



Junge
Beschäftigte
können wirklich
**Dinge
bewegen**

ETF-JUGENDARBEITSPROGRAMM
2013-2017

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	2
DIE EUROPÄISCHE KRISE	3
Europas Generation ohne Hoffnung	3
Arbeitsprogramm	4
GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU	5
Problembeschreibung	5
Ziele	6
Was wir vorschlagen	6
Maßnahmen	7
TRANSPORT UND KLIMAWANDEL	9
Allgemeiner Ansatz	9
Problembeschreibung	9
Zielvorgaben	11
Maßnahmen	11
ETF-JUGENDKAMPAGNE	12
Einleitung	12
Rahmen der Kampagne	12

EINLEITUNG

Das ETF-Jugendarbeitsprogramm für den Zeitraum 2013-2017 wurde im Rahmen von zwei durch die EU finanzierten Projekten mit einer Laufzeit von 2010 bis 2013 entwickelt (TRANSUNION und das Folgeprojekt Transunion Youth).

Der Schwerpunkt des ersten Projektes lag auf der Identifizierung der maßgeblichen Herausforderungen für junge Beschäftigte in Europa und auf der Frage, wie mehr junge Beschäftigte für die Gewerkschaftsbewegung und den Transportsektor gewonnen werden können. Bei dem zweiten Projekt wurden die Ergebnisse des ersten weiter vertieft, um die Hauptthemen und -aktionen für das zukünftige ETF-Jugendarbeitsprogramm zu identifizieren und zu entwickeln.

An den im Rahmen der beiden Projekte organisierten Aktivitäten und Debatten beteiligten sich junge Beschäftigte aus mehr als 35 Mitgliedsorganisationen und über 25 europäischen Ländern und trugen so zur Ausarbeitung des ETF-Jugendarbeitsprogramms 2013-2017 bei, das auf der Transunion-Jugendkonferenz am 14.-15. Oktober 2013 in Zagreb, Kroatien, verabschiedet wurde.

Folgende Punkte stehen im Mittelpunkt des Jugendarbeitsprogramms 2013-2017:

- Eine bessere Bewältigung der Auswirkungen der **europäischen Krise** auf junge Beschäftigte, wobei das Ziel darin besteht, jungen Menschen in Europa ausreichend Instrumente zu geben, damit sie das sichere Gefühl einer Berufslaufbahn im europäischen Verkehrssektor mit guten Arbeitsbedingungen und angemessener sozialer Absicherung haben;
- Eine bessere Bewältigung der Probleme junger Frauen in einem Transportsektor und einer Gewerkschaftsbewegung, die von Männern dominiert werden, um die **Gleichstellung von Mann und Frau** zu fördern, geschlechtlich ausgewogenere Strategien zu entwickeln und mehr Frauen für den Sektor und die Gewerkschaften zu begeistern;
- Das Bewusstsein bezüglich der Umweltauswirkungen des Sektors wecken, wodurch die Kräfte gebündelt werden sollen, um seine Auswirkungen auf den **Klimawandel** anzupacken und einen sozialen Übergang zu einem umweltfreundlicheren und nachhaltigeren Sektor sicherzustellen;
- Eine **Kampagne** zur Verbesserung der Wahrnehmung der Gewerkschaften und des Transportsektors durch junge Beschäftigte in Europa, um so mehr junge Beschäftigte für die Gewerkschaften und den Sektor zu begeistern.

Gemäß der Geschäftsordnung des ETF-Jugendausschusses ist letzterer für die Umsetzung des ETF-Jugendarbeitsprogramms, die Bewertung der Fortschritte und die Festlegung der Hauptprioritäten zuständig. Die Fortschritte werden dem ETF-Exekutivausschuss regelmäßig dargelegt. Der Ausschuss kann sich auf die tatkräftige Unterstützung des ETF-Jugendnetzwerks verlassen und sollte daher erwartungsgemäß effektive Arbeitsmethoden einrichten, um eine aktive Beteiligung seiner Mitglieder bei der Implementierung des ETF-Jugendarbeitsprogramms zu gewährleisten.

DIE EUROPÄISCHE KRISE

EUROPAS GENERATION OHNE HOFFNUNG

Die vorherrschenden Bedingungen, insbesondere in Zusammenhang mit der aktuellen Finanzkrise, erfordern mehr internationale Kooperation der jungen Gewerkschafter. Die ETF-Jugend muss weiter wachsen, stärker werden und in Kooperation mit ETF-Mitgliedern und europäischen Jugendorganisationen als solidarischer Partner handeln.

