

ENTSCHLIEßUNG

Starke Tarifverträge, um die Krise endgültig zu überwinden, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine gerechte, prosperierende und inklusive Arbeitswelt sicherzustellen

Radikale Änderung der Wirtschaftspolitik erforderlich

Die europäische Wirtschaft erholt sich und es gibt endlich Anzeichen, dass auch die Arbeitslosigkeit zurückgeht. Die Entwicklung ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten:

1) In einigen Mitgliedstaaten wie Spanien (17 %) und Griechenland (21 %) sowie unter jungen Menschen (18,7%) ist die Arbeitslosigkeit nach wie vor zu hoch.

2) Die anhaltend unsichere Situation in den südeuropäischen Ländern führte zu einer Abwanderung in zentraleuropäische Länder. Dies gilt insbesondere für junge, hoch qualifizierte Menschen, die von der Hoffnung auf angemessene und menschenwürdige Arbeitsplätze angetrieben werden. Statistisch gesehen ist dies ein Faktor, der zum Rückgang der Arbeitslosenquoten in diesen Ländern geführt hat. Für die Zukunft Südeuropas stellt dieser Braindrain eine fatale Entwicklung dar.

3) Darüber hinaus sind die neuen Arbeitsplätze vor allem schlecht bezahlte, unsichere und prekäre Jobs: Leih- und Teilzeitarbeit nehmen zu, während es viel zu selten zur Übernahme in eine Vollzeitbeschäftigung kommt. Atypische Beschäftigungsformen nehmen sprunghaft zu, gemeinsam sind ihnen geringe Beschäftigungssicherheit, kaum vorhersehbare Arbeitszeiten, schlechte Löhne und beschränkter Sozialschutz. Das Rekordniveau der Erwerbsarmut hat das politische Mantra der Konservativen, wonach der beste Schutz vor Armut ein Arbeitsplatz sei, endgültig widerlegt. Insgesamt sind fast 24 % der EU-Bevölkerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Immer mehr Menschen, die sich nicht mehr als Teil der Gesellschaft empfinden, geben populistischen Tendenzen Auftrieb.

Verantwortlich dafür ist die Austeritätspolitik. Deregulierung und Fragmentierung der Arbeitsmärkte, Abbau des Sozialschutzes und Druck auf die Entgelte haben auch weiterhin toxische Auswirkungen auf die europäischen Volkswirtschaften. Dies verhindert einen von hochwertigen Arbeitsplätzen getragenen soliden und nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung. Die Entgeltsituation gibt ebenso Anlass zur Besorgnis. Die Beschäftigten brauchen eine Lohnerhöhung. In vielen EU-Staaten und Branchen hinken die Reallöhne schon zu lange hinter der Produktivität zurück. Das Lohnwachstum ist immer noch zu gering und zu langsam. Es entwickelt sich nicht im Einklang mit dem Wirtschaftswachstum und dem Beschäftigungszuwachs. Dies ist weder für die Beschäftigten noch für die Wirtschaft ein gutes Zeichen, da die Kaufkraft ein wichtiger Motor für das Wirtschaftswachstum in Europa ist. Die Beschäftigten haben den höchsten Preis für die Krise gezahlt, und in einigen Ländern zahlen sie auch weiterhin. Unternehmen und Aktionäre haben sich mittlerweile erholt. Nun sind auch die Beschäftigten an der Reihe. In 9 EU-Ländern verdienten die Erwerbstätigen 2017 immer noch weniger als im Jahr 2010 (Quelle: *ETUI, Benchmarking Working Europe 2018*). Der kontinuierliche Rückgang des Lohnanteils am BIP vergrößert das Wohlstandsgefälle, da die Kapitalseite weit stärker vom Wirtschaftswachstum profitiert. Auch die Ungleichheiten zwischen den Regionen, Ländern und Menschen nehmen zu. Dies hat negative Auswirkungen auf die Gesellschaft und Wirtschaft. Schließlich werden in einer Reihe von Ländern traditionelle Löhne immer öfter durch variable Vergütungsformen ersetzt.

Die auf den Niedriglohnsektor konzentrierte Erholung ist auf die Krisenbewältigungspolitik zurückzuführen, die Lohnflexibilität nach unten, Angriffen auf die Autonomie der Sozialpartner und Gewerkschaftsrechte sowie Abbau von Tarifverhandlungsstrukturen das Wort redete. Zudem schwächt die prekäre Beschäftigungssituation vieler ArbeitnehmerInnen ihre Verhandlungsmacht, wenn es um Lohnerhöhungen geht.

