

VERKEHRS- BESCHÄFTIGTE NEHMEN EINFLUSS!

Schwerpunktpapier für den Kongress



i→F

CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE

WILLKOMMEN

“Im Namen des nationalen ITF-Koordinierungsausschusses für Singapur heiÙe ich alle unsere Kolleginnen und Kollegen in Singapur willkommen! Wir haben in diesem Jahr die Ehre, das Gastland für den 44. Kongress der ITF zu sein. Dies ist ein historischer Kongress, denn es ist der erste in der 122-jährigen Geschichte der ITF, der in Südostasien und Singapur ausgerichtet wird. Wir freuen uns sehr, Singapur als Tor zur Region Asien und Pazifik präsentieren zu können.

Im Schwerpunktpapier für den Kongress werden die Auswirkungen von Technologien auf Verkehrsbeschäftigte dargelegt, und wir müssen politische Entscheidungen treffen, um den uns angeschlossenen Arbeitnehmer/innen zu helfen. Auch Singapur ist von diesen Entwicklungen nicht verschont! In Zusammenarbeit mit unseren dreigliedrigen Partnern wurde ein Programm für industrielle Umwandlung im Umfang von 4,5 Milliarden Singapur-Dollar aufgelegt, das 23 Strategiepläne für die unterschiedlichen Sektoren des Landes umfasst. Damit sollen im Zuge der Entwicklung zu einer zukunftsfähigen Wirtschaft Probleme innerhalb jeder Branche angegangen werden. Der soziale Dialog ist in Zeiten des durch umwälzende technologische Innovationen herbeigeführten Wandels wichtiger denn je. Für uns in Singapur hat das Element der Dreigliedrigkeit einen hohen Stellenwert. In diesem Sinne werden von Gewerkschaften, Unternehmen, Handelsverbänden und Regierungsbehörden gemeinsam so genannte “Industry Transformation Maps – ITM” (Industrielle Transformationspläne) entwickelt, um sicherzustellen, dass die Interessen aller Sozialpartner berücksichtigt werden.

In gleicher Weise wird auch unseren Verkehrsbeschäftigten ein Strategieplan unterbreitet, der potenzielle umwälzende Veränderungen in ihren Branchen darlegt und die spezifischen Kenntnisse und Qualifikationen identifiziert, über die sie in Zukunft verfügen müssen, um weiter gebraucht zu werden und beruflich weiterzukommen. Tatsächlich werden die ITM Prognosen zufolge neue und hochwertigere Arbeitsplätze geschaffen und die Produktivität und Realeinkommen unserer Arbeitnehmer/innen in Zukunft erhöhen. Der tragfähige soziale Dialog, der in unserem System vorhanden ist, ermöglicht allen Parteien, zum Fortschritt unseres Landes beizutragen und gleichzeitig einen gerechten Übergang für alle Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen Singapurs sicherzustellen.

Wir freuen uns darauf, alle ITF-Gewerkschaften in Singapur zu begrüßen, und hoffen, dass der Kongress für alle Delegierten ergebnisreich sein wird.”

Mary Liew

Vorsitzende des nationalen Koordinierungsausschusses für Singapur
Generalsekretärin der Singapore Maritime Officers' Union (SMOU)

Ehrenerweisung

Hanafi Rustandi, Präsident der indonesischen Seeleutegewerkschaft Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI), verstarb am 3. Juli 2017 in Tokio (Japan), wo er zusammen mit ITF-Vertreter/innen an einer Sitzung des Internationalen Verhandlungsforums (International Bargaining Forum – IBF) beteiligt war. Koll. Rustandi war Vorsitzender des ITF-Regionalausschusses Asien/Pazifik und gehörte seit dem ITF-Kongress im Jahre 2010 dem ITF-Vorstand an. Er war ein engagierter Gewerkschafter, der sich für seine Überzeugungen und gegen Ungerechtigkeit einsetzte; sein Tod stellt für die ITF-Familie und die breit gefasste Gewerkschaftsbewegung einen gewaltigen Verlust dar. Wir werden seinen Humor und seine Integrität schmerzlich vermissen.

EINLEITUNG

Ihren Kongress in Sofia (Bulgarien) im Jahr 2014 stellten die ITF-Gewerkschaften unter die Überschrift „Von globaler Krise zu globaler Gerechtigkeit – Verkehrsbeschäftigte setzen sich zur Wehr“. Die ITF-Familie verständigte sich für ihre Gegenwehr auf die Strategie der vier Druckhebel, für die wir bereits große Erfolge vorweisen können.

1. Verkehr bildet das Fundament des Welthandels und des Wirtschaftswachstums. Die globale Verkehrswirtschaft generiert im Jahr 2018 voraussichtlich Einnahmen in Höhe von 4,8 Billionen US-Dollar und repräsentiert 6 Prozent des globalen Bruttoinlandsprodukts (BIP). Weltweit gibt es zig Millionen Verkehrsbeschäftigte, die die Weltwirtschaft am Laufen halten. In Zeiten wachsender Ungleichheit ist der Verkehr einer der bedeutendsten Ausgleichsfaktoren in der Gesellschaft. Die ITF spielt eine einzigartige Rolle für die Wahrung sicherer, gerechter und nachhaltiger Verkehrssysteme für alle.

2. Wir haben den Einfluss der Gewerkschaften in Drehkreuzen und entlang von Verkehrskorridoren gefestigt. In wichtigen Flughäfen, Häfen und internationalen Straßenkorridoren organisieren sich große Teile der Beschäftigten und tauschen sich darüber aus, wie sie über die Grenzen ihrer jeweiligen Sektoren hinweg ihre Schlagkraft stärken können.

3. Unsere Kampagnen für Arbeitnehmerrechte bei DHL, Ikea und ICTSI zeigen, dass die ITF den Kampf mit größeren und schwierigeren führenden Branchenakteuren aufnimmt. Gleichzeitig setzen wir im Rahmen des Internationalen Verhandlungsforums (International Bargaining Forum – IBF) weiterhin branchenweite Normen für internationale Seeleute durch.

4. Die ITF-Gewerkschaften haben die massenhafte Mobilisierung von Mitgliedern zu einem ihrer Schwerpunkte gemacht. In Indien haben Bahngewerkschaften Schulungsprogramme für Tausende von jungen Mitgliedern aufgelegt, um ihnen Antwortstrategien auf die Privatisierung zu vermitteln, und ein Programm zur Interessensvertretung von Frauen im Kampf gegen Gewalt und Belästigung gestartet.

5. Die Mitgliedsorganisationen der ITF nahmen eine Vorreiterrolle ein, indem sie große Zahlen von Beschäftigten im informellen Verkehrssektor organisierten. Mehr als 100.000 informell Beschäftigte wurden als Gewerkschaftsmitglieder gewonnen, drei neue Gewerkschaften wurde zu ihrer Vertretung ins Leben gerufen, in sechs Ländern wurden Kollektivverträge für informell Beschäftigte unter-

zeichnet und die Zahl informell beschäftigter Frauen in den Gewerkschaften stieg um 300 Prozent.¹

6. Wir haben auf geografische Verschiebungen reagiert. Die Kampagne für Gewerkschaftsrechte bei Qatar Airways und die Gründung der Seeleutengewerkschaft IFOMS in Myanmar zeigen, dass die Mitgliedsorganisationen der ITF Schlagkraft in wachstumsstarken Regionen entwickeln.

7. Wir sind in allen Bereichen der ITF-Arbeit mit der Entwicklung von weiblichen Verkehrsbeschäftigten zu Führungskräften und ihrer aktiven Beteiligung vorangekommen. Wir haben Fortschritte im Hinblick auf die stärkere Gewichtung der Anliegen junger Arbeitnehmer/innen und ihre intensivere Einbindung in unsere Kampagnen und Strukturen erzielt. Die Strategie ist jedoch auf lange Sicht angelegt und muss angesichts neuer Herausforderungen für Verkehrsgewerkschaften, einschließlich des Kampfs für sichere und menschenwürdige Arbeitsplätze, fortgesetzt werden.

8. Zu diesen Herausforderungen gehören die Automatisierung und der technologische Wandel, die aber auch eine Chance für die Beschäftigten bieten. Tätigkeiten werden verdichtet oder in andere Bereiche der Wirtschaft verlagert. Die ITF-Familie hat viele Möglichkeiten, um die negativen Auswirkungen von Technologie zu verhindern. Arbeitnehmer/innen können neue Technologien nutzen, um sich zu organisieren. Wir können gesetzliche Neuregelungen durchsetzen, die den Beschäftigten Verfügungsgewalt über ihre Daten geben. Kollektivverhandlungen können sicherstellen, dass Technologien die Beschäftigungsbedingungen verbessern. Gemeinsam kann die ITF-Familie dafür sorgen, dass neue Technologien das Erwerbsleben verbessern.