Die Situation für junge Menschen in Europa spitzt sich immer weiter zu, wobei die Jugendarbeitslosigkeit in einigen europäischen Ländern bei fast 60 % liegt. Was halten diese jungen Menschen von Europa? Wie sehen sie ihre Zukunft, wenn sie denn noch eine haben?

Die Kooperation zwischen den EU-Mitgliedstaaten birgt fatale Fehler. Hoch verschuldete Ländern werden zu Sparmaßnahmen gezwungen, um eine finanzielle Unterstützung zu erhalten, die unmittelbar an die Banken fließt, ohne dass sich die nationale Lage verbessert. Der Verlierer ist die erwerbstätige Bevölkerung, der immer mehr Sozialdienstleistungen gestrichen werden, bzw. die sich nicht länger auf ein soziales Sicherheitsnetz verlassen kann.

Forscher haben die Auswirkungen der seit der Finanzkrise 2008 verfolgten Politik untersucht. Zuvor ausgelöschte Krankheiten kehren nach Europa zurück.

Harte Sparmaßnahmen als Ergebnis der Finanzkrise und hohe Staatsverschuldungen in Europa führen zu einem Anstieg der Selbstmorde und ermöglichen die Rückkehr von Krankheiten, die als ausgelöscht galten. Sparmaßnahmen lösen die Wirtschaftsprobleme nicht und verursachen stattdessen große Gesundheitsprobleme.

Der ETF-Jugendausschuss besitzt die große Aufgabe sicherzustellen, dass insbesondere junge Menschen wieder Hoffnung schöpfen und in ihrem eigenen Land eine Zukunft erkennen.

Europäischer Arbeitsmarkt

Für Wanderbeschäftigte müssen die gleichen Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte gelten wie für lokale Beschäftigte. Nationale Bemühungen bedürfen einer Koordinierung. Eine bessere Koordinierung des europäischen Arbeitsmarktes ist erforderlich. Wir brauchen ein Investitionsprogramm zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur Unterstützung der Bildung.

Man geht davon aus, dass sich junge Menschen für Arbeitsplätze im eigenen Land interessieren. Indes muss die Mehrheit bei der Arbeitssuche unfreiwillig ins Ausland ziehen und steht daher für eine Arbeit im eigenen Land nicht länger zur Verfügung. Daher gilt es, Maßnahmen zu koordinieren; Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten müssen in jedem Land geschaffen werden, um die Entwicklung eines nachhaltigen Arbeitsmarktes anzutreiben.

Einheitliche Ausbildungsnormen in Europa

Ungeachtet der bestehenden Unterschiede in den Ausbildungssystemen bedarf es einheitlicher Ausbildungsnormen, wodurch ähnliche Qualifikationen ermöglicht werden. Das in Deutschland bekannte System der dualen Ausbildung hat seinen Nutzen unter Beweis gestellt und muss in ganz Europa weiter entwickelt werden. Mit den gleichen Ausbildungsnormen kann Sozialdumping in Europa reduziert werden.

Allerdings muss auch der gesetzliche Rahmen zum Schutz junger Menschen vor Ausbeutung und psychologischer sowie physischer Beeinträchtigung geschaffen werden. Auszubildende sollten entlohnt werden und von den gleichen Arbeitsbedingungen wie die gewöhnlichen Beschäftigten profitieren.

Anerkennung der Qualifikationen

Die Situation junge Beschäftigte ist so angespannt wie nie zuvor. Ein abgeschlossenes Studium bzw. eine Ausbildung sind keine Garantie für einen sicheren Arbeitsplatz. Wenn zu Hause keine Arbeitsplätze mehr verfügbar sind, ist der Weg ins Ausland eine Option. Allerdings besteht keine Garantie für die Anerkennung der Bildungsqualifikationen, und oft sind weitere Qualifikationen für eine neue Ausbildung bzw. einen neuen Studiengang erforderlich.

In den meisten Fällen ist die Sprachbarriere die einzige Schwierigkeit, da viele Ausbildungssysteme in nur einer Sprache entwickelt sind. Daher ist auch die Internationalisierung eine Notwendigkeit. Die Bildungssysteme müssen in der lokalen Sprache und mindestens auch in Englisch entwickelt werden.