Ironischerweise äußern die EU-Institutionen und insbesondere die Kommission, die auf die Strukturreformen drängten und ausdrücklich „eine Reduzierung der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften“ forderten, nun ihre Besorgnis über diese auf den Niedriglohnbereich konzentrierte Erholung, die einen nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung behindert. Dieser rhetorische Schwenk ist jedoch nicht ausreichend. Europa braucht einen klaren politischen Kurswechsel. Wie die jüngsten länderspezifischen Empfehlungen zeigen, besteht das Problem darin, dass die europäischen Institutionen

und politischen Entscheidungsträger, die auf eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen drängen, die Löhne und Gehälter offensichtlich weiterhin als wichtige Manövriermasse zur Kostenanpassung betrachten.

Da die privaten Investitionen hinter den Gewinnen zurückbleiben und der Finanzialisierungsgrad der Wirtschaft steigt, sind wir von einer nachhaltigen Erholung weit entfernt. Trotz der in hohem Ausmaß in die Wirtschaft gepumpten Liquidität liegen die Investitionen immer noch unter dem Vorkrisenniveau. Tatsächlich wurde der Cashflow hauptsächlich für Dividendenzahlungen, den Rückkauf von Aktien oder Spekulationen auf den Finanzmärkten verwendet. Infolgedessen funktioniert die Realwirtschaft nicht so, wie sie sollte, und zeichnet sich die nächste Finanzkrise bereits ab.

Es bedarf einer politischen Wende, um die Krise endgültig zu überwinden und den Weg für ein nachhaltiges und integratives Wachstum zu ebnen. Vor diesem Hintergrund fordert industriAll Europe:

- eine makroökonomische Politik, die Investitionen in die Realwirtschaft, eine Stärkung der Nachfrage und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze unterstützt;
- der gerechteren Verteilung des Wohlstands förderliche Wirtschafts-, Haushalts- und Steuerpolitiken;
- eine Erhöhung der Reallöhne, die es ermöglicht, mit der Produktivitätsentwicklung Schritt zu halten und wachsende Ungleichheiten und Armut zu bekämpfen;
- einen Angleichungsmechanismus zur Unterstützung der Lohnkonvergenz nach oben, insbesondere zwischen Ost- und Westeuropa, da das Lohngefälle krisenbedingt und durch die „One-size-fits-all“-Krisenpolitik der osteuropäischen Regierungen zunahm. Die Umkehrung dieses Trends ist für die Stärkung der europäischen Integration und die Bekämpfung von Sozialdumping unerlässlich. Nach der Krise muss die Lohnkoordinierungsregel, dernach Lohnerhöhungen zumindest die Inflation und Produktivitätszuwächse ausgleichen sollten, in allen Ländern angewandt werden, um die Kaufkraft wiederherzustellen und die Konvergenz nach oben zu unterstützen;
- nationale Mindestlöhne, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten. Mindestlöhne können in Tarifverträgen oder durch gesetzliche Mechanismen festgelegt werden. In Ländern, in denen es gesetzliche Mechanismen zur Festlegung von Mindestlöhnen gibt, müssen die Sozialpartner eng in diese Festlegung einbezogen werden;
- die Schaffung wirksamer und relevanter Tarifverhandlungsstrukturen als beste Methode, die negativen Auswirkungen der Fragmentierung und Disfunktion des Arbeitsmarktes zu bekämpfen und eine gerechte Verteilung der Ressourcen sicherzustellen;
- die Stärkung der Tarifverhandlungen auf allen relevanten Ebenen als wirksamstes Mittel zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten. Dies steigert auch die Motivation und trägt letztlich zur Stabilisierung und Entwicklung der Wirtschaft bei. Wir brauchen mehr und bessere Tarifverträge auf allen Ebenen, d. h. auf betrieblicher, sektoraler, nationaler und transnationaler Ebene;
- die Achtung und Förderung der Autonomie der Sozialpartner sowie die Ablehnung jeglicher Einmischung in Tarifverhandlungen und insbesondere in die Lohnfestsetzung;
- die Einstellung der Angriffe der EU-Institutionen und nationalen Regierungen auf die Tarifverhandlungen und die Unterstützung aller Bemühungen der Gewerkschaften zur Wiederherstellung der Tarifverhandlungsstrukturen. Wo es diese Strukturen nicht gibt, müssen EU-Institutionen und nationalen Regierungen die Schaffung eines Rechtsrahmens für autonome und freie Verhandlungen unterstützen;
- die Erhöhung der Tarifbindung entweder durch rechtliche Mechanismen oder als Ergebnis sozialpartnerschaftlicher Befugnisse;
- die wirksame Durchsetzung von Tarifverträgen.