9. Der ITF-Plan für den Aufbau von Schlagkraft geht die alten und neuen Herausforderungen an, denen Verkehrsbeschäftigte gegenüberstehen. Nach wie vor drücken multinationale Konzerne die Beschäftigungsbedingungen nach unten. Die geografischen Verschiebungen in der Weltwirtschaft setzen Beschäftigte in allen Regionen unter Druck. Das Deregulierungsmodell, das die Normen im

¹ Inhalt aus einer Vorlage der Gewerkschaft NETWON (Nepal)

UNSERE VISION

Der ITF-Kongress ist ein Ort, an dem Tausende von Einzelmitgliedern ihre Kräfte vereinen und sich zu einer kollektiven Stimme zusammenschließen. Er ist eine Plattform, wo Zielsetzungen definiert, Strategien entwickelt und zu richtigen Maßnahmen mit konkreten Ergebnissen umgesetzt werden.

maritimen Sektor bereits ausgehöhlt hat, hält nun auch Einzug in der Zivilluftfahrt. Privatisierung schwächt weiterhin die Beschäftigungsbedingungen.

10. Unsere Antwort besteht darin, weiter zu wachsen und unsere Mitgliederbasis in wichtigen Drehkreuzen, Korridoren und Wachstumsregionen zu aktivieren. Wir wollen mehr Beschäftigte als Mitglieder gewinnen und erreichen, dass mehr Beschäftigte sich aktiv für ihre Rechte einsetzen.

11. Wir werden innovative Kampagnen gegen die wichtigsten multinationalen Unternehmen und zu Themen von großer Tragweite auflegen, wie dem technologischen Wandel.

12. Und wir werden uns auf globaler und nationaler Ebene für gesetzliche Regelungen einsetzen, die Verkehrsbeschäftigten in einer sich rasch wandelnden Welt das Recht auf menschenwürdige Arbeit geben.

13. Der ITF-Kongress ist ein Ort, an dem Tausende von Einzelmitgliedern ihre Kräfte vereinen und sich zu einer kollektiven Stimme zusammenschließen. Worte werden zu Taten. Jedes Mitglied kann dort sein Engagement, seine programmatischen Vorstellungen und seine Tatkraft einbringen und in den Dienst einer Sache stellen, die Veränderungen bewirken kann. Ohne eure Stimmen wäre der Kongress leer und sinnlos. Unsere Absichtserklärungen und Maßnahmenversprechen sind die Grundlage für die Entwicklung unserer Vision für die Organisation.

14. Es ist Zeit, diese Stimmen zu verstärken und auf der guten Arbeit aufzubauen, die in unseren Sektions- und Regionalkonferenzen, sowie den Konferenzen für junge Verkehrsbeschäftigte und für Arbeitnehmerinnen in der Verkehrswirtschaft im Vorfeld des Kongresses 2018 bereits geleistet wurde. Unsere Visionen und Ziele wurden im Rahmen der Weichenstellung für den Kongress formuliert, wobei die Eigenverantwortung, die Steuerung und die elementar wichtige Unterstützung unserer Mitgliedsorganisationen bei ihrer Umsetzung im Mittelpunkt stehen.

15. Unsere Vision besteht darin, den Einfluss der Verkehrsbeschäftigten zu stärken, unsere Fähigkeit zur Gestaltung der Zukunft zu entwickeln und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, die für Verkehrsbeschäftigte Wirkung entfalten.

16. In aller Welt hält das Versagen von Governance-Systemen an. Im Laufe des Jahrzehnts nach der Weltfinanzkrise 2008 hat sich die Globalisierung von Unternehmen ausgeweitet und die Ungleichheit zugenommen. Oxfam zufolge verfügen acht Menschen über dasselbe Vermögen wie die Hälfte der Weltbevölkerung. Gleichzeitig werden die Rechte der Beschäftigten zunehmend missachtet. Diese Faktoren haben eine Welle der Desillusionierung ausgelöst, die rund um den Globus von populistischen Politiker/innen ausgenutzt wird.

17. In Sofia haben wir erkannt, dass diese Herausforderungen bei der ITF Veränderungen erforderlich machen. In Singapur müssen wir uns darauf verständigen, wie wir auf unseren bereits erzielten Fortschritten aufbauen können.

18. In den letzten vier Jahren haben wir als Teil der globalen Gewerkschaftsbewegung federführend am Kampf gegen die Verhältnisse mitgewirkt. Unsere Fähigkeit zur Einflussnahme, unsere Kapazitäten zur Reaktion und die Zahl unserer angemeldeten Mitglieder, all das hat von Jahr zu Jahr zugenommen. In einer feindseligen Welt sind wir gewachsen.

„OHNE EURE STIMMEN WÄRE DER KONGRESS LEER UND SINNLOS. UNSERE ABSICHTSERKLÄRUNGEN UND MASSNAHMENVERSPRECHEN SIND DIE GRUNDLAGE FÜR DIE ENTWICKLUNG UNSERER VISION FÜR DIE ORGANISATION.“

19. Unsere Schwerpunktprojekte haben greifbare Ergebnisse erzielt. DHL setzt sich mit den Gewerkschaften an einen Tisch und die ITF hat den Beschwerdemechanismus der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in diesem Fall mit Erfolg angewandt. An wichtigen Flughäfen schließen sich Beschäftigte zusammen und setzen bessere Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingungen durch. Im öffentlichen Verkehr finden unsere Politikvorschläge Gehör, wir stärken die Führungsrolle und Vertretung von Frauen und wir führen Pilotprojekte zur Organisation durch, auch von Beschäftigten im informellen Sektor. In Panama haben wir Hafenschäftigte und Logistikangestellte gewerkschaftlich organisiert und die Bedingungen für Luftverkehrsbeschäftigte verbessert. Wir sind jetzt stärker präsent und besser aufgestellt, um die Bedingungen in einem strategisch wichtigen globalen Drehkreuz zu diktieren.

20. Durch das Organising-Modell unseres Programms für industrielle Drehkreuze haben wir neue Mitglieder gewonnen und eine nachhaltige Methodik entwickelt. Unsere Kampagne bei Qatar Airways brachte die Regierung von Katar dazu, diskriminierende Praktiken einzugestehen, Verträge zu ändern und über Vertretungsstrukturen und Beschwerdeverfahren für Beschäftigte zu reden. Bei LATAM und Avianca bauen wir unsere Netzwerke und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad weiter aus und setzen Verträge durch. Unser Engagement bei Maersk hat zu einem Vertrag geführt, wonach alle von Maersk gecharterten Schiffe einem ITF- oder entsprechenden Vertrag unterstehen müssen, der Schutzklauseln für die Besatzungen von Billigflaggschiffen enthält. Unsere globale Gewerkschaftsallianz bei DP World bewirkt eine Anhebung der Normen, und International Container Terminal Services Inc. (ICTSI) steht zunehmend unter Druck, seine gewerkschaftsfeindlichen Praktiken einzustellen. Unsere Bahngewerkschaften leisten Widerstand gegen Privatisierung,

in Indien mit beachtlichem Erfolg, und haben in der strategisch wichtigen Region der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) dazu beigetragen, die gewerkschaftliche Mitgliederbasis und Schlagkraft branchenübergreifend zu stärken. Beschäftigte in Lagerhäusern, Terminals, Containerladestellen und ähnlichen Logistikdrehkreuzen sind für unseren Strategieansatz für Lieferketten und komplexe Logistikoperationen von höchster Bedeutung. Unser Pilotprojekt zur gewerkschaftlichen Organisation dieser Beschäftigten, das das Ziel verfolgt, ihnen innerhalb der ITF Raum und Stimme zu geben, hat globale Reichweite entwickelt und wird sicherstellen, dass diese Gruppe als starkes Mitglied der ITF-Familie die Schlagkraft der Gewerkschaften steigern wird.