Europäische Jugendgarantie

Die europäische Jugendgarantie ist ein Schritt in die richtige Richtung. Sie garantiert, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahre binnen vier Monaten nach ihrem formalen Bildungsabschluss oder ihrem Stellenverlust ein hochwertiges, konkretes Angebot erhalten. Letzteres sollte eine Arbeitsstelle, eine Lehre, ein Praktikum oder eine Fortbildung betreffen und jeweils den Bedürfnissen und der Situation des Einzelnen angepasst sein. Problematisch ist jedoch, dass die Mitgliedstaaten für die Implementierung zuständig sind, und ihnen vielleicht die Mittel für eine effektive Vorgehensweise fehlen, bzw. dass sie dem weniger Priorität beimessen, als es die aktuelle Situation der Jugendarbeitslosigkeit verlangt.

Die ETF-Jugend wird danach streben, dass junge Menschen nicht zum Spielball der Wirtschaft werden. Die jungen Menschen müssen für ihre Dienste gerecht von ihren Arbeitgebern entlohnt und nicht zum Nachteil der Steuerzahler missbraucht werden. Ausbildung und zertifizierte Qualifikationen müssen das Ziel der zu treffenden Maßnahmen sein - und nicht das einfache Besetzen freier Stellen auf dem Arbeitsmarkt.

ARBEITSPROGRAMM

1. Europäisches Netzwerk junge Beschäftigte

Die ETF-Jugend wird ein europäisches Netzwerk junge Beschäftigte für den Austausch von Informationen, die Entwicklung von Kampagnen usw. aufbauen.

2. Politik

Im Laufe der nächsten Jahre wird die ETF-Jugend ihre Position hinsichtlich eines europäischen Arbeitsmarktes fördern und um Unterstützung in der europäischen Arbeiterbewegung werben. Jedes einzelne ETF-Mitglied ist aufgerufen, die Idee zur Verbesserung der Koordinierung des europäischen Arbeitsmarktes in den eigenen Organisationen zu erörtern und Positionen der Jugend in seine politische Arbeit einfließen zu lassen.

3. Anerkennung der Qualifikationen

Die ETF-Jugend wird daran arbeiten, die Nutzung eines EU-Rahmens zur Anerkennung von Qualifikationen auf europäischer Ebene zu fördern und unnötige Hindernisse zwischen den EU-Mitgliedstaaten abzubauen. Deshalb wird sie angemessene politische Maßnahmen in Betracht ziehen und erörtern.

GLEICHSTELLUNG VON MANN UND FRAU

PROBLEMBESCHREIBUNG

- Der Transportsektor ist für Frauen unattraktiv.
- Der Transportsektor ist seit jeher eine Männerdomäne, für Frauen unpassend.

Analyse

Im Transportsektor, einer Männerdomäne, existieren eine Reihe von Klischees über Frauen. Für vergleichbare Arbeit verdienen Frauen oft weniger als Männer, teilweise wegen der existierenden Geschlechter-Klischees. Mehrere Forschungsstudien in Unternehmen zeigen, dass Frauen, die der gleichen Arbeit wie Männer nachgehen, tendenziell niedrigere Löhne haben. Männer fordern für die gleiche Arbeit einen höheren Lohn und erhalten diesen meistens.

Transportunternehmen sind auf eine Art und Weise organisiert, die Männern liegt. Transport ist ein Sektor, in dem körperliche Kraft eine wesentliche Rolle spielt. Üblicherweise werden Frauen für Verwaltungsposten oder unterstützende Funktionen wie Sekretärin oder Rezeptionistin eingestellt.

Die nationalen Unterschiede in Europa hinsichtlich der Sozialbestimmungen wirken sich auch auf die Erwartungen an die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau aus und spiegeln sich darin wider. In einigen Ländern besteht die allgemeine Auffassung, dass sich Frauen um die Familie kümmern müssen und für (Schicht-)Arbeit in solch „schweren Sektoren“ wie dem Verkehrswesen körperlich ungeeignet sind. Diese männerorientierte Wahrnehmung schafft eine unsichtbare Trennlinie zwischen Stellenprofilen, die als frauentauglich bzw. -untauglich gelten. Im Umkehrschluss bleiben letztere für Frauen unattraktiv.

Auswirkungen

Geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Transportbranche

Es gibt zusehends mehr Fälle von Geschlechterdiskriminierung in der Transportbranche: Oft sind Frauen an einem von Männern dominierten Arbeitsplatz unsicher, welche Rolle dort von ihnen erwartet wird, und Frauen, die ihres Geschlechtes wegen diskriminiert werden, sind nicht bereit, diese Fälle zu melden, da sie den Verlust ihrer Stelle oder Mobbing durch ihre Kollegen befürchten.