IndustriAll Europe fordert die EU-Institutionen und die nationalen Regierungen auf, die notwendigen Schritte für den Wiederaufbau einer krisenfesten EU-Wirtschaft zu unternehmen, die auf nachhaltigem Wachstum, sozialem Fortschritt und sozialer Inklusion für alle basiert. Die europäische Säule sozialer Rechte muss durch ihre Umsetzung im Rahmen des Europäischen Semesters zu diesem Ziel beitragen. Für industriAll Europe liegt die Priorität im Aufbau, Wiederaufbau

und/oder der Stärkung der arbeitgeberübergreifenden, sektoralen Verhandlungsebene, da Flächentarifverträge die Konvergenz nach oben, den sozialen Zusammenhalt und eine robuste Wirtschaft fördern. Arbeitgebern und insbesondere multinationalen Unternehmen obliegt eine besondere Verantwortung, den sozialen Dialog und wirksame Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, entlang der gesamten Wertschöpfungskette und in allen Ländern, in denen sie tätig sind, zu unterstützen. Dies ist der Schlüssel zur Förderung der europäischen Integration und zur Bekämpfung von Sozialdumping.

Jobs alleine sind nicht genug, wir brauchen hochwertige Arbeitsplätze!

Es gibt keinen Widerspruch zwischen mehr und besseren Arbeitsplätzen, im Gegenteil! Gute Arbeitsplätze fördern Kaufkraft, Wachstum, sozialen Zusammenhalt, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Die Idee, wonach „jeder Arbeitsplatz besser als keiner ist“, hat sich längst als falsch erwiesen, da zu viele ArbeitnehmerInnen in prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen festsitzen und kaum Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen haben. Nach der Krise muss sich die Politik verstärkt auf die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen konzentrieren.

IndustriAll Europe unterstützt die EGB-Definition des Begriffs „qualitativ hochwertige Arbeit“¹.

Wir fordern die EU-Führung nachdrücklich auf, die Agenda für qualitativ hochwertige Beschäftigung entschlossen voranzutreiben. Während der Krise wurde die Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen beim Schutz der Beschäftigten vor missbräuchlichen Flexibilisierungsbestrebungen untergraben. Da schlechte Jobs und Erwerbsarmut ständig zunehmen und auch die Gefahr der sozialen Ausgrenzung steigt, muss die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze jetzt oberste Priorität haben.

IndustriAll Europe fordert:

- die Bekämpfung alter und neuer Formen prekärer Arbeit: Alle Beschäftigten müssen durch einen Arbeitsvertrag geschützt sein, Leih- und Zeitarbeit sowie flexible Arbeit müssen begrenzt werden, Arbeitszeiten müssen vorhersehbar sein. Missbräuchliche Teilzeitbeschäftigung sowie Null-Stunden-Verträge müssen unterbunden werden;
- die Sicherstellung, dass unbefristete Vollzeitverträge die Standardform der Beschäftigung bleiben und den Abbau der Fragmentierung des Arbeitsmarktes, indem der Übergang von einer atypischen Beschäftigungsform zu einer Standardbeschäftigung gefördert wird;
- die Förderung einer Arbeitszeitpolitik zur Gewährleistung von Beschäftigungssicherheit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Qualität des Arbeitslebens und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
- die Sicherstellung, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitsvertrag Zugang zu angemessenem sozialem Schutz haben;
- die Förderung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen als Schlüsselfaktor für gut funktionierende Arbeitsmärkte und den Abbau der Arbeitslosigkeit.