21. Unser globales Rechtshilfeprogramm hat Tausende von Frauen in Schwellenländern erreicht, und wir stellen die Anliegen von weiblichen und männlichen Verkehrsbeschäftigten ins Zentrum unserer Bemühungen um ein Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

„UNSER GLOBALES RECHTSHILFEPROGRAMM HAT TAUSENDE VON FRAUEN IN SCHWELLENLÄNDERN ERREICHT, UND WIR STELLEN DIE ANLIEGEN DER BESCHÄFTIGTEN INS ZENTRUM UNSERER BEMÜHUNGEN UM EIN IAO-ÜBEREINKOMMEN ZU GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ.“

22. Unser neu entwickeltes Programm für den Gewerkschaftsaufbau untermauert unsere Strategie. Es zielt auf den Aufbau starker, demokratischer Gewerkschaften mit nachhaltigen institutionellen Kapazitäten und Kompetenzen im Bereich der Organisations-, Verhandlungs- und Kampagnenarbeit ab. Die Projekte werden auf der Grundlage strategischer Ziele ausgewählt und verfolgen den Aufbau neuer Gewerkschaften, wo es noch keine gibt, die Stärkung vorhandener Gewerkschaften, die ihren Einfluss stärken wollen, oder die Festigung und Entwicklung kleiner Gewerkschaften zu größeren, einflussreicheren Organisationen. Diese Methode befähigt gewerkschaftliche Basismitglieder und Führungskräfte zu Aktivismus, Mobilisierung und zum Eintreten für ihre Interessen. Wir danken unseren Partnern, den gewerkschaftsnahen Unterstützerorganisationen, für ihre anhaltende Förderung.

23. Unsere Kampagnenstrategien sind ausgeklügelter und erzielen bessere Ergebnisse. Wegen ihrer Auswirkungen auf die Märkte nehmen wir wirtschaftliche Arbeitgeber in den globalen Lieferketten ins Visier. Durch den Einfluss auf sie nehmen wir Einfluss auf die Märkte. Die Organisation von Kunden, wie dem gewerkschaftsfeindlichen Logistikunternehmen XPO, ist Teil dieses Plans. In Australien haben wir dem globalen Riesen Chevron den Kampf angesagt und seine Steuerpraktiken enthüllt. Infolgedessen erhielten die Steuerzahler Millionen von Dollar zurück, und langfristige Korrekturmaßnahmen wurden angestoßen.

24. Die ITF und ihre Mitgliedsorganisationen haben in ihren Kampagnen erfolgreich Kapitalstrategien umgesetzt. Kapitalstrategien nutzen den Einfluss der Gewerkschaften als Investoren, um ein verantwortungsvolleres unternehmerisches Handeln anzuregen und Unternehmensmodelle zu gestalten. Dies geschieht direkt über die Mobilisierung von Arbeitnehmerkapital in Rentenfonds und weiteren Sparformen sowie durch die Koordination mit anderen Investoren. Diese Strategie wurde in unserer Kampagne zu Deepwater Container Terminal (DCT) Gdansk eingesetzt, wo unser globales Engagement die Anerkennung der Gewerkschaft und Verhandlungen in einem wichtigen Hafendrehkreuz bewirkte.

25. Wir gewinnen an Dynamik als Teil einer globalen Bewegung, die Gewerkschaften wieder zur Lösung der Probleme macht, die unsere Gesellschaften prägen. Selbst Institutionen wie die OECD und der Internationale Währungsfonds (IWF) diskutieren über den Zusammenhang zwischen abnehmender Gewerkschaftsdichte, zunehmender Einkommensungleichheit und stagnierendem Wirtschaftswachstum. Wir müssen darauf hinarbeiten, dass diese Diskussion zu spürbaren Vorteilen für Beschäftigte führt.

26. Wir positionieren uns als das globale Sprachrohr der Verkehrsbeschäftigten und werden in der nächsten Kongressperiode den Einfluss der Verkehrsbeschäftigten weiter stärken, dafür ausgerüstet sein, die vor uns liegenden Herausforderungen zu bewältigen und in all unseren Strukturen und Kampagnen repräsentativer werden. Wir können diese Herausforderungen nur in Angriff nehmen, wir können nur an Relevanz gewinnen, wenn wir wirklich repräsentativ sind.

27. Von allen vor uns liegenden Herausforderungen wurden die Themen Technologie, Automatisierung und Zukunft der Arbeit übereinstimmend für alle Branchen und Regionen identifiziert. Für uns alle hängt die Zukunft der Arbeit im Verkehrssektor davon ab, wie wirksam wir für menschenwürdige, sichere Arbeitsplätze und gegen digitale Ungleichheit kämpfen können. Neue Technologien bergen das Potenzial zur Steigerung der Produktivität, Verbesserung von Sicherheit und Arbeitskomfort, Reduzierung der Arbeitszeit und Erhöhung der Einkommen. Aber diese potenziellen Vorteile kommen nicht automatisch den Verkehrsbeschäftigten zugute. Neue Technologien können genutzt werden, um die Gewerkschaften und ihre Organisations- und Kampagnenarbeit zu unterstützen. Wir müssen von unserer kollektiven Macht Gebrauch machen, um Technologien zu gestalten und von ihren Vorteilen zu profitieren. Technologischer Wandel kann die gewerkschaftliche Schlagkraft stärken.

28. Natürlich geht es in der künftigen Arbeitswelt nicht nur um Technologien, sondern um die Bewältigung der enormen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen, mit denen unsere Gesellschaften konfrontiert sind. Auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene müssen wir uns aktiv und an zentraler Stelle an der Debatte beteiligen, damit wir die Veränderungen zum Vorteil der Erwerbstätigen und der Gesellschaft insgesamt gestalten können.

29. Die Zukunft der Arbeit wird in vielen Sektoren informell sein, und Technologien werden bei informellen Beschäftigungsmodellen eine zunehmend große Rolle spielen. Ein Beispiel für informelle Arbeit, bei der neue Technologien zum Einsatz kommen, ist Plattformarbeit. Wir müssen die nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten organisieren – unser Kampf für Würde, Gerechtigkeit und Einfluss für Arbeitnehmer/innen in informellen und prekären Beschäftigungsverhältnissen wird dazu beitragen, die Zukunft von Verkehrsbeschäftigten weltweit zu sichern. Gewerkschaften im globalen Süden haben jahrzehntelange Erfahrungen in der Organisation informell Beschäftigter. SBei der Organisation informell Beschäftigter erfolgreich genutzte Strategien, Techniken und Instrumente müssen an Gewerkschaften weitergegeben werden, die Plattformbeschäftigte organisieren wollen.²

30. Unsere Vision für die Stärkung des Einflusses der Verkehrsbeschäftigten, aufbauend auf unserem Kampf und unseren Erfolgen der letzten vier Jahre, besteht darin, dass Verkehrsbeschäftigte die Herausforderungen und Chancen des technologischen Wandels annehmen und in den kommenden Jahren quer über Märkte und Branchen hinweg Erfolge erzielen.

² Inhalt aus Vorlagen der Gewerkschaft NETWON (Nepal) und der Gewerkschaft NUSI (Indien)

Globale Krise und kein Ende

31. Der Kapitalismus befindet sich seit den 1970er Jahren in der Krise. Die Krise manifestiert sich in Überkapazitäten in vielen Wirtschaftszweigen, wachsender Arbeitslosigkeit, sinkenden Lohnquoten, zunehmender Ungleichheit, schlechter werdenden Beschäftigungsbedingungen und einem Rückgang der produktiven Investitionen. Wir haben es also mit einer Vielzahl von Krisen zu tun: wirtschaftlich, sozial, politisch und ökologisch. Die Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Krise haben Löhne und Beschäftigungsbedingungen ausgehöhlt.

32. Rund um den Globus werden Volkswirtschaften und Branchen restrukturiert. Kapital und Macht werden in den Händen einer kleinen Zahl transnationaler Unternehmen konzentriert, auch in der Verkehrswirtschaft. Sie kontrollieren immer größere Marktanteile im Güter- und Personenverkehr. Die Konzentration der Macht geht einher mit zunehmender Deregulierung, Outsourcing, Fragmentierung und Privatisierung – gleichzeitig geraten die Bezahlung und Bedingungen der Beschäftigten, die die eigentlichen Erbringer der Verkehrsdienste sind, massiv unter Druck.

Globalisierung und Freihandelsabkommen:

33. Die Umverteilung des Reichtums von der Arbeit an das Kapital, vom öffentlichen an den privaten Sektor und von Arm nach Reich sind das Ergebnis dieser Politik. Diese Umverteilung hat die Kaufkraft der Menschen geschwächt und damit ihre Fähigkeit, Güter und Dienstleistungen zu konsumieren. Die daraus resultierenden Überkapazitäten in vielen Wirtschaftszweigen hatten einen Überfluss an Finanzkapital zur Folge, das nun anderswo nach rentablen Investitionen sucht. Dies leitete eine neue Phase des Kapitalismus ein, die gekennzeichnet ist durch Globalisierung (d. h. die Strategie des Kapitals zur Deregulierung und Restrukturierung des Kapitalismus auf internationaler Ebene), die Deregulierung von Finanz- und anderen Märkten und die Finanzialisierung des Kapitalismus.