Die Arbeitszeiten in der Transportbranche passen nicht zu Familienpflichten

Arbeitszeiten und -organisation in der Transportbranche erschweren oft eine Vereinbarkeit mit Familienpflichten, mit der Versorgung von Kindern und/oder Eltern. In einem derartigen Umfeld kann die Arbeit in der Transportbranche für Frauen schwer sein, außer ihre Partner sind zu einer Aufgabenteilung bereit...

Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Ergonomie sind in der Transportbranche männerorientiert.

Oft sind Arbeitsplätze so konzipiert, dass sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen nicht berücksichtigen, z.B. die Abmessungen des Lkw-Führerhauses, zu hoch angebrachte und für das Fahren unbequeme Sitze, Mangel frauentauglicher Sanitäreinrichtungen z.B. in Triebwagen, keine Frauenumkleide, Arbeitsplätze in gefährlichen Gegenden.

Doppelt arbeitende Superfrauen und die Arbeitszeiten im Transportwesen

Heute gibt es eine signifikante Anzahl gut ausgebildeter junger Frauen, von denen viele ihren Weg in von Männern dominierte Berufe gefunden haben. Problematisch ist, dass sich viele dieser Frauen zwischen dem Wettbewerb mit Männern am Arbeitsplatz und der fürsorglichen Rolle außerhalb ihres Arbeitsumfeldes hin- und hergerissen fühlen. Studien über die Zeitverteilung

von Mann und Frau zeigen, dass Frauen sogar in Familien mit zwei erwerbstätigen Eltern viel mehr Zeit mit Haushaltsaufgaben und der Betreuung ihrer Kinder verbringen als Männer. Im Durchschnitt verbringen Männer täglich zweieinhalb Stunden mit Haushaltsaufgaben, Frauen nahezu viereinhalb. Selbst wenn sie einen Vollzeitjob hat, verbringt die Frau täglich über vier Stunden mit Haushaltsarbeit. Zusätzlich müssen die Beschäftigten im Transportsektor oft zu unüblichen Zeiten und in Schichten arbeiten, einschließlich nachts und wochenlang von zu Hause entfernt, was mit einem normalen Familienleben nur schwer vereinbar ist.

ZIELE

Als junge Gewerkschafter haben wir die Absicht, den Transportsektor für Frauen attraktiver zu machen, Hindernisse für Frauen abzubauen und die geschlechtsneutrale Anpassung des Arbeitsumfeldes zu fördern.

WAS WIR VORSCHLAGEN

Zunächst die beteiligten Schlüsselakteure identifizieren und in der Lage sein, das Image des Transportsektors zu verbessern und die Schwelle für Frauen zu senken:

Gewerkschaften

Selbst in den Gewerkschaften ist ein Quantensprung erforderlich. Man kann nicht die Interessen der Frauen verteidigen, wenn in der eigenen Gewerkschaftsorganisation kein Gleichgewicht der Geschlechter besteht. Gewerkschaften müssen das Bollwerk des Wandels sein, den Worten auch Taten folgen lassen, indem sichergestellt wird, dass bei Einstellungspraktiken Kompetenzen über dem Geschlecht stehen.

Arbeitgeber

Eine geschlechtsneutrale Unternehmenskultur aufbauen, durch die Hindernisse einer effektiven Gleichheit abgebaut werden (Sanitäreinrichtungen, ergonomische Arbeitsplätze, Arbeitszeiten und Schichtorganisation, Stationen für Beschäftigte, sicherere und besser beleuchtete Arbeitsplätze). Wo kulturelle Hindernisse bestehen, ist es wichtig, Vorgesetzten beizubringen, wie auf gleiche Weise mit Frauen und Männern gearbeitet wird. Denn die Berücksichtigung eines weiblichen Blickwinkels ergibt oftmals eine andere Perspektive und verbessert die Qualität des Dienstleistungsangebots.

Weibliche Beschäftigte

Frauen müssen nach Möglichkeit Sitzungen abhalten, bei denen sie ihre Erfahrungen mit anderen Frauen austauschen können. Ebenso müssen sie Männer zu ihren Sitzungen einladen, was Akzeptanz und Verständnis für ihre Sache fördert.

Wir glauben, dass Kurse in Selbstfindung und Solidarität ein gutes Mittel zur Bekämpfung selbsterstörerischer Verhaltensweisen darstellen. Wir vertreten auch die Auffassung, dass ein proaktives Auftreten eine größere Wirkung in Bezug auf die Anerkennung erzielt. Den Beschwerden ein Ende zu setzen, könnte eine positive Methode darstellen, um das Problem zu bewältigen. Frauen sollten sich nicht länger als Opfer des Systems betrachten, sondern stattdessen proaktiv an dessen Veränderung arbeiten.

