

Digitalisierung der Wirtschaft

Und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte

Bern,
9. September 2016

cdegryse@etui.org

etui.

1. Digitale Revolution

Was ist das?

2. Die Roboter und die Crowd

Vorschlag eines Rahmens zur Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung der Wirtschaft auf die Arbeitsmärkte

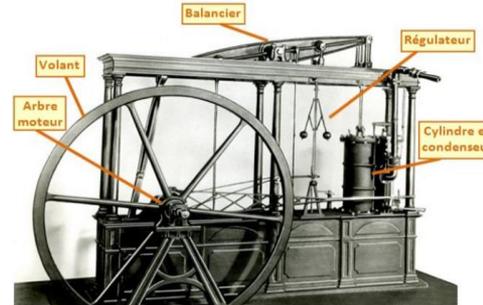
3. Eine Zukunft ohne Beschäftigung

Und eine Arbeit ohne Zukunft?

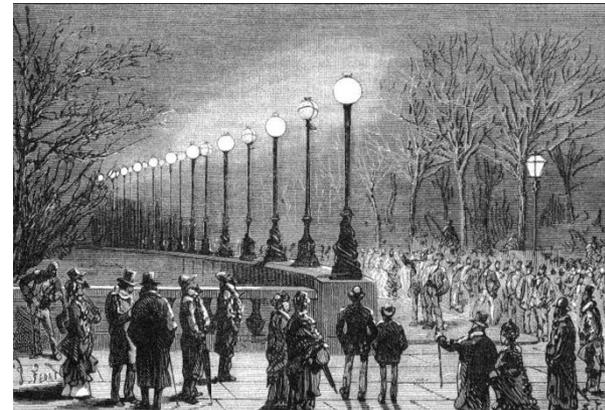
4. Handlungsmöglichkeiten für die Arbeitswelt

1. Digitale Revolution: Was ist das?

1. industrielle Revolution: Dampfmaschinen



2. industrielle Revolution: Verbrennungsmotor, Strom, fliessendes Wasser...

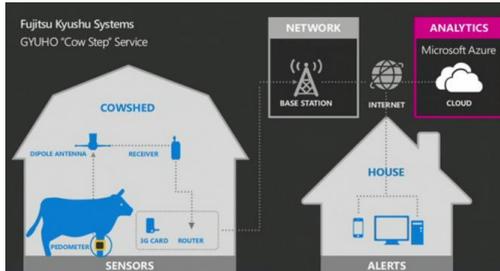


3. industrielle Revolution: Computer, Informatik



1. Digitale Revolution: Was ist das?

«4. industrielle Revolution»: Digitalisierung der Wirtschaft



- 1) Vernetzte Welt, Internet der Dinge, Sensoren
- 2) Netzwerke, Plattformen, kollaborative Wirtschaft, «Sharing Economy»
- 3) Lernende Maschinen (Watson), Robotisierung
- 4) «Smart»: intelligente Fabriken, Städte, Verkehrsmittel...
- 5) Neue Möglichkeiten zur Eigenproduktion, Mikrofabriken, 3D...



1. Digitale Revolution: Was ist das?

Eine 4. industrielle (R)evolution?

- Die «neuen Technologien», Roboter, Informatik, Computer, Internet, 3D-Druck, stammen aus den Jahren 1970-1990
- Die *neuen* «neuen Technologien»: Smartphones, mobile Anwendungen, digitale Plattformen, Big Data, Internet der Dinge, Geolokalisierung, lernende Maschinen.

Weiterführung, Anpassung oder Umstellung?

Werden diese *neuen* «neuen Technologien» die klassischen Produktionsprozesse, die Arbeitsmärkte, die Berufe, die Arbeitsorganisation aufbrechen?

Muss der Gesetzgeber das Regulierungsmodell «anpassen» oder ein völlig neues Modell entwerfen?

Können wir morgen ohne Smartphone leben?

**=> Kein Konsens, aber die Frage für die Gewerkschaftsbewegung:
Welche Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte?**

2. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Roboter und Crowd

Zwei grosse Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte sind angekündigt:

- a) Automatisierung und *Computerisierung* von zunehmend komplexen Aufgaben (materielle und virtuelle **Roboter**)

- b) Ein neues *Business Model* auf Basis des *Online-Outsourcing* (**Crowd**, die **Menge**).