Dazu muss der Hauptfokus der europäischen Wirtschaftspolitik auf der Ankurbelung von Investitionen und der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze liegen. Die europäische Säule sozialer Rechte muss außerdem die Erwartungen in Bezug auf sicherere Beschäftigung erfüllen. Die EU muss den Entwurf für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen als ersten Schritt zur Schaffung von Mindestrechten zügig umsetzen und den Weg für eine soziale Konvergenz nach oben ebnen. Gute Arbeitsbedingungen mit guten Löhnen müssen vor allem durch gestärkte Tarifverhandlungen mit starken Gewerkschaften erreicht werden.

Europa nimmt eine hohe Zahl von Migranten auf, während gleichzeitig die interne Mobilität der Beschäftigten, insbesondere aus dem Osten in den Westen, stark zunimmt. Diese Entwicklungen werden sich aller Wahrscheinlichkeit nach fortsetzen. Migration trägt zu mehr Wertschöpfung und kultureller Vielfalt bei, stellt aber auch eine Herausforderung

¹ Die EGB-Definition für hochwertige Arbeitsplätze verweist auf gute Löhne, Arbeitsplatzsicherheit, lebenslanges Lernen, sichere und gesunde Arbeitsplätze, angemessene Arbeitszeit und gewerkschaftliche Vertretung.

für den Arbeitsmarkt und das Lohnniveau dar. Für industriAll Europe ist es unerlässlich, dass Regierungen und Arbeitgeber die Migration nicht dazu missbrauchen, etablierte Standards zu unterlaufen. Wir fordern gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz. Die Entsenderichtlinie muss so umgesetzt werden, dass sie dieses Ziel unterstützt. Was Flüchtlinge betrifft, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt der Schlüssel zur Erleichterung ihrer Integration in die Gesellschaft. Aus diesem Grund ist es entscheidend, die Zeit zu verkürzen, die sie benötigen, um in den Arbeitsmarkt einzutreten und den Prozess sicherer zu machen. Wir müssen die Ausbeutung von Flüchtlingen und jegliche Versuche, die Arbeitsbedingungen und Sozialstandards zu untergraben und bestehende Tarifverträge zu umgehen, verhindern. Der Grundsatz der Gleichbehandlung muss gewahrt werden.

Die Gewerkschaften ihrerseits werden ihr Möglichstes tun, um Arbeitsmigranten zu organisieren und ihren Schutz im Rahmen von Tarifverträgen zu gewährleisten.

Digitalisierung als Chance für Beschäftigte und Gewerkschaften nutzen

Die zunehmende Digitalisierung prägt alle unsere Industriezweige: Sie hat nicht nur Auswirkungen auf die industrielle Produktion, sondern auch auf die Arbeitsbedingungen und -verfahren sowie die Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren beschleunigen. Repetitive und körperlich anstrengende Tätigkeiten werden zunehmend von Maschinen erledigt, was wahrscheinlich eine gute Sache ist. Die meisten Tätigkeitsinhalte werden sich verändern, einige Jobs werden verschwinden und neue entstehen. Dies erfordert massive Investitionen in die Weiterbildung und Umschulung der Beschäftigten, um ihre Chancen in der Arbeitswelt von morgen zu wahren und zu verbessern. Arbeitnehmerinnen, die häufiger in gering qualifizierten/ungelernten Tätigkeiten sowie unsicheren Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind, sind mit entsprechend höherer Wahrscheinlichkeit von der Digitalisierung betroffen. Folglich müssen wir sicherstellen, dass es sich um einen geschlechtsneutralen Prozess handelt.

Veränderungen in der Arbeitsorganisation (erweiterte Möglichkeiten für mobiles Arbeiten, Einführung von Assistenzrobotern (Cobots) oder verstärkte Individualisierung der Arbeit usw.) haben Auswirkungen auf die Arbeits- und damit die Lebensqualität der Beschäftigten. Diese Herausforderungen müssen in Chancen umgewandelt werden. Die Beschäftigten müssen von den verbesserten technologischen Möglichkeiten profitieren können: digitale Prozesse müssen den einzelnen Beschäftigten mehr Autonomie und Mitsprache bei der Arbeitsorganisation ermöglichen, sie bei der Lösung von Problemen unterstützen, ihre Arbeit bereichern und dürfen sie nicht zu „digitalen Sklaven“ degradieren oder zu Dequalifikation führen. Mobile Arbeit muss eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen, während die damit verbundenen Risiken (ständige Verfügbarkeit, gesundheitliche Auswirkungen usw.) tarifvertraglich oder gesetzlich begrenzt werden müssen. Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Produktions-, Dienstleistungs- und Steuerungsaufgaben dürfte die industrielle Arbeit attraktiver machen. Wir müssen jedoch sicherstellen, dass es nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen infolge des Umstiegs von Unternehmen auf weniger günstige Tarifverträge (z. B. von Industrie- auf Handelstarifverträge) kommt.