Männliche Beschäftigte

Viele Männer betrachten Frauen als schwach und schutzbedürftig, doch anstatt mehr Verständnis für die potenziellen Arbeitsgefahren aufzubringen, ziehen sie es vor, das 'Problem' radikal zu

lösen, indem Frauen von Arbeitsplätzen abgezogen werden, an denen typische Männeraufgaben verrichtet werden oder körperliche Kraft erforderlich ist. Die Gewerkschaften müssen eine Unternehmenskultur fördern, die Männer zur Unterstützung der Frauen animiert, anstatt sie wie eine gefährdete Spezies zu beschützen.

MASSNAHMEN

- **Gute Praktiken aufspüren, Erfahrungen austauschen, die in der Gleichstellungspolitik am meisten fortgeschrittenen Länder zum Vorbild nehmen: z.B. Norwegen.** Frauen sollten verstehen, dass mangelnde Gleichstellungspolitiken nicht nur ein Thema in ihrem eigenen Land darstellen. Grenzüberschreitender Informationsaustausch kann ein erster Schritt sein, z.B. durch die Organisationen internationaler Konferenzen zu dem Thema.
- **Bezüglich Gleichstellungsfragen sensibilisieren:** nationale oder regionale Sitzungen abhalten und auf diesem Gebiet erfolgreiche Frauen einladen; Gleichstellung von Mann und Frau auf Websites der Gewerkschaften bewerben; Sitzungen von Angesicht zu Angesicht auch unter Beteiligung von Männern organisieren; Kampagnenerfahrungen, Blogs, Artikel in Zeitschriften, usw. austauschen. Es ist auch notwendig, dass sich an jeder Initiative zur Gleichstellung mindestens ein junger Mann des ETF-Jugendausschusses beteiligt.
- **Eine Gleichstellungsdimension in das Bildungssystem aufnehmen.** Ein Schwerpunkt muss auf das Bildungswesen gelegt werden. Kinder sind die Zukunft der Transportbranche, ihre zukünftigen Ingenieure, Fahrer, Frachtarbeiter, Verwaltungskräfte usw. Partnerschaften zwischen Schulen, Gewerkschaften und Unternehmen können eine wahre Fülle von Gelegenheiten bieten, um das Image einer Stelle im Transportsektor aufzupolieren. Die Bildungssysteme müssen die Geschlechterklischees an der Wurzel eliminieren. Wenn Kinder z.B. das Alphabet lernen, werden die Buchstaben mit Bildern verknüpft, und während die Lehrperson oft eine Frau ist, handelt es sich bei dem Piloten um einen Mann. Diese kleinen Dinge tragen in einer sehr frühen Phase zur Schaffung von Geschlechterklischees bei.
- **Die Zusammenarbeit zwischen Fachorganisationen und -Organen auf allen Ebenen verbessern.** Die Attraktivität des Transportsektors für Frauen zu steigern, ist nicht alleine die Angelegenheit eines einzigen Landes. Um die Aufnahme von Frauen in den Sektor zu fördern und das Image der Branche bezüglich Gleichgewicht von Mann und Frau aufzupolieren, müssen die ETF und andere Organisationen ohne Gewinnerzielungsabsicht zusammenarbeiten, Veranstaltungen und Kampagnen organisieren. Organisationen und Gewerkschaften können vom Informations- und Erfahrungsaustausch profitieren; ein erster Schritt könnte schon die Information über die einschlägigen Aktivitäten sein sowie die Aufforderung an andere, sich daran zu beteiligen.

Kampagne

Die Entwicklung einer Kampagne zur Betonung der weiblichen Fähigkeiten und zur Schärfung des Bewusstseins für die Jobmöglichkeiten der Frauen im Transportsektor könnte eine erste konkrete und spürbare Aktion für den ETF-Jugendausschuss sein. Ausgehend von Fakten und Praktiken würden wir die Idee veranschaulichen, wonach Frauen Teil einer „Männerwelt“ sein können, was dazu beiträgt, das Konzept eines „ausschließlichen Männersektors“ zu beseitigen.

- Eine gute Praxis impliziert die Durchführung eines <besonderen Arbeitstages für Töchter>. An einem solchen Tag könnten im Transportsektor beschäftigte Frauen ihre Töchter mit zur Arbeit nehmen;
- Die Förderung eines Gütesiegels für „Geschlechtsneutralität“ für Unternehmen;
- Eine Plakatkampagne (unter dem Logo der Geschlechtsneutralität) entwerfen, bei der die öffentliche Meinung durch die Umkehr der Klischees provoziert werden soll: z.B. ein Plakat mit zwei Zügen, einer mit einem Lokführer, der andere mit einer Lokführerin.