2.1 Die Roboter

- a) «Automatisierung und *Computerisierung* von zunehmend komplexen Aufgaben»
- früher: der Roboter ersetzte die Muskelkraft, bei körperlich schweren Arbeiten
 - heute: ersetzt die Hände, die Finger, für immer komplexere und feinere Arbeiten
 - morgen: wird die Gehirne ersetzen für die prädiktive Analyse, Diagnose, Kenntnisse («lernende Maschinen»)



2.1 Die Roboter

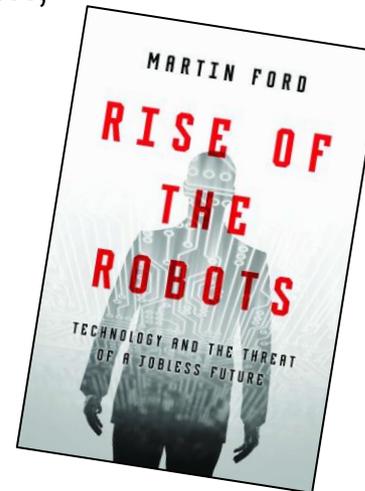
Explosion der digitalen Daten + Kenntnisse und prädiktive Analyse (Big Data) + lernende Maschinen = die «Roboter» werden in die Lage versetzt, nicht routinemässige, kognitive oder manuelle Aufgaben auszuführen:

kognitive:

- medizinische Diagnosen durchführen, Verkaufsvolumen vorhersagen, Artikel schreiben, Produktionsprozesse kontrollieren und überwachen, Verbraucherverhalten analysieren...

manuelle:

- Wartung von Anlagen, Logistik, Steuern von Autos, Schiffen, Flugzeugen, Zügen, landwirtschaftlichen und industriellen Maschinen...



Ersatz von Arbeitsplätzen oder Komplementarität? Welches sind die neuen «gefährdeten» Arbeitsplätze?

2.1 Die Roboter

Risiken in den Fabriken und Büros:

- a) Automatisierung der Aufgaben und Arbeitsplatzverlust (Frey, Osborne etc.)
- b) Verlust von Kontrolle und Fachwissen der Arbeitnehmenden («Will the smart companies make workers dumber?») (S. Head)
- c) Ausbildung für wen, für was: um zu lernen, einem Algorithmen oder einem Roboter zu gehorchen?
- d) Digitales Management: Kontrolle der Arbeitnehmenden über RFID-Chips, GPS, IPCam, Spionagesoftware. Grenzenlose Überwachung. Gefahr des Vertrauensverlusts zwischen Arbeitnehmenden und Management.
- e) Intensivierung der Arbeit «anytime, anywhere»: Verwischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben; erhöhtes Stress- und Burn-Out-Risiko
- f) Information-Konsultation. Antizipation des Wandels: welche digitalen Strategien, welche Investitionen in die Robotisierung, welche Risiken von Restrukturierungen, Off-Shoring, Outsourcing?
- g) Arbeitszeitmanagement. Bsp.: neues «Recht auf digitalfreie Zeit / auf Abschalten»? (VW)

2.2 Die Crowd

b) «ein neues *Business Model* auf Basis digitaler Plattformen»

Die **Plattformökonomie** wird möglich gemacht durch die Netze und die mobilen Anwendungen.

! Fließende Grenzen zwischen:

1. kollaborativen Plattformen: Wikipedia, Streetbank, P2P-Wirtschaft (*Selbstorganisation zur Schaffung gemeinsamer Güter*, M. Bauwens)
2. Plattformen für den digitalen Markt: Uber, AirBNB, Facebook
3. Plattformen für *Online-Outsourcing*: CloudFactory, FouleFactory, Upwork, AMT etc.

Einige Merkmale der Plattformen (2) und (3)...