Die Digitalisierung kann zu Gewinn- und Produktivitätssteigerungen führen. Es steht außer Frage, dass die Beschäftigten ihren Anteil an der Produktivitätssteigerung erhalten müssen. Für die Arbeitgeber ist der digitale Wandel nur ein weiterer Vorwand, um auf mehr Deregulierung zu drängen. Die Digitalisierung und die zunehmende Mobilität der Arbeit haben den Druck auf die Beschäftigten erhöht, flexiblere Arbeitszeitregelungen zu akzeptieren und rund um die Uhr verfügbar zu sein. Dies kam bisher nur den Unternehmen zugute und ging zu Lasten der Beschäftigten, die sich kaputtarbeiten. Wir müssen für Arbeitszeitregelungen eintreten, die ein Zuviel an einseitiger Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber verhindern und den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit geben. Weitere Produktivitätssteigerungen könnten auch eine gerechtere Verteilung der Arbeitslast mit dem Ziel der Sicherung und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie der Verbesserung der Lebensbedingungen erfordern. Dazu können unter anderem unterschiedliche Formen der Arbeitszeitverkürzung gehören.

Die digitalen Technologien ermöglichen ein Ausmaß, eine Kontinuität und eine Häufigkeit der Überwachung und Kontrolle der ArbeitnehmerInnen, die über alles Bisherige hinausgehen und Fragen in Bezug auf die Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen und die Achtung der Menschenwürde aufwerfen. Arbeitgeber müssen an einem Missbrauch der personenbezogenen Daten der ArbeitnehmerInnen gehindert werden. Wir müssen sicherstellen, dass die Datenverarbeitung am Arbeitsplatz innerhalb des Erforderlichen, verhältnismäßig und transparent ist. Die Beschäftigten müssen das Recht auf Zugang zu den Daten haben. Die Festlegung der Grenzen einer legitimen und verhältnismäßigen

Überwachung hängt von der jeweiligen Arbeitssituation ab und sollte in erster Linie über Verhandlungslösungen erfolgen. Allerdings sollten einige Mindestgrundsätze für den Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz durch Rechtsrahmen festgelegt werden.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsmärkte in Europa. Sie verändert die Arbeitsbeziehungen und ist möglicherweise einer der Treiber für die Prekarisierung der Arbeit: ArbeitnehmerInnen in extrem unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, die ultraflexibel sein müssen, pro Leistungseinheit bezahlt werden, keinen oder nur begrenzten sozialen Schutz haben und nicht organisiert sind. Diese Beschäftigungsformen stellen bislang zwar hauptsächlich eine zusätzliche Einnahmequelle dar, sie können aber dennoch einen gewissen Druck auf die Standardbeschäftigungsformen und die Einkommensverteilung ausüben.

Wir befürchten, dass Crowdfunding und plattformbasierte Arbeit dazu führen können, dass den Beschäftigten jahrzehntelang hart erkämpfte Rechte verweigert werden, während sie wirtschaftlich eindeutig in einem Arbeitsverhältnis stehen und einer Plattform unterstehen, die ihre Arbeit überwacht und organisiert. In einigen Ländern wird Crowdforkern und plattformbasierten Erwerbstätigen sogar das Recht auf gewerkschaftliche Organisation verweigert. Wir können nicht hinnehmen, dass alle Risiken auf die Beschäftigten übertragen werden, während für die Arbeitgeber keine Regeln gelten. Wir müssen auch dafür sorgen, dass die digitalen Plattformen, die eine Konzentration von Macht und Wertschöpfung darstellen, reguliert werden.

Angesichts der zunehmenden Fragmentierung der Arbeitsmärkte und der immer stärkeren Individualisierung der Arbeitsbeziehungen könnten die digitalen Technologien die Dezentralisierung oder gar Individualisierung der Verhandlungen erleichtern, was wiederum die kollektive Organisation der Beschäftigten erschweren würde. Die ArbeitnehmerInnen arbeiten zwar immer individueller, die kollektiven Interessen der Beschäftigten werden aber zweifellos weiterhin bestehen. Die Organisation von Erwerbstätigen in diesen neuen Formen der Arbeit wird eine große Herausforderung für die Gewerkschaften sein.