Koordinierung in verschiedenen Lenkungsorganen

Es ist notwendig, mit dem ETF-Frauenausschuss zusammenzuarbeiten, da Frauen im Transportwesen unabhängig von ihrem Alter vor den gleichen Hindernissen stehen.

Es versteht sich von selbst, dass eine enge Zusammenarbeit mit dem ITF-Jugendausschuss und den übrigen regionalen Jugendstrukturen anvisiert werden sollte.

Engagement und Beteiligung

Eine größere Präsenz aktiver junger Frauen und Männer kann ein erster Schritt zur Beeinflussung der Verhandlungen sein, in formalen und nicht-formalen Foren wie im nationalen Sozialdialog oder auf Betriebsitzungen.

Dabei zu sein, kann den Unterschied bedeuten. Es wäre gut, mindestens 50 % weibliche Mitglieder in leitenden Gremien zu haben.



TRANSPORT UND KLIMAWANDEL

ALLGEMEINER ANSATZ

Das Verkehrswesen ist nach wie vor für ein Viertel aller weltweiten CO₂-Emissionen verantwortlich und verbraucht 28 % der gesamten Endenergie. Das Weißbuch der Europäischen Kommission zur europäischen Verkehrspolitik definiert das Arbeitsprogramm der Kommission für die Verkehrspolitik bis 2020/2030 einschließlich langfristiger Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2030 und 2050. Diese erfordern jetzt zu treffende strategische Entscheidungen zu Investitionen in Infrastruktur und Technologie.

In ihrem Positionspapier begrüßt die ETF die ökologischen Ziele des Weißbuches, lehnt aber dessen Kernbotschaften entschieden ab. Das Weißbuch legt den Fokus weiterhin auf die Liberalisierung aller Verkehrsmittel, auf die vermeintliche Effizienzgarantie der Marktkräfte, und auf die Mobilisierung privaten Kapitals für Investitionen in Infrastruktur.

Im Rahmen des Projekts von Transunion erstellte der externe Sachverständige Jonathan Neale für die ETF einen Bericht über die Auswirkungen des Klimawandels auf die Transportarbeiter, aus dem hervorgeht, dass wir den CO₂-Ausstoß laut Klimaforschung innerhalb von 20 Jahren um 75 % bis 80 % reduzieren müssen. Zudem erklärt Neale, dass dafür 6,5 Millionen neue Arbeitsplätze im Transportsektor und 6,5 Millionen neue Arbeitsplätze im Bereich erneuerbare Energien benötigt werden. Er ist überzeugt, dass diese Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor sein müssen, wobei die Regierungen eine angemessene Umschulung und eine neue Stelle für diejenigen garantieren, die ihren Arbeitsplatz verlieren.

Die ETF ist der Ansicht, dass eine konsequente und ehrgeizige Klimapolitik, mit deren Hilfe einerseits die Ziele zur Reduzierung des Treibhausgasausstoßes und des Energieverbrauchs erfüllt werden können und die andererseits neue direkte und indirekte Arbeitsplätze in der Transportbranche schafft, eines starken politischen Willens der europäischen, nationalen, regionalen und örtlichen Entscheidungsträger bedarf.

Die europäische Klimapolitik für den Transportsektor muss auf den Grundsätzen einer Verringerung seiner Auswirkung auf den Klimawandel, einer Verbesserung seiner Effizienz, einer Verlagerung auf umweltfreundlichere Verkehrsträger wo angemessen, und auf einer Elektrifizierung der Triebwagen je nach Möglichkeit beruhen. Für jedes Verkehrsmittel ergibt sich eine andere Gewichtung dieser vier Elemente der Klimapolitik. Die ETF hat sich dazu verpflichtet, die Notwendigkeit eines nachhaltigen Verkehrssystems in Europa mit den europäischen Arbeitgeberorganisationen aufzugreifen und „nachhaltiges Verkehrswesen“ auf die Tagesordnung der Sektorausschüsse für den Sozialen Dialog zu setzen.

PROBLEMBESCHREIBUNG

Da das Verkehrswesen eine bedeutende und wachsende Quelle des Schadstoffausstoßes darstellt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Transportgewerkschaften ihre Ansichten vortragen, wie man Emissionen verringern und einen Wandel zu mehr Nachhaltigkeit in diesem Sektor einleiten kann.