2.2 Die Crowd

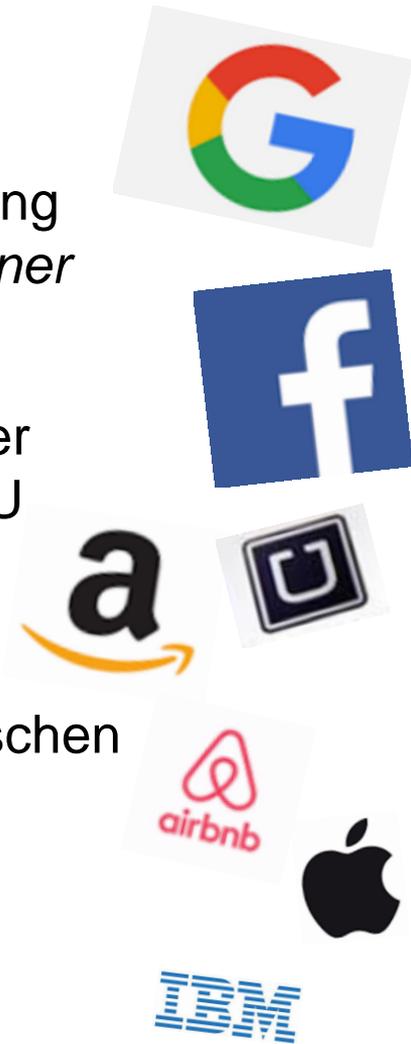
Nicht die Plattform schafft den Mehrwert, sondern das Mitglied (sein Auto, seine Wohnung, seine persönlichen Daten, seine Meinungen, seine Arbeit...). Die Plattform dient als Vermittler und zieht ihren Anteil ab. Zum Beispiel:

Name	Klassierung	Eigener Beitrag	Slogan	Marktwert (Schätzung)
Airbnb	Grösstes Beherbergungsunternehmen der Welt	Anzahl Zimmer: 0	<i>Earn money sharing your extra space with travelers</i>	± 25 Milliarden \$
Uber	Grösstes Taxiunternehmen der Welt	Anzahl Fahrzeuge: 0	<i>Turn your car into a money machine</i>	± 50 Milliarden \$
Facebook	Grösstes Medium weltweit (1,15 Milliarden Mitglieder)	Bereitstellung von Inhalten: 0	<i>It's free and always will be</i>	± 300 Milliarden \$
Upwork	Grösster «Arbeitgeber» (> 10 Millionen «Arbeitnehmende»)	Einige Dutzend Angestellte	<i>Build your freelance business</i>	
Tripadvisor	Grösstes Reisebüro der Welt (350 Millionen Meinungen von Reisenden)	Einige Hundert Angestellte	<i>World's Largest Travel Site</i>	± 9 Milliarden \$

2.2 Die Crowd

Weitere Merkmale dieser neuen Wirtschaft:

- «Netzwerkeffekt». Der relative Vorteil führt zur Ausschaltung der Konkurrenz und zur absoluten Vorherrschaft. *The winner takes all*. Man braucht nicht 2 Facebook.
- Entstehung von supermächtigen Oligopolen, Herrscher der Daten (neue strategische Ressourcen). Industrie und KMU immer abhängiger? Konzentration der Macht und des Reichtums in den Wertschöpfungsketten.
- Probleme mit der Nichtbeachtung der nationalen/europäischen Bestimmungen (Uber, Airbnb, Facebook, Apple...)
- Fragen betreffend den Schutz persönlicher Daten
- «Algorithmisierung» des Einzelnen: Verhalten, Konsumgewohnheiten, soziale Präferenzen etc.



2.2 Die Crowd

- Gefahr der Entprofessionalisierung bestimmter Berufe (Taxifahrer, Hotelier, Übersetzer, Reiseveranstalter, Gärtner, Gastronom etc.) und der Ablösung der «Experten» durch «Laien». Bsp.: Qualitätsbewertung, Rating, Hierarchisierung, Inhaltserzeugung durch Nutzerinnen und Nutzer. *Der Guide Michelin und seine Experten werden durch tripadvisor.com und seine 350 Millionen Meinungen abgelöst.*
- Der Begriff «Arbeit» wird in der digitalen Welt immer unklarer. Sind Sie auf Facebook-Google-Twitter-Tripadvisor Produzent oder Konsument? Prosument! Das Mitglied und Konsument *produziert* (kostenlos) Wert für diese Unternehmen.
- Risiko der sozialen Deregulierung durch die rasche Entwicklung des neuen Modells des «**Online-Outsourcings**» (WB 2015). Die Begriffe Arbeitsort und Arbeitszeit werden immer verschwommener. Welche nationalen Gesetzgebungen gelten für virtuelle Arbeit und digitale Nomaden?
- => Zwei typische Beispiele: Upwork und AMT

Let's get started!
First, tell us what you're looking for.