Für IndustriAll Europe ist es wichtig, daran zu erinnern, dass die Folgen der Digitalisierung noch ungewiss sind und wir bereit sind, einen Beitrag zu leisten, um sie fair und gerecht zu gestalten. Bezüglich der sozialen Auswirkungen der Digitalisierung gibt es keinen Determinismus. Technologie ist keine losgelöste Variable. Sie muss unter Berücksichtigung der sozialen Faktoren gestaltet werden.

Wir lehnen Veränderungen und neue Technologien nicht ab, aber wir wollen sicherstellen, dass sie auch den Beschäftigten zugutekommen.

IndustriAll Europe fordert:

- Die Einführung neuer Technologien und die entsprechenden Folgen müssen auf allen Ebenen diskutiert und verhandelt werden.
- Die Digitalisierung muss zu einer besseren Qualität der Arbeitsplätze beitragen.
- Es bedarf einer ehrgeizigen Berufsbildungspolitik, die den Weiterbildungsbedarf antizipiert und den Beschäftigten entsprechende Rechte auf Schulungen garantiert; diese müssen einerseits die neuen digitalen Grundkompetenzen und andererseits beständige Kompetenzerweiterungen und Umschulungen umfassen. Es müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsmarktübergänge erfolgreich zu bewältigen. Qualifikationsdefizite müssen sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Bildung angegangen werden.
- Der Gewinn aus Produktivitätssteigerungen muss gerecht zwischen Kapital und Arbeit aufgeteilt werden und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zu Beschäftigungssicherheit und zu besseren Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen.
- Die Festanstellung muss auch in der zukünftigen Arbeitswelt das Standardarbeitsverhältnis bleiben.
- Alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrem Arbeitsverhältnis, müssen Zugang zu sozialem Schutz haben (mit jeder geleisteten Arbeitsstunde müssen, ohne Opt-out-Möglichkeit, Ansprüche auf sozialen Schutz für die Beschäftigten und Selbständigen erworben werden).

- Der soziale Schutz basiert weiterhin in erster Linie auf der Logik von Risikoteilung, Solidarität und Umverteilung und wird entsprechend finanziert.
- Jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin oder jede selbständige Person muss einer Gewerkschaft beitreten können und über kollektiv ausgehandelte Rechte und Garantien verfügen.

Tarifverhandlungen sind das geeignete Instrument, um die sich durch die Digitalisierung schnell verändernde Arbeitswelt zu meistern. Daher müssen Tarifverhandlungssysteme gestärkt werden. Erforderlichenfalls muss der Geltungsbereich von Tarifverträgen insbesondere auf atypisch Beschäftigte und Selbständige ausgeweitet werden. Um dies durchzusetzen, müssen die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Nächste Schritte

Die soziale Krise, die auf zehn Jahre koordinierte Haushaltssparmaßnahmen zurückzuführen ist, hat dazu geführt, dass der Zusammenhang zwischen Arbeit, angemessenem Leben und sozialem Schutz immer weniger zu erkennen ist. Dies bedroht unser Sozialmodell und die Grundlagen unserer Gesellschaften. Darüber hinaus haben die Arbeitgeber die Krise genutzt, um Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen auszuüben.

Es ist höchste Zeit, dass Beschäftigte und Gewerkschaften diesen Trend umkehren. Europa wird nur eine Zukunft haben, wenn es sozial ist und auf Solidarität und Fairness beruht. Digitalisierung ist eine weitere Herausforderung. Tarifverhandlungen, gute Verhandlungslösungen und starke Gewerkschaften sind der Schlüssel zur Bekämpfung von Ungleichheiten, zur Unterstützung eines integrativen Wirtschaftswachstums und zur Gewährleistung eines gerechten Übergangs zu einer digitalen Wirtschaft. Die europäischen Industriegewerkschaften müssen solidarisch handeln. Wir können auf eine lange Tradition des Aufbaus von Solidarität zurückblicken. Wir werden unsere Koordinierung weiter ausbauen, um bessere Rechte und kollektive Garantien für alle zu erreichen.