Der Wandel zu mehr Nachhaltigkeit im Verkehrswesen

Das Verkehrswesen stellt die Gesellschaft in ihren Bemühungen für eine umweltfreundlichere und nachhaltigere Zukunft vor schwere Herausforderungen.

Es ist der einzige Sektor in der EU, in dem der Treibhausgasausstoß seit 1990 beständig ansteigt, und die derzeitigen Transportmodelle sind eindeutig nicht nachhaltig.

Die zunehmende Verstopfung unserer Straßen, Unfälle, Luftverschmutzung und Lärmbelästigung durch den Verkehr tragen alle nicht nur zum Klimawandel bei, sondern verursachen auch erhebliche Kosten, die von den Menschen, der Wirtschaft und der Gesellschaft geschultert werden müssen.

Nachhaltiger Verkehr bedeutet, dass die richtigen Voraussetzungen für Wirtschaftswachstum geschaffen werden, während man gleichzeitig für faire Arbeitsbedingungen und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in einer sozial verantwortungsvollen Branche sorgt, die der Umwelt nicht schadet. Eine Verkehrsinfrastruktur, in der die obigen Punkte berücksichtigt werden, ist die Grundlage für einen in wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Hinsicht nachhaltigen Verkehrssektor.

Mangelndes Wissen und weitverbreitete Ansichten

Das erste Problem bei Gesprächen über den Klimawandel ist der allgemeine Mangel an Sachkenntnis unter Gewerkschaftern und Beschäftigten. Die Gewerkschaftsbewegung muss dringend eine gründliche Analyse der sozialen Auswirkungen des Klimawandels vornehmen und eine Gewerkschaftsstrategie entwickeln, um den Wandel herbeizuführen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit in den drei oben genannten Bereichen sicherzustellen.

Der Klimawandel wirkt sich auf die Beschäftigung aus. Viele Arbeitsplätze gehen voraussichtlich als Folge der Pläne der Europäischen Kommission für unsere künftige Mobilität verloren, werden neu geschaffen und verändert. Es ist daher von größter Bedeutung, dass die Gewerkschaften eine klare und gemeinsame Vorstellung davon haben, wie sie mit den Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigungssituation umgehen wollen, und wie der Arbeitsmarkt an die anstehenden Herausforderungen angepasst werden soll.

Veränderung des ordnungspolitischen Rahmens

Die Klimapolitik wird sich in jeder Branche unterschiedlich auswirken. Jeder Sektor und jedes Unternehmen wird sich mit seinen Chancen und Herausforderungen auseinandersetzen.

Die Bedeutung des Klimawandels wird immer klarer, und die Unternehmen müssen sich an geänderte ordnungspolitische Rahmenbedingungen anpassen, wie etwa Auflagen bezüglich der CO₂-Emissionen für Autohersteller, und das 2005 eingeführte europäische CO₂-Emissionsrechte-Handelssystem (ETS), das zumindest in einigen Sektoren und für einige Unternehmen zu Umstrukturierungen führt.

Unnachgiebigkeit und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes

Sind Unternehmen nicht in der Lage, sich auf diese Änderungen einzustellen, so kann dies über-eilte, reaktive und erzwungene Anpassungen zur Folge haben, die Unternehmen schaden und bei denen ihre Beschäftigten unzureichend auf eine alternative Beschäftigung vorbereitet oder für eine solche ausgebildet sind. Die Beschäftigten werden ebenfalls neue Qualifikationen erwerben müssen. Wir alle wissen, dass der Verkehrssektor ein „alter“ Sektor ist. Ein Großteil seiner Beschäftigten geht in den nächsten 10-15 Jahren in Rente. Die Herausforderung wird darin bestehen, die Kosten zu minimieren und die Chancen zu nutzen, die ein solcher Generationswechsel mit sich bringt – schnellere Aufstiegsmöglichkeiten, effiziente Neueinstellungen und flexiblere Stellenprofile und flexiblere Einsatzmöglichkeiten für die Belegschaft.

Verantwortung der jungen Generation

Die Transportindustrie konzentriert sich auf die Senkung der Arbeitskosten und Löhne und Gehälter und ersetzt qualitativ hochwertige Arbeitsplätze durch prekäre Arbeitsverhältnisse mit beklagenswerten Arbeitsbedingungen. Investitionen in Ausbildung und Verbesserung der Kompetenzen, Arbeits- und Gesundheitsschutz werden zurückgefahren.

Als Konsequenz vermindert sich die Arbeitsplatzsicherheit für jüngere Arbeitskräfte.