I want to hire a freelancer

Find, collaborate with,
and pay an expert.

Hire

OR



I'm looking for online work

Find freelance projects and
grow your business.

Work



Ruth Murega

Expert **Transcriptionist** With a Passion for Social Media ...

📍 Kenya - Tests: **9** - Portfolio: **3**

I'm not a typist. I'm a transcriber. Why do I say this? Because a transcriber possesses certain important skills, comprehension being high on the list. One must be able to ... [more](#)

Editing Transcription Typing Proofreading **3 more**

🏆 **TOP RATED**

96% Job Success

\$18.75 /hr

788 hours



Debbie Herbert

Proofreader/Transcriptionist

📍 New Zealand - Tests: **12** - Portfolio: **4**

I offer a wide range of services and a perfect solution for every client from medical transcription right through to legal transcription and everything in between. With a typing speed ... [more](#)

Transcription Proofreading ✓ Microsoft Word Express Scribe **5 more**

97% Job Success

\$22.22 /hr

2,991 hours



Rachelle Caban

Transcriptionist

📍 Philippines - Tests: **6** - Portfolio: **1**

I have a variety of skills I am more than happy to apply in order to assist you in the success of your business endeavors. I can help you with ... [more](#)

Transcription Proofreading Payroll Processing Project Scheduling **5 more**

🏆 **TOP RATED**

92% Job Success

\$5.00 /hr

227 hours

Mechanical Turk is a marketplace for work.

We give businesses and developers access to an on-demand, scalable workforce. Workers select from thousands of tasks and work whenever it's convenient.

858,950 HITs available. [View them now.](#)

Make Money by working on HITs

HITs - *Human Intelligence Tasks* - are individual tasks that you work on. [Find HITs now.](#)

As a Mechanical Turk Worker you:

- Can work from home
- Choose your own work hours
- Get paid for doing good work



or [learn more about being a Worker](#)

Get Results from Mechanical Turk Workers

Ask workers to complete HITs - *Human Intelligence Tasks* - and get results using Mechanical Turk. [Get Started.](#)

As a Mechanical Turk Requester you:

- Have access to a global, on-demand, 24 x 7 workforce
- Get thousands of HITs completed in minutes
- Pay only when you're satisfied with the results



All HITS | HITS Available To You | HITS Assigned To You

Find **HITS** containing _____ that pay at least \$ **0.00** for which you are qualified require Master Qualification **GO**

Timer: 00:00:00 of 2 hours

Want to work on this HIT? **Accept HIT** | Want to see other HITS? **Skip HIT**

Total Earned: Unavailable
Total HITS Submitted: 0

Extract purchased items from a shopping receipt (1-2 items)

Requester: ScoutIt

Reward: \$0.01 per HIT

Duration: 2 hours

Qualifications Required: None

This is a preview of hit, click **ACCEPT HIT** above to complete

KEYBOARD SHORTCUTS: Scroll: Shift + up/down [Open Image](#)



Extract purchased items from a shopping receipt (1-2 items)

HIT Reward: \$0.01 for first 2 items + Bonus: \$0.01 for every 4 items.



CAREFUL! ShopRite receipts are tricky. View [example receipt](#) to ensure you earn reward for this HIT.

Real readable original receipt | Not a receipt or not readable

#	Type	Qty	Item Description	Price	Per Item
#	Item	3	EXAMPLE DESCRIPTION CLOROX BLEACH	26.97	8.99
1.	Item	1			
2.	Item	1			

What is the transaction date & time on the receipt?

11/28/2015 HH : MM

SubTotal:

Sales Tax:

Total:
44.63

If total not captured in image, mark receipt above as "Not Readable or Not Receipt"

2.2 Die Crowd

Für den «Crowdworker»:

- Kein Arbeitsvertrag (Zustimmung zu den Allgemeinen Bedingungen mit einem Klick)
- Ausführung von Mikroarbeiten («digitaler Taylorismus»)
- In Konkurrenz zu Arbeitnehmenden weltweit
- Ratingsystem («Reputation») ist wesentlich, um den Zuschlag für Aufträge zu erhalten, aber nicht transparent und einseitig
- Kein klares System für die Beilegung von Streitigkeiten (z.B. bei Nichtbezahlung ausgeführter Arbeiten)
- Keine kollektiven Arbeitsbeziehungen: keine Arbeitnehmerorganisationen (zerstreute Menge) und keine direkten Beziehungen zum Arbeitgeber (nur zur Plattform).