34. Die Weltwirtschaft funktioniert bewusst nach unternehmensfreundlichen Regeln und Praktiken. Die neoliberale Vision der Globalisierung beinhaltet optimale Schutzbestimmungen für Unternehmensinteressen: die Freiheit zur Bewegung von Kapital und Produktion und die drastische Einschränkung des Eingriffsspielraum von Regierungen und Zivilgesellschaft. Unternehmerische Handlungsfreiheit ist in großen Teilen der globalen digitalen Ökonomie verankert.

35. In der Welthandelsorganisation (WTO) sowie Handelsabkommen wie dem Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (TiSA), der Transpazifischen Partnerschaft (TPP) und der Transatlantischen Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) werden Handelsbeziehungen aufgebaut, die dem Vorteil multinationaler Unternehmen dienen. Allen voran seitens der Vereinigten Staaten gibt es Bestrebungen, die Handelsregeln so zu gestalten, dass sie den US-amerikanischen Digitalkonzernen (u. a. Google, Apple, Facebook, Amazon und Microsoft) die Kontrolle über die weltweiten Daten geben. Daten werden oft als das "Öl des 21. Jahrhunderts" bezeichnet, und ihre Beherrschung durch private Interessen wird die Macht des Kapitals noch weiter zementieren. Diese großen Unternehmen drängen auf Rahmenbedingungen für den digitalen Handel, die ihnen beispielsweise freistellen, ihre nationalen Niederlassungen nicht anzumelden. Damit nehmen sie den Regierungen die Möglichkeit, sie zu besteuern oder anderweitig zu kontrollieren. Sie wenden sich ferner gegen eine digitale Besteuerung und Vorschriften für eine nationale Datenspeicherung. Manche Kritiker sehen in diesen Vorschlägen ein Manifest des "digitalen Kolonialismus". Da die Zukunft der Wirtschaft digital ist, macht es für Großunternehmen Sinn, ihre Vormachtstellung im digitalen Bereich weiter zu festigen. Dies ist eine klare transnationale Bedrohung für die Interessen der Arbeitnehmer/innen in aller Welt.

Stagnation und Arbeitslosigkeit:

36. Zentralbanker waren zu unkonventionellen Maßnahmen gezwungen, um ein Absinken der Inflation auf ein zu niedriges Niveau (oder ein Umkippen in eine Deflation) zu verhindern und Beschäftigung und Kaufkraft zu stimulieren. Darüber hinaus wird die Wirtschaft in den meisten Ländern durch ein sehr niedriges Investitionsniveau geschwächt (trotz starker Profite und sinkender Unternehmenssteuern). Die Glaubwürdigkeit der neoliberalen Wirtschaftspolitik ist schwer beschädigt. Aber ihr Vermächtnis lebt in Form von brachliegenden der Arbeitskraft, anhaltender Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sowie andauernder Stagnation weiter. Arbeitgeber führen zunehmend unsichere Beschäftigungspraktiken ein, wie Gelegenheits- und Vertragsarbeit und der Missbrauch von Werkverträgen. Eine moderne Form dieser Praktiken hat sich mit den digitalen Plattformen der so genannten "Gig Economy" herausgeprägt.

Klimawandel:

37. Im Verlauf des letzten Jahrhundert ist die globale Durchschnittstemperatur um etwa 1°C gestiegen, wobei die Erwärmung vor allem in den letzten Jahrzehnten rasch vorangeschritten ist. Und sie beschleunigt sich weiter: 16 der 17 wärmsten Jahren seit Beginn der Wetteraufzeichnungen fallen in den Zeitraum seit dem Jahr 2001. Mit dem globalen Temperaturanstieg nimmt auch die Gefährdung unseres Planeten durch sich verändernde Wettermuster, die Störung von Ernährungssystemen, die Verbreitung ansteckender Krankheiten und vieles mehr zu.

38. Die Hauptursache der Erderwärmung sind Kohlendioxidemissionen und weitere Treibhausgase als Folge menschlicher Tätigkeiten. Energiebedingte Emissionen machen etwa 60 % der globalen Emissionen aus. Der Verkehr verursacht derzeit etwa 14 % der Gesamtemissionen, und dieser Anteil

wird im Zeitraum von 2012 bis 2040 voraussichtlich jährlich um 1,4 % steigen.

39. Wenn wir eine Klimakatastrophe verhindern wollen, müssen die Emissionen erheblich stärker reduziert werden, als das Übereinkommen von Paris bisher vorsieht. Das ist möglich, aber nur, wenn der Energiesektor demokratischer Kontrolle unterstellt wird und Regierungen und Gewerkschaften gemeinsam für einen "gerechten Übergang" für Arbeitsplätze, Volkswirtschaft und Gesellschaft sorgen. Zu diesem Zweck muss sich die ITF beim Übergang in eine kohlenstoffarme Gesellschaft für die Sicherung der Interessen der Beschäftigten einsetzen.

Verschiebung der Kräfteverhältnisse:

40. Die fehlgeschlagenen Sparmaßnahmen, die auf die Finanzkrise im Jahr 2008 folgten, werden durch alternative wirtschaftliche Rahmenbedingungen ersetzt. Regierungen in aller Welt beginnen, gegen Ungleichheit anzugehen, und investieren in Infrastruktur, um Wachstum, Bezahlung und Sozialleistungen für Arbeitnehmer/innen nach oben zu treiben. Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften müssen ihr eigenes wirtschaftspolitisches Steuerungsmodell entwickeln und vorantreiben, das die Fehler der Austeritätspolitik beseitigt und den digitalen Umbau der Wirtschaft für alle nachhaltig macht.

Der Vormarsch rechter Bewegungen:

41. Neoliberale Wirtschaftsstrategien sind gescheitert und haben zu wirtschaftlicher Stagnation, Arbeitslosigkeit und Kürzungen im öffentlichen Sektor geführt. Arbeitsplätze wurden von Hochlohn- in Niedriglohn-Volkswirtschaften verlagert. Durch die Abschaffung von Zöllen konnten subventionierte Lebensmittel aus dem Globalen Norden auf die Märkte des Globalen Südens strömen, was zur Folge hatte, dass dort viele Millionen Menschen ihren Lebensunterhalt in der Landwirt-

„MILLIONEN VON MENSCHEN WERDEN ZUR AUFNAHME ‚ILLEGALER‘ SOWIE GEFÄHRLICHER UND KÖRPERLICH ANSTRENGENDER TÄTIGKEITEN GEZWUNGEN.“

schaft verloren. Militärischer Interventionismus hat zugenommen und zu Militärkonflikten geführt, die zig Millionen von Menschen innerhalb von und zwischen verschiedenen Regionen zur Flucht zwangen.

42. Diese vor wirtschaftlichen und politischen Katastrophen Fliehenden kommen in Länder, in denen Beschäftigte unter Arbeitslosigkeit und schlechten Bedingungen leiden und die Arbeitsmärkte nur wenig reguliert sind, wo aber prohibitive Einwanderungsgesetze gelten. Dies zwingt Millionen von Menschen zur Aufnahme "illegaler" sowie gefährlicher und körperlich anstrengender Tätigkeiten unter extrem ungeschützten Bedingungen und außerhalb der formellen Wirtschaft. Es führt nicht zwangsläufig zur Senkung der Arbeitskosten bezogen auf die Gesamtwirtschaft, schafft aber eindeutig eine arbeitende "Unterklasse", die isoliert, relativ unorganisiert und nur sehr unzureichend geschützt ist. Dadurch geraten zahlreiche weitere Beschäftigtengruppen zunehmend unter Druck, nicht zuletzt im Verkehrssektor. Gleichzeitig wird in den Medien Fremdenfeindlichkeit geschürt und dieses Elend verschleiert.

43. Im Globalen Norden ist der Lebensstandard infolge der Wirtschaftskrise gesunken. Die Einkommen stagnieren oder sinken. Soziale Ungleichheit nimmt zu, was im Gefolge der Finanzkrise im Jahr 2008 verbreitet Wut und Desillusionierung erzeugt hat. Die Politik ist entsprechend polarisiert,

wodurch die extreme Rechte auf den Plan gerufen wurde.

44. Weltweit beobachten wir eine Tendenz zu Autoritarismus und zur Schuldzuweisung an die Demokratie. Die Demokratie ist für die erwerbstätige Bevölkerung eine hart erkämpfte Errungenschaft. Wir müssen sie verteidigen und verbessern. Die Geschichte zeigt, dass Autoritarismus in der Politik meist gepaart ist mit Autoritarismus am Arbeitsplatz. Es besteht die klare Gefahr, dass solche Regierungssysteme in Zukunft ihren Zugang zu digitalen Daten missbrauchen und dazu nutzen, Andersdenkende zu unterdrücken, während gleichzeitig Unternehmen die Möglichkeit haben werden, Daten zur Knebelung von Beschäftigten und Gewerkschaften zu verwenden.