Junge Beschäftigte werden stärker betroffen sein. Sie werden die Konsequenzen der von der älteren Generation getroffenen Entscheidungen tragen müssen, während gleichzeitig der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung Jahr für Jahr zurückgeht. Es zeichnet sich ein gefährlicher Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ab. Dieser Fachkräftemangel wird bereits im Seeverkehr beobachtet und möglicherweise im Eisenbahnsektor bis 2030.

ZIELVORGABEN

Unser Hauptziel bei diesem Thema sollte es sein, Arbeitsplätze, gute Entlohnung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle kommenden Generationen zu sichern, wenn der Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit in diesem Sektor einsetzt.

Es lassen sich die folgenden Unterziele zur Erreichung des Gesamtziels formulieren:

- Ausbildung und Mobilisierung unserer Mitglieder. Bildung ist eine Voraussetzung für die Förderung von Verhaltensänderungen und die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, um eine nachhaltige Entwicklung für alle Bürger zu erreichen;
- Schärfung des Bewusstseins für die Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung von jungen Menschen im Verkehrssektor und Erleichterung der Ausarbeitung und Umsetzung von Gewerkschaftsstrategien zur Bewältigung der Herausforderungen des Klimawandels auf sozialer und finanzieller Ebene im Sektor.

MASSNAHMEN

- Erarbeitung eines Schulungsmoduls zum Klimawandel und Einführung eines umfassenden Bildungsprogramms zum Klimawandel in allen Sektoren, um das Bewusstsein zu schärfen und die Fähigkeit der Gewerkschaften zu erhöhen, auf den Klimawandel zu reagieren. Eine Online-Präsenz zur Sammlung relevanter Daten aus verschiedenen Ländern ist eines der Instrumente, die bei der Sensibilisierung helfen;
- Aufbau eines Netzwerks mit anderen Jugendvertretern, zum Beispiel mit IndustriAll, um Meinungen auszutauschen und Strategien aufeinander abzustimmen;
- Durchführung eines Aktionstages, um die dringende Notwendigkeit einer sozialen Dimension in der Klimapolitik zu betonen, wobei gleichzeitig unsere Forderungen öffentlich gemacht werden.



ETF-JUGENDKAMPAGNE

EINLEITUNG

Auf der Transunion-Konferenz der jungen Beschäftigten in Riga, der nahezu 80 junge Transportbeschäftigte aus 30 verschiedenen Ländern beiwohnten, verabschiedeten die Teilnehmer die Riga-Entscheidung, in der gefordert wird, dass die ETF die Perspektive junger Beschäftigter als höchste Priorität einstuft, und dass der Exekutivausschuss die Einrichtung einer Kampagne unterstützt.

Im Anschluss an die Diskussion auf der Sitzung des Exekutivausschusses und nach der dort bekundeten Unterstützung hat der in der Vorbereitung des Transunion-Jugendprojektes eingerichtete Vorstand der jungen Beschäftigten die Ziele und den Rahmen einer Kampagne für die jungen Beschäftigten weiter entwickelt.

RAHMEN DER KAMPAGNE

Warum eine Kampagne für die jungen Beschäftigten?

- Um die Situation der Jugendbeschäftigung in Europa zu behandeln und anzuprangern;
- Um die Botschaft zu verbreiten, was Gewerkschaften für junge Beschäftigte machen können.

Was wollen wir mit der Kampagne erreichen?

- Den jungen europäischen Transportbeschäftigten Gehör verschaffen;
- Attraktivität und Relevanz der Gewerkschaften für junge Transportbeschäftigte steigern.

Was wird der ETF-Jugendausschuss unternehmen?

1. Eine Kampagnen-Arbeitsgruppe und eine Arbeitsmethode einrichten
2. Die ETF-Jugendkampagne koordinieren und implementieren
 - a. Die Strategie der Kampagne entwickeln (Botschaften, Aktionen und Timing der Kampagne)
 - b. Die Kampagne fördern und die in der Strategie der Kampagne definierten Aktionen durchführen
 - c. ETF-Mitglieder zur Begleitung und zur Unterstützung der Kampagne ermutigen
 - d. Aktiv die Unterstützung externer Partner suchen
3. Die Kampagne bewerten und ihre Strategie entsprechend abändern

"Junge
Beschäftigte
Können
wirklich
Dinge
bewegen"

Europäische Transportarbeiter-Föderation



Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11 - B - 1000 Brussels
Tel: +32 (0)2 285 46 60 | E-mail: etf@etf-europe.org | Website: www.etf-europe.org



Dieses Arbeitsprogramm ist das Ergebnis eines ETF-Projects, unterstützt von der Europäischen Kommission