3. Zukunft ohne Beschäftigung oder Arbeit ohne Zukunft?

Die Digitalisierung der Wirtschaft in diesen beiden Aspekten:

- Roboter: Automatisierung, künstliche Intelligenz, lernende Maschinen, Algorithmen und prädiktive Analysen...
- Crowd: Plattformökonomie, Online-Outsourcing, digitaler Taylorismus, Vervielfachung der Arbeitsformen (Crowdworker, Freelancer, Arbeitsnomaden etc.)

=> kann sich als perfekter Sturm (*perfect storm*) auf den Arbeitsmärkten erweisen.

3. Zukunft ohne Beschäftigung oder Arbeit ohne Zukunft?

- Zerstörung von Arbeitsplätzen – oder von Aufgaben** (→ kein Konsens über Umfang, aber allgemeiner Trend):
 - 47 % der Arbeitsplätze bis in 10 bis 20 Jahren in den USA (Frey, Osborne)
 - 54 % der Arbeitsplätze in Europa (Bandbreite von 40 % bis 60 %) (Bruegel)
 - 12 % in Deutschland (ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung)
 - 7 Millionen weniger Arbeitsplätze bis 2020 (WEF Davos)
 - 9 % gemäss OECD
 - Umwandlung der bestehenden **Arbeitsplätze****: Vervielfachung der Beschäftigungsformen, Arbeitsmarktfragmentierung: mobile Arbeitnehmende, Gelegenheitsarbeiter, Freelancer, Selbstständige, Telearbeiter, Arbeitsnomaden etc. (Eurofound, 2015). Welche Arbeitsverträge? Welche Gesetze? Rechtliche Unsicherheit.
 - Verlagerung der Arbeitsplätze** (Verschwinden der Grenzen), Wettbewerb zwischen Arbeitnehmenden in Ländern mit hohem Sozialschutz und Entwicklungsländern auf den digitalen Plattformen (Upwork, AMT etc.).
- 1+2+3 = Gefahr einer Polarisierung: Aushöhlung der Mittelklasse zwischen wenigen Gewinnern und einer Masse von wenig oder nicht qualifizierten, schlecht bezahlten Arbeitnehmenden. Gefahr der Lohnstagnation und wachsender Ungleichheiten (Roubini, Head, Irani...), der Steuererosion und der Unterfinanzierung der Sozialschutzbudgets.

Stärken

- a) Vernetzte Welt, offene Systeme, Wissensökonomie
- b) Austausch, Teilen und Zusammenarbeit; Zugang zu Funktionen eher als zum Eigentum
- c) Integration von Industrie und Dienstleistungen: intelligente Fabriken, intelligente Mobilität, intelligente Städte etc., «optimierte» Governance
- d) Automatisierung, Robotisierung, lernende Maschinen
- e) Produktivitäts-, Effizienz- und Rentabilitätsgewinne
- f) Null-Grenzkosten-Wirtschaft
- g) Innovative Produkte, innovative Dienstleistungen, mobile Anwendungen, die «das Leben vereinfachen»
- h) Neue Möglichkeiten für die Eigenproduktion, Mikrofabriken

Schwächen

- a) Wachstum ohne Beschäftigung; Zukunft ohne Beschäftigung
- b) Entstehung von Oligopolen, Datenherrschern
- c) Konzentration der Macht und des Reichtums in den Wertschöpfungsketten
- d) Probleme mit der (Nicht-)Konformität mit den regulatorischen, administrativen, sozialen und steuerlichen Normen
- e) Risiken betreffend den Schutz der persönlichen Daten
- f) «Algorithmisierung» der individuellen Verhaltensweisen; Standardisierung des Einzelnen
- g) Aushöhlung der Mittelklasse und Polarisierung der Gesellschaft zwischen hochqualifizierten Arbeitnehmenden und digitalen «Sklaven»
- h) Fehlende Investitionen und Nichtausschöpfung der digitalen Instrumente für die soziale Emanzipation der einkommensschwachen Bevölkerungsgruppen