45. Wir erleben einen kritischen Moment in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung. Um unsere Forderungen nach menschenwürdiger Arbeit, gerechter Behandlung und nachhaltigem und integrativem Wachstum voranzutreiben, müssen wir eine offenere politische Rolle einnehmen. Diejenigen Länder, in denen die Linke nach wie vor stark ist oder wieder erstarkt, sind genau die, in denen politische Parteien die Notwendigkeit einer neuen Ökonomie und eines neuen Sozialvertrags erkannt haben und die Gewerkschaften sich an vorderster Front für demokratische und Arbeitnehmer/innenrechte einsetzen. Wir können nicht darauf setzen, eine ausgewogenere und arbeitnehmerfreundlichere Vision von Innovation und Technologie zum Durchbruch zu bringen, ohne rechtem Populismus und Neoliberalismus den Kampf anzusagen.

Herausforderungen und Chancen durch Automatisierung und Digitalisierung

DIE ZENTRALEN HERAUSFORDERUNGEN

Digitale Technologien werden in einem zunehmend diversen und komplexen Spektrum an Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen angewandt – von Handy-Applikationen über Algorithmen für das Prozessmanagement bis zu unterschiedlichen Arten automatisierter Maschinen und Roboter.

46. Eigentum, Herstellung, Produktionssteuerung und Distribution werden durch neue Technologien neu gestaltet. Diese grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen erfordern einen neuen Sozialvertrag zwischen Kapital und Arbeit.

47. Neue digitale Technologien werden in einem zunehmend diversen und komplexen Spektrum an Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen angewandt – von Handy-Applikationen über Algorithmen für das Prozessmanagement bis zu unterschiedlichen Arten automatisierter Maschinen und Roboter. Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen werden sich bald auf eine Vielzahl von Arbeitsplätzen auswirken.

48. Aus Unternehmenssicht wird uns weisgemacht, dass Automatisierung Arbeitsplätze zerstört. Durch Automatisierung und neue Technologien werden vielmehr Arbeitsplätze in andere Standorte, Sektoren und Berufsfelder mit anderen Arbeitgebern, Qualifikationen und Beschäftigungsmodellen verlagert. Gewerkschaften können dazu beitragen, diesen digitalen Umbau zu bewältigen.

49. Die falsche Darstellung dieser Entwicklung kann auch dazu dienen, von anderen wichtigen Fragen abzulenken, wie der Globalisierungskrise, Entrechtung, dem Vormarsch des Rechtspopulismus, schlechten Beschäftigungsbedingungen und der ungleichen Verteilung von Vermögen und Einkommen.

50. Die Sorge über technologische Arbeitslosigkeit ist nicht neu. Seit der industriellen Revolution waren Arbeitnehmer/innen ständig mit neuen Maschinen und Methoden konfrontiert, die die Arbeit beschleunigen, verbilligen oder verbessern können. Aber die Geschichte zeigt, dass Technologie weder Massenarbeitslosigkeit noch Armut erzeugt hat – wenn auch der technologische Wandel für manche Beschäftigtengruppen in bestimmten Regionen gravierende Folgen haben kann.

51. Automatisierung kann für weibliche und junge Arbeitnehmer/innen Herausforderungen, aber auch Chancen mit sich bringen. Überproportional viele von Frauen besetzte Arbeitsplätze beinhalten automatisierbare Aufgaben. Automatisierung kann körperliche Tätigkeiten für Frauen allerdings auch erleichtern. Junge Arbeitnehmer/innen haben zunehmend mit Plattformarbeit und prekären Beschäftigungsmodellen zu tun. Sie verfügen jedoch natürlich in höherem Maße über die neuen, digitalen Kenntnisse, die erforderlich sind, um auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt konkurrieren zu können. Gewerkschaften müssen junge Beschäftigte unterstützen und Fortbildungen anbieten, um diese digitalen Kenntnisse an den schwierigen und sich wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen.³

52. Technologischer Fortschritt hat zahlreiche Leben gerettet. Diese Fortschritte wurden jedoch innerhalb klarer rechtlicher Rahmenbedingungen und definierter Sicherheitsnormen erzielt. Ohne klare Regeln für Ethik- und Sicherheitsstandards liegt es im Ermessen der Eigentümer und Entwickler von Technologien, Maschinen zu programmieren, um schwierige und eventuell lebensbedrohliche Entscheidungen zu treffen. Die übereilte Einführung von Technologien ohne Rechtsrahmen und Sicherheitsnormen untergräbt den langfristigen Fortbestand der Modernisierung und gefährdet die Sicherheit von Straßenverkehrsteilnehmer/innen.

53. Die Auswirkungen der Technologie werden immer von Gesellschaft, Politik und Regierungen vorgegeben. Gesellschaften haben die Wahl – werden sie Technologien nutzen, um die Lebensqualität aller zu verbessern, oder werden sie zulassen, dass Technologien nur einer kleinen Elite zugute kommen und Ungleichheit jeder Art vorantreiben? Die Antwort hängt davon ab, wie die Beschäftigten für ihren Anteil am technologischen Fortschritt kämpfen.

³ Inhalt aus einer Vorlage der Gewerkschaft MTWTU (Ukraine)

54. Unsere politischen Systeme sind derzeit nicht dazu angelegt, Arbeitnehmer/innen wirkliche Kontrolle über Technologien zu geben. Gewerkschaften sollten eine Antwort auf den technologischen Wandel entwickeln, der ihn in den Kontext einer breiteren Debatte darüber stellt, welche Art von Arbeitsplätzen, Wirtschaftssystem und Gesellschaft wir wollen.

55. Der ITF-Kongress im Jahr 2018 sollte darüber entscheiden, wie die ITF innerhalb dieses breiteren politischen Kontexts eine alternative Technologievision weiterentwickeln kann.

Neue Technologie und Arbeitsplätze

56. Der Technologiewandel ist schätzungsweise zur Hälfte für den rückläufigen Anteil der Arbeits-einkommen am Volkseinkommen während der letzten 40 Jahre verantwortlich. Ohne angemessene Kontrollen könnten Arbeitgeber und Technologie-Besitzer ihren Profit steigern, während Arbeitnehmer/innen niedere Tätigkeiten, informelle Beschäftigung und sinkende Bezahlung hinnehmen müssten.

57. Technologien können die folgenden direkten Auswirkungen für Beschäftigte haben:

- sie können Arbeitskräfte ersetzen;
- sie können die Arbeit in Arbeitsabläufen verdichten; und
- sie können zur Umstrukturierung der Beschäftigung führen.

58. Technologien werden auch zur Überwachung und Disziplinierung von Beschäftigten eingesetzt. Diese negativen Tendenzen reflektieren das Kräfteungleichgewicht in der Beschäftigungsbeziehung im Kontext einer Wirtschaft, die durch die gewinnmaximierenden Maßnahmen privater Unternehmen beherrscht wird.

59. Historische Erfahrungen zeigen, dass pessimistische Prognosen für technologiebedingte Arbeitslosigkeit nicht unvermeidbar sind. Die Verdrängung von Arbeitsplätzen durch neue Technologien wird auf unterschiedliche Weise abgeschwächt werden, u. a. durch neue Tätigkeitsfelder in Verbin-

dung mit neuen Technologien, die Reduzierung der durchschnittlichen Arbeitszeiten und die Fähigkeit einer aktiven Wirtschafts-, Sozial- und Handelspolitik, Arbeitslosigkeit aufzufangen.

60. Automatisierung verdrängt Vorgänge, keine Arbeitsplätze. Auch wenn spezifische Aufgaben automatisiert werden, wird die menschliche Arbeitskraft weiter im Mittelpunkt der meisten Tätigkeiten stehen. Wir gehen davon aus, dass die meisten Arbeitsplätze in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren von neuen Technologien betroffen sein, aber nicht beseitigt werden. Für die meisten Beschäftigten wird sich das so auswirken, dass ihre Tätigkeit sich durch einen vollständig vernetzten Arbeitsplatz verdichtet, Algorithmen für die Ausführung von Arbeitsabläufen eingesetzt werden (wie Lagerverwaltungssysteme) oder neue "intelligente" oder automatisierte Hilfsmittel (wie Roboter oder Smartglasses) eingeführt werden. Viele Tätigkeiten im Bereich der Verwaltung oder der Datenerfassung werden nach und nach automatisiert werden, was zu Stellenabbau führen und an die verbleibenden Beschäftigten neue Anforderungen stellen wird. Die Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Überwachung und Kontrolle ihrer Angestellten werden sich erheblich erweitern.

