wandels in der Art und Weise, wie wir produzieren, bewegen und konsumieren. Dieser Übergang wird den Arbeitsmarkt grundlegend verändern und Risiken und Chancen für die Arbeitnehmer/innen schaffen. In Übereinstimmung mit der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ist es von entscheidender Bedeutung, einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft mit menschenwürdigen und hochwertigen Arbeitsplätzen zu gewährleisten. EFFAT wird den Übergang zu einer umweltfreundlichen Wirtschaft zu einer politischen Priorität machen und gemeinsam mit der IUL und anderen Verbündeten eine aktive Rolle bei der Entwicklung sektoraler Politiken übernehmen, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entsprechen.



111. Gerechte globale Lebensmittelversorgungskette

112. EFFAT ist der Ansicht, dass Europa eine faire, transparente, gerechte und nachhaltige Lebensmittelversorgungskette braucht, die allen Beteiligten in dieser Kette, einschließlich Verbraucher, zugutekommen kann. In den letzten Jahrzehnten haben wir eine zunehmende Konzentration entlang der gesamten Wertschöpfungskette erlebt. Nur wenige multinationale Unternehmen dominieren zunehmend sowohl die Vertriebs- als auch die Inputseite der Agrar- und Lebensmittelkette. Einigen wenigen großen, multinationalen Konzernen überzogene Befugnisse über die globale Lebensmittelversorgungskette zu verleihen, hat erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer/innen und Landwirte. Das ständige Streben nach billigeren Lebensmitteln ist nicht nachhaltig, daher wird EFFAT weiterhin eine faire globale Lebensmittelversorgungskette fördern und multinationale Unternehmen für ihre Maßnahmen verantwortlich machen.
113. Darüber hinaus begrüßen wir den Schritt des EU-Parlaments, unlautere Handelspraktiken in der Lebensmittelversorgungskette zu verbieten. Die Gesetzgebung garantiert, dass vereinbarte Verträge zwischen Landwirten, Produzenten und Einzelhändlern eingehalten werden und dass keine Partei unlautere Handelspraktiken anwenden kann.

114. Handelsabkommen

115. Internationale Handelsabkommen sollten ein Instrument zur Förderung des sozialen Fortschritts, der Ernährungssicherheit und -souveränität sowie einer nachhaltigen Globalisierung sein. Handels- und Investitionsabkommen dürfen keine Instrumente zur Festigung und Erweiterung der Unternehmensmacht auf Kosten der demokratischen Rechte und der Rechte der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften sein. Der internationale Handel ist kein Selbstzweck und darf niemals zu einem globalen Unterbietungswettbewerb durch unlauteren Wettbewerb führen.
116. EFFAT lehnt daher Versuche ab, besondere Schutzregeln für Investoren in EU-Handelsabkommen aufzunehmen, da dadurch die Regierungsbemühungen zum Schutz von Bürgern/innen und Umwelt ernsthaft beeinträchtigt werden.
117. Handelsabkommen müssen transparent sein und demokratisch von Interessengruppen einschließlich der Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften kontrolliert werden. Sie müssen den fairen Handel fördern und den Menschen- und Arbeitnehmerrechten einschließlich bürgerlicher und politischer Rechte sowie den globalen Umweltschutznormen Vorrang einräumen. EFFAT unterstützt eine Resolution des UN-Menschenrechtsrates (2014) zur Schaffung eines internationalen Abkommens, um Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen vorzubeugen und die Rechte der Opfer zu stärken.
118. Multinationale Unternehmen müssen verpflichtet werden, diese globalen Standards umzusetzen, auch in ihren ausländischen Betrieben, Tochtergesellschaften und Lieferketten. Darüber hinaus ist auch ein starker internationaler Durchsetzungsmechanismus erforderlich, der die Möglichkeit vorsieht, Einzelbeschwerden über Verletzungen der Arbeitnehmerrechte an eine internationale Stelle zu richten.
119. Internationale Handelsabkommen der EU sollten nur mit Ländern geschlossen werden, die die Kernarbeitsnormen der ILO unterzeichnet und umgesetzt haben.