Chancen

- a) Neue Arbeitsplätze (Informatiker, Ingenieure, Netzwerkspezialisten etc.)
- b) Neue, «flexiblere», unabhängigere Beschäftigungsformen
- c) Abschaffung repetitiver Routinearbeiten
- d) Bessere Ergonomie, Unterstützung bei der Ausführung körperlich schwerer Arbeiten
- e) Neue Arten der Zusammenarbeit und Kooperation zwischen Arbeitnehmenden
- f) Reshoring: Wiederansiedlung «intelligenter» Industrie und Fabriken im Ursprungsland (?)
- g) Neue Formen der Teilhabe an Produktivitätsgewinnen (Arbeitszeitreduktion)
- h) Möglichkeiten zur sozialen Emanzipation, zur Anpassung des Wirtschaftsmodells in Richtung P2P und gemeinsame Güter

Gefahren

- a) Massive Zerstörung von Arbeitsplätzen
- b) Intensivierung der Arbeit; Verwischung der Grenze zwischen Privat- und Berufsleben
- c) Verlust an Fachwissen und Know-how der Arbeitnehmenden (rein ausführende Rolle)
- d) Digitales Management, grenzenlose Überwachung
- e) Prekarisierung der Arbeit und der Statusse, Abhängigkeit von «Datenherrschern», «Servification»
- f) Schwächung der kollektiven Aktion und der Arbeitsbeziehungen
- g) Unzureichende Ausbildungen und Qualifikationen
- h) Verstärkung der Ungleichheiten, Lohnstagnation
- i) «Digitaler Taylorismus» und Entstehung einer Klasse der digitalen Sklaven (Crowdworker); weltweite Konkurrenz unter den Arbeitnehmenden
- j) Erosion der Steuerbasis und der Finanzierung der sozialen Sicherheit

3 Handlungsmöglichkeiten für eine «smarte» soziale Agenda

(«Labour's Share»: Rede von Andrew G. Haldane, Chefökonom der Bank of England, Trades Union Congress, London, 12. November 2015)

→ Relaxen, neu ausbilden und umverteilen.

- Relaxen: Arbeitszeitreduktion? => «der Weg, von dem Keynes vor einem Jahrhundert sprach: eine Welt mit immer kürzeren Arbeitswochen, wo Kurzurlaube zu Langurlaube werden»
- Neu ausbilden: die Arbeitnehmenden werden von der Maschine in Kompetenzen wie Lesen, Arithmetik und bald auch Schreiben klar übertroffen werden. Aber es gibt andere Kompetenzen, wo der Mensch einen grösseren komparativen Vorteil hat: technische, organisatorische, soziale Kreativität, Aufbauen von Beziehungen, Verhandlungstechniken etc.
- Umverteilen: «alternative Modelle der Corporate Governance [könnten] eine andere Machtverteilung zwischen Kapital und Arbeit bieten» => gerechtere Verteilung der Gewinne aus der Robotisierung und mehr Wert für die Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt.

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

→ **Relaxen, neu ausbilden und umverteilen.**

Dafür ist eine der gesamten Gesellschaft offen stehende Debatte nötig.

Nicht nur zwischen Chefs von Unternehmen und Start-ups, sondern auch mit:

- den Regierungen, öffentlichen Behörden, politisch Verantwortlichen
- der Zivilgesellschaft
- den Verbraucherorganisationen
- den Arbeitnehmenden, den Gewerkschaftsorganisationen
- dem sozialen Bereich etc.

Wie kann die 4. industrielle Revolution in den Dienst der gesamten Gesellschaft gestellt werden? Wie muss sie gestaltet und begleitet werden?

Wie kann an den sozialen Beziehungen der Zukunft gearbeitet werden?

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Deutschland: IG Metall (im Rahmen der Initiative Arbeiten 4.0)

- **Soziale Rechte** der Arbeitnehmenden in der digitalen Welt garantieren
 - Mitbestimmungsrecht, Regelung der mobilen Arbeit, Partizipation und Schutz der *Crowdworker* (FairCrowdWork Watch), Schutz der Arbeitnehmerdaten
- Gestalten der **Technologie** und der Konzeption der **Arbeitsorganisation**
 - Partizipativer Ansatz auf Unternehmensebene, Entwicklung der Kompetenzen, öffentliche Debatte über die Ausrichtung der Forschungspolitik, kontinuierliche Weiterentwicklung der Gesundheits- und Arbeitssicherheitsnormen
- **Mitwirkung und Chancengleichheit** für alle Arbeitnehmenden
 - Priorität für Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung in der Kollektivverhandlung, in den Ausbildungsprogrammen der Unternehmen; neue Methoden für das Lernen und die Bescheinigung der bei der Arbeit erworbenen Kompetenzen