61. Dennoch werden Arbeitskräfte die maßgebliche Kraft hinter allen Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten bleiben. Das gilt selbst in technologisch fortschrittlichen Volkswirtschaften. Die wichtigste Auswirkung wird daher die Restrukturierung der Arbeit sein. Wir müssen uns der Risiken und Herausforderungen bewusst sein, die die Beschleunigung des technologischen Wandels für die Beschäftigten mit sich bringt. Unsere Antwort auf die Herausforderungen durch Technologie kann auf einer umfassenden und ausgewogenen Analyse der Gefahren und Chancen fußen, die mit neuen Technologien verbunden sind.

62. Gewerkschaften und Regierungen müssen gemeinsam daran arbeiten, Qualifikationslücken zu schließen, sich mit Gesundheits- und Sicherheitsaspekten auseinanderzusetzen und neue Formen von Diskriminierung und Ungleichheit anzugehen, die durch technologische Umstellungen innerhalb bestimmter Tätigkeitsbereiche und/oder

Arbeitsplätze möglicherweise entstanden sind. Unsere Mitgliedsorganisationen müssen zusammenarbeiten und sich über Politiken und Strategien zur Um- und Fortbildung von Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung oder Schaffung guter Arbeitsplätze austauschen.

63. Technologie ist nicht die einzige Ursache für den Wandel der Arbeit im Verkehrssektor und bietet auch nicht die triftigste Erklärung für die signifikante Beeinträchtigung der Arbeitsplatzqualität und -stabilität, die in unserem Sektor schon jetzt zu beobachten ist. Der Verkehrssektor hat sich durch die Erosion traditioneller "Standard"-Beschäftigungsverhältnisse (Vollzeit, Festanstellung, ganzjährig, normale Leistungen und Ansprüche) sowie die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit, Gelegenheitsarbeit, Selbständigkeit und Werkverträge) gewandelt. Das war das direkte Ergebnis des neoliberalen Strebens nach Deregulierung und der Schwächung von Arbeitnehmer/innenrechten und Gewerkschaften.

64. Ein wachsender Anteil der Beschäftigung im Verkehrssektor entfällt auf "digitale Plattformen" (auch bezeichnet als "Plattform"- oder "Gig"-Economy). Im Verkehrssektor sind digitale Plattform (oder "Transaktionsplattformen") typischerweise Online-Vermittler, die den Informationsfluss zwischen Herstellern, Vertreibern, Arbeitgebern, Beschäftigten und Verbrauchern herstellen und kontrollieren.

65. Unsere Analyse des Einsatzes von Technologie im Verkehrssektor muss unterscheiden zwischen wirklich technologiebedingten Veränderungen und Veränderungen, die auf andere Faktoren zurückzuführen sind. Wir können zielgerichteter vorgehen, wenn unsere kollektiven Maßnahmen (durch den Ausbau unsere Mitgliederbasis, Kampagnen und politische Einflussnahme) Verkehrsbeschäftigte schützen und sicherstellen, dass neue Technologien unsere Lebensqualität verbessern.

66. "Technologie" bezeichnet das gesammelte Wissen, das es uns ermöglicht, durch den Einsatz besserer Methoden und Werkzeuge eine breitere Vielfalt von Waren und Dienstleistungen zu erzeugen. Technologie ermöglicht uns, effizienter zu arbeiten. Durch den Einsatz ausgefeilterer Werkzeuge

ge, Maschinen und sonstiger Hilfsmittel für unsere Arbeit können wir ein breiteres Angebot und größere Mengen von Waren und Dienstleistungen produzieren. Der Prozess des technologischen Wandels ist so alt wie die Menschheit.

67. Der laufende technologische und wirtschaftliche Entwicklungsprozess bietet der Gesellschaft Optionen. Der technologische Fortschritt kann dazu beitragen, den Lebensstandard zu erhöhen, was sich in höheren Einkommen und Verbrauchsraten (einschließlich der Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen sowie des privaten und kollektiven Konsums) niederschlägt. Da jede Arbeitsstunde nun mehr Leistung produzieren kann, ermöglicht Technologie auch Arbeitszeitverkürzungen und familienfreundlichere Arbeitsstrukturen. Beschäftigte haben mit Erfolg für höhere Einkommen und kürzere Arbeitszeiten gekämpft – wenn gleich diese Errungenschaften seit einigen Jahrzehnten von Arbeitgebern und arbeitgeberfreundlichen Regierungen zurückgedreht werden. Das war eine politische Entscheidung. Heute steht die Gesellschaft erneut vor der Wahl, wie die Vorteile neuer Technologien verteilt werden sollen. Einkommenszuwächse können entweder durch höhere Löhne und Gehälter und Arbeitszeitverkürzungen breit innerhalb der Gesellschaft gestreut werden oder vorwiegend einer kleinen Elite zufließen.

68. Keines dieser Ergebnisse ist von der "Technologie" vorbestimmt, sie alle spiegeln gesellschaftliche Entscheidungen wider. Diese sozialen Entscheidungen reflektieren ihrerseits das Kräftegleichgewicht zwischen konkurrierenden Gruppen und Klassen einer Gesellschaft. Es ist keine zwangsläufige Folge der "Technologie", dass die Einkommen von so genannten "gering qualifizierten" Beschäftigten sinken oder unsichere, prekäre Formen der Beschäftigung sich ausbreiten. Technologie kann von unterschiedlichen Gruppen zur Förderung ihrer Eigeninteressen genutzt werden. Da Arbeitgeber Investitionen und Produktion kontrollieren, haben sie dabei natürlich die Oberhand. Aber es sind letzten Endes Menschen – nicht Maschinen –, die bestimmen, wie wir arbeiten, welche Werkzeuge wir benutzen, was wir produzieren und wie wir die Früchte unserer Arbeit verteilen.

Die Arbeitsplatzauswirkungen von Technologie

69. Die Schlussfolgerung liegt auf der Hand, dass jede Steigerung der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität die Anzahl der Beschäftigten senkt. Wenn Technologie es ermöglicht, mit weniger Arbeitskräften dieselbe Menge eines Produkts zu erzeugen, ist das also sicher die Folge. Die Beziehung zwischen Technologie und Arbeitskräftenachfrage ist allerdings komplizierter, und es spielen noch viele weitere Faktoren eine Rolle. Aus verschiedenen Gründen führen neue Technologien nicht so schnell zur realen Steigerung der Arbeitsproduktivität wie viele Beobachter es erwarteten. Tatsächlich hat sich das Wachstum der Arbeitsproduktivität seit der Krise im Jahr 2008 verlangsamt. Und selbst wenn bzw. falls ein schnelleres Produktivitätswachstum einsetzt, könnten mehrere Faktoren dazu beitragen, die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung in Grenzen zu halten:

70. Hürden für die Einführung neuer Technologien:

Neue Techniken, die unter kontrollierten bzw. Laborbedingungen demonstriert werden können (z. B. fahrerlose Fahrzeuge im Verkehrssektor), können unter realen Bedingungen möglicherweise in manchen Ländern bzw. Märkten noch viele Jahre nicht zum Einsatz kommen. Gesetzliche Regelungen müssen eventuell geändert werden, um den sicheren bzw. sinnvollen Einsatz neuer Technologien zu ermöglichen. Soziale Einstellungen und Verbraucherakzeptanz benötigen möglicherweise Zeit. Der mit neuen Technologien verbundene Investitionsbedarf könnte die Installation neuer Maschinen und Geräte verzögern, insbesondere in Sektoren, in denen vorwiegend kleinere, finanzschwächere Unternehmen tätig sind. Aus all diesen Gründen könnte der erwartete Aufwärtstrend des Arbeitsproduktivitätswachstums, der sich aus arbeitskräftesparenden Technologien insgesamt ergeben sollte, nicht immer erzielt werden.

71. In neue Technologien investierte Arbeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze:

Technologie ist nicht irgendeine externe Kraft, die unsere Arbeit verändert. Technologie ist das Ergebnis menschlicher Bemühungen, neue, produktivere Wege zur Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen zu entwickeln. Technologie selbst erfordert erheblichen menschlichen Arbeitseinsatz: beispielsweise in den Bereichen Innovation, Technik, Konstruktion sowie beim Betrieb und der Instandhaltung neuer Maschinen und Geräte. Durch die Einführung neuer Technologien werden daher einige neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze geschaffen, selbst wenn andere beseitigt werden (gleichwohl ohne die Gewähr, dass beide Effekte gleichwertig sind oder gleichzeitig eintreten). Durch neue Technologien können auch völlig neue Arten von Arbeitsplätzen entstehen und eine Nachfrage nach neuen Gütern und Dienstleistungen erzeugt werden. Aufgrund der potenziellen Diskrepanzen und zeitlichen Verzögerungen zwischen der Zerstörung und der Schaffung von Arbeitsplätzen durch neue Technologien ist es wichtig, den Übergang von alten zu neuen Arbeitsplätzen für die Beschäftigten zu erleichtern.

