

## GEMEINSAME ERKLÄRUNG VON ÖGB, UNI EUROPA UND GPA-DJP ZU DIGITALISIERUNG, ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG IN DER EU

ÖGB, UNI Europa und GPA-djp sind davon überzeugt, dass ein digitales Europa ein besseres Europa sein kann - ein Europa, in dem Wachstum eine verbesserte Qualität von Arbeitsplätzen und mehr soziale Gerechtigkeit mit sich bringt. Die Vorteile der Digitalisierung werden sich allerdings nicht automatisch ergeben. Es bedarf daher gezielter und ausgewogener politischer Intervention, um die wirtschaftlichen und sozialen Potenziale der digitalen Revolution zu nutzen.

Leider fehlt dem digitalen Binnenmarkt-Paket der Europäischen Kommission in seiner jetzigen Form eine aufrichtige soziale Dimension. Ohne diese Dimension im digitalen Binnenmarkt wird die Digitale Agenda der EU auf lange Sicht nicht dazu dienen, nachhaltiges und integratives Wachstum zu schaffen.

ÖGB, UNI Europa und GPA-djp rufen die EU dazu auf, eine Agenda zu entwickeln, welche die Digitalisierung in einen Prozess verwandelt, der die Beschäftigten und BürgerInnen emanzipiert, den sozialen Zusammenhalt in Europa erhöht und ein inklusiveres europäisches Sozialmodell schafft. Dies erfordert, dass die folgenden Grundsätze und Überlegungen berücksichtigt werden:

**Digitale Technologie muss dazu dienen**, Arbeitsplatzautonomie zu stärken und Arbeit zu bereichern. Die Nutzung digitaler Technologien kann Beschäftigten die Wahl geben, wann und wo sie arbeiten möchten. Um solche Freiräume nutzen zu können, bedürfen die Beschäftigten klarer Regelungen, die ihnen die Wahrung einer angemessenen ‚Work-Life-Balance‘ erlauben und ihre Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit einschränken. Auch sollten digitale Technologien das Arbeitsleben bereichern und die Beschäftigten nicht zu Assistenten ‚der Maschine‘ degradieren. Zu diesem Zweck sollte die Einführung digitaler Technologien am Arbeitsplatz durch sozialen Dialog zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern begleitet werden.

**Eine digitale Arbeitswelt erfordert hohe Standards für den Beschäftigtendatenschutz.** Digitale Technologien produzieren große Mengen von Daten. Klare Regeln sind erforderlich, um festzulegen, welche Daten von Arbeitgebern gesammelt und analysiert werden dürfen. Strenger Schutz muss insbesondere für die Gesundheitsdaten der Beschäftigten, die Inhalte ihrer persönlichen Kommunikation und Daten bezüglich ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten gewährleistet werden. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung sollte den Beschäftigten Mitbestimmungsrechte auf dem Gebiet des Beschäftigtendatenschutzes einräumen und eine „Öffnungsklausel“ enthalten, die den nationalen Regierungen und Sozialpartnern die Vereinbarung von Datenschutz-Standards erlaubt, die über die EU-Mindeststandards hinausgehen.

**Arbeitnehmerrechte und soziale Absicherung für alle im digitalen Zeitalter.** Die digitale Transformation ermöglicht eine deutliche Ausweitung von nicht-standardmäßiger Beschäftigung, z.B. durch Wachstum in den Bereichen Solo-Selbstständigkeit und Beschäftigung in der ‚Sharing Economy‘. Sogenannte ‚Crowdsourcing‘ Plattformen befeuern gar eine Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen. Die betroffenen Beschäftigten haben keinen Zugang zu Tarifverhandlungen, zum sozialen Dialog, und den normalen Sozialversicherungssystemen. Es müssen daher Wege gefunden werden, um Mitbestimmung, Tarifverhandlungen, Arbeitnehmerschutzrechte und Sozialversicherungssysteme zu schaffen, die allen Erwerbstätigen offenstehen. Solche Rechte und Schutzmaßnahmen müssen auch dann wirksam und durchsetzbar sein, wenn Beschäftigte und Arbeitgeber in unterschiedlichen Ländern niedergelassen sind.

**Bildungssysteme müssen fit für das digitale Zeitalter sein.** Die digitale Wirtschaft wird bestimmt von raschem technologischen Wandel und kurzen Innovationszyklen. Dies erfordert häufige Weiterbildungsmaßnahmen, die Beschäftigten in standardmäßigen und nicht-standardmäßigen Beschäftigungsformen in gleicher Weise zugänglich sind. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, müssen alle Beschäftigten, einschließlich jener in nicht-standardmäßigen Beschäftigungsverhältnissen, einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub und effektive Weiterbildungsmaßnahmen haben. Um zu gewährleisten, dass Weiterbildungskosten nicht auf die Beschäftigten zurückfallen, müssen Arbeitgeber und Regierungen ihre Investitionen in Aus- und Weiterbildung erhöhen.

**Das europäische Sozialmodell angesichts des digitalen Wandels stärken.** Da der digitale Wandel grundlegende Veränderungen des Arbeitsmarktes mit sich bringt, ist besondere Aufmerksamkeit erforderlich, um das europäische Sozialmodell zu schützen. Viele Branchen der digitalen Wirtschaft werden von einer kleinen Anzahl großer Unternehmen dominiert. Es scheint daneben, als habe die digitale Wirtschaft eine generelle Tendenz, Reichtum zu konzentrieren, und Arbeitsplätze im mittleren Einkommenssegment seltener werden zu lassen. All dies erhöht die Einkommensungleichheit und bedroht den sozialen Zusammenhalt in Europa. Darüber hinaus ermöglichen technologische Durchbrüche die Automatisierung von Arbeit in immer mehr Branchen, und führen somit zum Verlust von Arbeitsplätzen. Dies kann einen Anstieg der Arbeitslosigkeit ergeben, der die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme und öffentliche Dienste bedroht, da diese vor allem durch die Besteuerung von Arbeitseinkommen finanziert werden. Die EU und die Mitgliedstaaten müssen auf solche Risiken reagieren und Strategien entwickeln, die wirksam gegen steigende Einkommensungleichheit und potenzielle Anstiege der Arbeitslosigkeit in Zeiten des digitalen Wandels schützen. Bei der Entwicklung solcher Strategien sollte die Tauglichkeit verschiedener Instrumente geprüft werden, einschließlich der Instrumente der Arbeitszeitverkürzung und der Umverteilung der Produktivitätsgewinne, die sich durch digitale Automatisierung ergeben.