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Frankreich: wichtigste gewerkschaftliche Prioritäten (im Rahmen des Mettling-Berichts)

- **soziale Rechte:** Information-Konsultation im Unternehmen; Mitwirkung an den strategischen Entscheidungen der Unternehmen; Ausbildungspläne für die Arbeitnehmenden...
- Verhandlung von Vereinbarungen über die «**neuen**» **Rechte:** Recht auf Abschalten, Kampf gegen die Informationsflut, Regelung der Arbeit der digitalen Nomaden; Vertraulichkeit und Schutz der persönlichen Daten, grössere Autonomie der Arbeitnehmenden, Arbeitszeitmanagement
- Umwandlung der **Managementfunktion**
- Schaffung von **Arbeitsplätzen** / Arbeitszeitreduktion / neue Beschäftigungsformen (Zukunft der Arbeitnehmenden)
- Anpassung der **Besteuerung**
- Breitband-**Grundversorgung**
- **digitale Kluft**

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Niederlande: Bericht «De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machine tijdperk» (*Mastering the Robot*) lanciert Debatte über Zukunft der Arbeit in der digitalen Wirtschaft. Insbesondere Überlegungen zum Konzept der «integrativen Robotisierung»:

- Die Roboter dürfen sich den Arbeitnehmenden nicht aufdrängen und/oder sie verdrängen, sondern sollen als ergänzende Instrumente betrachtet werden, die im Rahmen einer «Co-Creation» gewinnbringend eingesetzt werden können, um die Arbeitnehmenden produktiver zu machen.

Schweden: Regierungsinitiative: «ICT for Everyone – A Digital Agenda for Sweden». Gewerkschaftliche Initiativen (TCO) : Wie sollen die *Crowdworker* gewerkschaftlich organisiert werden und wie können Kollektivverhandlungen in ihrem Namen entwickelt werden?

(USA: Turkopticon + Briefkampagne an Jeff Bezos durch Kristy Milland)

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Auf europäischer Ebene:

- **EGB:** Exekutivkomitee «Für eine faire digitale Arbeit» (Juni 2016)
- **industriAll:** Exekutivkomitee: «Digitalisation for equality, participation and cooperation in industry - More and better industrial jobs in the digital age»
- **UNI-Europa, ÖGB:** Erklärung «Digitalisierung, Arbeit und Beschäftigung»
- **EGÖD (+ RGRE):** «Gemeinsame Erklärung über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Kommunal- und Regionalverwaltung»
- **ETF (+ IRU):** gemeinsame Position «Taxis – Für einen fairen Wettbewerb, der die Innovation fördert und die Dienstleistungsqualität für den Kunden, gute Arbeitsbedingungen und die Wettbewerbsfähigkeit der Transportkette des öffentlichen Verkehrs überall und jederzeit garantiert»
- **EFFAT (+ HOTREC):** gemeinsame Position «Für ein *level playing field* und einen fairen Wettbewerb im Hotel- und Gastgewerbe und Tourismus – Gemeinsame Erklärung EFFAT-HOTREC zur Sharing Economy»

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Es bildet sich schrittweise eine «gewerkschaftliche digitale Agenda» in den Bereichen :

- **Soziale Rechte.** Ausübung der kollektiven Rechte (Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen...) in atypischen Beschäftigungsformen: digitale Arbeitnehmende, Arbeitsnomaden, *Crowdworker*...
- **Arbeitsorganisation.** Information, Konsultation, Partizipation der Arbeitnehmenden, Einbezug der Arbeitnehmenden in die Umsetzung der neuen Technologien (und neuen Formen der Arbeitsorganisation). Dazu gehören managementbezogene Fragen, Respekt des Privatlebens, Datenschutz etc.
- **Ausbildung.** Verhandlung der Pläne für die Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung im Unternehmen. Antizipation des Wandels.
- **Gesundheit-Sicherheit.** Neue Herausforderungen, psycho-soziale Risiken, erhöhte Arbeitsbelastung, Verbindung *anytime, anywhere*, Stress...

Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

Aber es gibt noch viele Fragen:

- Was kann man für jene tun, deren Arbeitsplätze völlig verschwinden werden und denen es nicht gelingt, die neuen Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben?
- Wie kann eine grössere Polarisierung der Gesellschaft verhindert werden, eine Verstärkung der Ungleichheiten zwischen Gewinnern und Verlierern der Digitalisierung (und der Globalisierung)?
- Wie kann die Digitalisierung der Wirtschaft in den Dienst des sozialen Zusammenhalts und der Menschen in schwieriger sozialer Lage (Menschen mit Behinderung, Arbeitslose, Immigranten...) gestellt werden?
- Wie können unsere Systeme der sozialen Sicherheit an die neuen sozialen Risiken angepasst werden: neue Formen von Sozialhilfe? (Roubini) Arbeit und Einkommen entkoppeln? System mit einem Grundeinkommen (M. Ford)?...

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Europäischer Sozialer Dialog

Auf EU-Ebene gibt es verschiedene (noch beschränkte) Initiativen im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog

Die neuen Technologien und die Telearbeit im interprofessionellen Europäischen Sozialen Dialog

Date	Social Partners involved	Title
1985-11-12	ETUC/UNICE-CEEP	Joint Declaration UNICE-ETUC-CEEP on social dialogue and new technologies
1991-01-10	ETUC/UNICE-CEEP	Joint opinion on new technologies, work organization and adaptability of the labour market
2002-07-16	ETUC/UNICE-CEEP-UEAPME	Framework agreement on Telework
2006-06-28	ETUC/UNICE-CEEP-UEAPME	Implementation of the European Framework Agreement on Telework – Report by European Social Partners
2015-07-16	ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME-CEEP	Fifth multiannual work programme for 2015-2017 -"Partnership for inclusive growth and employment"

Source: own research by C. Degryse and S. Clauwaert, ETUI, in ETUI Sectoral Social Dialogue Database and the EC social dialogue texts database, 2016

Europäischer Sozialer Dialog

Auf Sektorenebene:

Date	Sector	Social Partners involved	Title
1997-11-20	Telecom	Joint Committee (JC) on Telecom	Draft Proposal for a Joint opinion on the Social and Labour Market Dimension in the Information Society
1997-11-20	Telecom	JC Telecom	Recommendatory framework agreement
1997-11-23	Telecom	JC Telecom	Joint opinion on the study concerning the effects on employment of the process of liberalisation in the telecommunications sector
1998-03-23	Telecom	JC Telecom	Opinion on the green paper on the convergence of the telecommunications, media and information technology sectors, and the implications for regulation (COM (97) 623)
1998-11-23	Telecom	JC Telecom	Opinion on Telework
2000-05-01	Railways	ETF / CER	Joint Working Group on the use of new technologies in training (FS SpA – RENFE – SNCB/NMBS – SNCF). General Assessment of the Working Group.
2001-02-07	Telecom	UNI-Europa / ETNO	Guidelines for Telework in Europe
2001-04-26	Commerce	UNI-Europa/ Eurocommerce	European Framework agreement on telework in Commerce
2001-06-14	Banking	Uni-Europa/ EACB- ESBG- FBE	IT employability in the European banking sector
2001-07-05	Banking	Uni-Europa/ EACB- ESBG- FBE	Study on IT employability in the European banking sector
2002-11-13	Electricity	EPSU – EMCEF/ EURELECTRIC	Joint Declaration on Telework
2004-01-13	Loc. and reg. gov.	EPSU/ CEMR-EP	CEMR-EP / EPSU joint statement on telework
2013-11-18	Electricity	EPSU – Industriall : EURELECTRIC	The impact of energy technologies and innovation on the electricity sector and employment
2014-11-19	Road transport	ETF / IRU	Taxis-for a level playing field
2015-02-10	Insurance	UNI-Europa / BIPAR, AMICE, InsuranceEurope	Joint Declaration on telework by the European social partners in the insurance sector
2015-12-04	Hospitality/ tourism	EFFAT / HOTREC	Joint Statement on the “Sharing Economy. For a level playing field and fair competition in hospitality and tourism”
2015-12-11	Loc. and reg. admin.	EPSU/ CEMR	Joint Declaration on the opportunities and challenges of digitalisation in local and regional administration