72. Veränderte Gesamtnachfrage nach Leistung:

Erhöhte Nachfrage kann im Zuge des technologischen Wandels zu gesteigerter Produktion führen, was die Auswirkungen der höheren Produktivität auf die Arbeitskräftenachfrage eindämmt. In der Vergangenheit lösten Episoden raschen technologischen Fortschritts häufig eine starke Investitionstätigkeit aus, da Unternehmen die durch neue Technologien eröffneten Gewinnmöglichkeiten möglichst schnell nutzen wollten. Eine starke Investitionstätigkeit kann wiederum Arbeitsplätze schaffen. (Beispiele für dieses Muster sind die Einführung der Eisenbahnen im 19. Jahrhundert, die Ausweitung der Massenproduktion in der Mitte des 20. Jahrhunderts und die rasante Entwicklung der Mikroinformatik in den 1990er Jahren). Trotzdem stagnieren heute die Wirtschaften in den

meisten Industrieländern und die Investitionstätigkeit ist schwach, sodass sie als Quelle für die Schaffung von Arbeitsplätzen möglicherweise weniger stark ins Gewicht fällt. Höhere Einkommen können auch die Verbrauchernachfrage stimulieren. Im Verkehrssektor wird das starke Wachstum der Nachfrage nach Verkehrsdiensten sicherlich dazu beitragen, technologiebedingte Arbeitslosigkeitseffekte auszugleichen. Die Fähigkeit zur Eindämmung von durch Technologien verursachten Arbeitsplatzverlusten durch die Ankurbelung der Konsumausgaben wird allerdings in den meisten entwickelten Volkswirtschaften in den letzten Jahren durch Sparprogramme, stagnierende Löhne und allgemeine Unsicherheit untergraben. Staatsausgaben zur Schaffung von Arbeitsplätzen angesichts des sich beschleunigenden technologischen Wandels bieten eine weitere Möglichkeit zur Abfederung der Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung. Die Schaffung und die Verlagerung von Arbeitsplätzen wird auch von der Art und Weise abhängen, wie wir Produkte und Dienstleistungen erzeugen und konsumieren, um die vom Klimawandel ausgehenden Gefahren zu bewältigen.

73. Unternehmerische Schwerpunkte:

Beschäftigte, die durch neue Technologien in ihren bisherigen Tätigkeitsbereichen freigesetzt werden, könnten innerhalb ihres Unternehmens für neue Tätigkeiten eingesetzt werden, selbst bei gleich bleibendem Gesamtproduktionsvolumen. So ist z. B. denkbar, dass Beschäftigte, die bisher Fahrkarten verkauften oder kontrollierten, in andere Aufgabebereiche versetzt werden, die die Qualität bzw. die Effizienz des betreffenden Verkehrsdienstes verbessern (zum Beispiel individuelle Dienstleistungen für Fahrgäste, die besondere Hilfe benötigen). Bei diesem Beispiel würde das Unternehmen seine vorhandenen Arbeitskräfte weiter voll nutzen, selbst wenn Technologien eine Reduzierung des Personalbestands ermöglichen würden. Dies würde jedoch voraussetzen, dass Unternehmen ihren Profit anderen Prioritäten unterordnen, was nur möglich ist, wenn die Gesamtwirtschaft dies auch tut. Viele private Arbeitgeber würden solche Prioritäten ablehnen, aber es ist zweifellos möglich, dass Unternehmen neue Technologien einführen und

gleichzeitig das Beschäftigungsniveau erhalten – wenn sie es nur wollen.

74. Aus diesen Gründen ist nicht davon auszugehen, dass die Einführung neuer Technologien einen allgemeinen Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften auslösen wird, und hochdramatische Prognosen eines ausgedehnten Stellenabbaus und technologischer Massenarbeitslosigkeit werden sich mit großer Wahrscheinlichkeit nicht bewahrheiten.

75. Darüber hinaus gibt es innerhalb der Wirtschaft zahlreiche Arbeitsplätze (auch in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors), auf die die Automatisierung keinerlei einschneidenden Auswirkungen haben wird. Damit sollen die Herausforderungen, die neue Technologien für bestimmte Branchen, Berufe und Regionen mit sich bringen, keineswegs heruntergespielt werden. Die innerbetriebliche Anwendung von Technologien (u. a. in die Privatsphäre eingreifende Formen der automatischen Überwachung, Kontrolle und Aufsicht) könnte die Arbeitsplatzqualität und die Rechte der Beschäftigten auf tiefgreifende Weise untergraben. Diese Analyse zieht das Resümee, dass neue Technologien Arbeit im Allgemeinen nicht ersetzen können und das Gesamtniveau der Nachfrage nach Arbeitskräften wahrscheinlich nicht dramatisch beeinträchtigen werden. Sie werden hingegen zweifellos den Charakter der Arbeitsplätze und die Qualität der Arbeit verändern.

76. Anstelle also den Versuch zu unternehmen, Technologie "aufzuhalten", besteht die Strategie der Gewerkschaftsbewegung daher darin, ihre Kräfte darauf zu konzentrieren, die Arten der Technologien, die eingeführt werden sollen, und den Einsatz von Technologien auf politischer Ebene zu beeinflussen, um ihre Vorteile für Beschäftigte und die Gesellschaft zu maximieren, ihre missbräuchliche Anwendung zu begrenzen oder zu verhindern (z. B. Technologien, die Arbeit verdichten oder Bedingungen verschlechtern) und für Beschäftigte, die negativ betroffen sind, Ausgleichszahlungen und Übergangsregelungen zu garantieren.

Die Anwendung neuer Technologien im Verkehrssektor

77. Jüngste Forschungen über die Beschäftigungsfolgen neuer Technologien haben ergeben, dass Automatisierung im Verkehrssektor weitreichende Auswirkungen haben wird. Die meisten Analysten sagen übereinstimmend voraus, dass die Einführung fahrerloser Transportsysteme zur automatischen Steuerung von Fahrzeugen zahlreiche Verkehrsarbeitsplätze betreffen könnte. Diese Systeme werden bereits in kontrollierten Umgebungen eingesetzt, in denen Interaktionen mit anderen Fahrzeugen oder Fußgängern begrenzt sind und Leit- und Kommunikationssysteme integriert werden können. Beispiele sind Bahn- und U-Bahn-Systeme mit kontrolliertem Zugang, Operationen im Güterfrachtverkehr innerhalb definierter Bereiche (z. B. im Bergbau oder in industriellen Umgebungen) sowie kleine fahrerlose Shuttles auf eingeschränkten, vorprogrammierten Strecken. Das (in kontrollierten Umgebungen) demonstrierte Potenzial dieser Technologie hat Prognosen entfacht, dass ein großer Prozentsatz des Fahrpersonals in den kommenden Jahren seine Arbeitsplätze verlieren wird – mit massiven Folgen für die Arbeitsmärkte.

78. Damit ist jedoch in absehbarer Zeit noch nicht zu rechnen. Die Anpassung von Infrastruktur, Regulierungsbestimmungen, Kapitalinvestitionen und Kundenakzeptanz wird viele Jahre in Anspruch nehmen. Bis dahin wird die Beschäftigung von

"FAHRERLOSE SYSTEME WERDEN BEREITS IN KONTROLLIERTEN UMGEBUNGEN EINGESETZT, IN DENEN INTERAKTIONEN MIT ANDEREN FAHRZEUGEN ODER FUSSGÄNGERN BEGRENZT SIND."

Fahrpersonal bei den meisten Verkehrsträgern nicht zurückgehen, sondern zunehmen. Gleichzeitig schreitet der Einsatz weniger spektakulärer technologischer Anwendungen bei allen Verkehrsträgern voran, insbesondere im Bereich untergeordneter Tätigkeiten, datenbezogener Funktionen und der Verwaltung. Diese Anwendungen erfordern keine so umfassenden Veränderungen im Bereich der Infrastruktur, der Regulierung, des Kapitals und der öffentlichen Akzeptanz wie fahrerlose Fahrzeugtechnologien und können daher in einzelnen Geschäftsbereichen direkter eingeführt werden, ohne die gleiche öffentliche Aufmerksamkeit oder Besorgnis zu erregen.

Beispiele für solche stufenweise eingeführten Anwendungen sind:

- Ortungs-, Lokalisierungs- und Mappingfunktionen;
- Kontroll- und Überwachungstechnologien zur Standortverfolgung von Fahrzeugen und Personal;
- Fahrerassistenz, Sensoren und Erkennungsunterstützung (fast automatisierte Fahrsysteme);
- damit verbundene Fahrzeugtechnologie zur Verbesserung der Koordinierung und Kommunikation innerhalb von Fahrzeugflotten;
- Big-Data-Analyse, maschinelles Lernen und die Verwendung von Algorithmen (für Streckenplanung, Service und Kundenkontakte);
- weitgehende Computerisierung im Datenmanagement, auch für das Fahrpersonal (z. B. papierlose Dokumentenlogistik);
- automatische Fahrschein- und Zahlssysteme in der Personenbeförderung; und
- automatische Wartungs- und Inspektionssysteme, die die Notwendigkeit manueller Inspektions- und Reparaturarbeiten verringern.

79. Die Auswirkungen von Technologie auf die Produktion (und damit die Beschäftigung) sind für die einzelnen Verkehrsträger sehr unterschiedlich. Aber alle Arbeitsbereiche werden betroffen sein:

80. Luftverkehr:

Technologie ermöglicht heute die Fernüberwachung von Flughäfen, die Fernsteuerung von Flugzeugen und Abfertigungsfahrzeugen sowie den breiteren Einsatz von Robotern (unabhängig von oder mit menschlichen Bedienern). Zu den betroffenen Berufsgruppen gehören Pilot/innen, Fluglots/innen sowie unterstützende Funktionen an Flughäfen (wie Gepäckabfertigung, Kundenservice und Gastronomie). Bis zur Einführung pilotenloser Flugzeuge wird es zwar noch Jahre dauern, aber schon jetzt werden große Summen in automatische Piloten-Assistenz-Systeme investiert, die in vorhandenen Flugzeugen ergänzend zu Pilot/innen eingesetzt werden.

81. Schienenpersonenverkehr:

U-Bahn-Systeme sind führend in der Anwendung fahrerloser Fahrzeugtechnik. Zu den betroffenen Berufsgruppen gehören Fahrer/innen sowie das Personal im Kundendienst und im Bereich der Kontrollsysteme. Der Internationale Verband für öffentliches Verkehrswesen (UITP) verzeichnete (für das Jahr 2016) 55 vollautomatische U-Bahn-Linien in 37 Städten (zum größten Teil in Europa und Asien) mit insgesamt 800 km Gleisstrecke. Das entspricht 6 Prozent der weltweiten U-Bahn-Infrastruktur. Die Einführung automatischer Zugsteuerungssysteme und sonstiger fortschrittlicher Kommunikationssysteme ist ein wichtiger Teilschritt, der sich auch auf das Beschäftigungsniveau auswirken könnte. Der Einsatz automatischer Züge und Ticketsysteme bei den U-Bahnen wird voraussichtlich zunehmen. Der vollautonome Schienenverkehr entwickelt sich in vielen Ländern immer mehr zur üblichen Betriebsart. Lokführer/innen sollen den Zug bedienen und gleichzeitig für die Sicherheit der Fahrgäste verantwortlich sein. Es ist wichtig, dass die ITF Bahngewerkschaften unterstützt, die der Ausbreitung vollautonomer Schienenverkehrssysteme entgegenzutreten, um Sicherheitsstandards für Fahrgäste und Bahnpersonal zu erhalten. Gemeinsame Kampagnen mit anderen Organisationen und Fahrgästen werden die Unterstützung für sichere Bahnen fördern.⁴

⁴ Inhalt aus einer Vorlage der Gewerkschaft RMT (Großbritannien)

82. Schienenfernverkehr:

Fahrerlose Fernzüge werden derzeit in Deutschland, der Schweiz, Frankreich, Australien und weiteren Ländern getestet. Da sie größere und weniger kontrollierbare Bereiche bedienen, benötigen diese Züge zahlreiche teure Sensoren und automatische Entscheidungssysteme – u. a. zur Identifizierung von Hindernissen auf den Gleisen. Diese Systeme müssen grenzüberschreitend vereinheitlicht werden. Schieneninfrastruktur ist zudem langlebig, weshalb eine schnelle Umstellung wenig wahrscheinlich ist. Zu den letztendlich betroffenen Berufsgruppen gehören Lokführer/innen, Wartungspersonal und Beschäftigte im Kommunikationsbereich.

83. Straßentransport (Güterverkehr):

Je nach dem Entwicklungsstand der Infrastruktur und Regulierungsvorschriften kann die kommerzielle Nutzung von Platooning-Systemen (auch "Elektronische Deichsel": Hierbei fahren mehrere Lkw in einem engen Konvoi, ähnlich einem Zug, mit Hilfe eines gemeinsamen technischen Steuerungssystems in sehr geringem Abstand hintereinander) innerhalb der nächsten fünf Jahre erfolgen. Andere Formen der Fahrerassistenz (wobei das Fahrpersonal hinter dem Lenkrad nicht jeden Moment des Fahrzeugbetriebs kontrollieren muss) sind sogar noch früher möglich. Die vollständige Automatisierung der Fahrzeugsteuerung ist für einen längeren Zeitraum noch unwahrscheinlich. Zu den betroffenen Berufsgruppen zählen u. a. das Fahrpersonal sowie Beschäftigte im Kommunikationsbereich und in der Logistikunterstützung.

84. Straßentransport (Personenverkehr):

Kleine fahrerlose Shuttles sind auf kontrollierten Strecken in verschiedenen Bereichen bereits weltweit im Einsatz, u. a. in Südkorea, Großbritannien (London) und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Die Erprobung fahrerloser Pkw macht große Fortschritte, bisher vorwiegend in kontrollierten Umgebungen. Bis zu ihrer breiten Nutzung in realen Umgebungen werden jedoch noch viele Jahre ins Land gehen. In diesem Bereich der Verkehrswirtschaft werden zahlreiche Berufe potenziell betroffen sein, u. a. das Fahrpersonal schwerer,

mittlerer und leichter Nutzfahrzeuge, Fahrer/innen bei Kurier- und Taxidiensten, Angestellte in Kommunikations- und Logistikbereichen.

85. See- und Binnenschifffahrt:

Die Fernsteuerung von Schiffen ist die wahrscheinlichste Anwendung von Automatisierungstechnik in naher Zukunft. Schiffskapitäne, Seeleute sowie Beschäftigte im Navigations- und Kommunikationsbereich gehören zu den Berufsgruppen, die von dieser Entwicklung wahrscheinlich betroffen sein werden. Schon heute sind viele bordseitige Abläufe automatisiert und Prototypen für voll automatisierte Schiffe sind in Entwicklung, auch wenn hierfür tiefgreifende Reformen internationaler Gesetze erforderlich sind. Zudem wird die Unterwasserdrohnentechnologie weiterentwickelt.

86. Häfen:

Die Hafendarbeit ist einer der Bereiche des Verkehrssektors, die schon jetzt massiv vom Einsatz automatischer Lade- und Shuttle-Systeme betroffen sind. Riesige zentralisierte Kapitalinvestitionen in Häfen und ihr eingegrenztes Umfeld haben dazu geführt, dass dieser Sektor schneller als andere Verkehrsträger automatische Produktionssysteme einführt. In den kommenden Jahren ist von der Automatisierung weiterer Häfen und der zunehmenden Automatisierung der Abläufe in Containerdepots, intermodalen Einrichtungen und sonstigen Nebenbereichen auszugehen. Zu den betroffenen Berufsgruppen gehören u. a. Kranführer/innen, Stauer/innen, Fahrer/innen und Beschäftigte im Bereich von Kontrollsystemen.

87. Lieferdienste und Lagerhaltung:

Verkehrsbezogene Unterstützungsdienste im Bereich der Lagerhaltung, Logistik und damit verbundenen Tätigkeitsfeldern bieten sich ebenfalls für die Einführung automatischer Systeme an. In der Lagerhaltung kommen Roboter und digitale Arbeitsmanagementsysteme in zahlreichen hochkapitalisierten Geschäftsbereichen (z. B. bei Amazon) bereits breit zur Anwendung. UPS, FedEx, DHL und multinationale Lieferdienste experimentieren mit Technologien, um die Kosten für "Last Mile"-Lieferungen zu senken, z. B. mit auto-

matisierten Abholzentren, Drohnen und automatischen, fahrerlosen Wägen. Dies wird Auswirkungen auf die Arbeitsplätze von Paketfahrer/innen in städtischen Gebieten haben.

88. Die Beschäftigungsauswirkungen werden sich längerfristig noch verstärken, wenn der Einsatz intermodaler Technologien, sowie von Lade- und Entladerobotern und selbst Lieferdrohnen auf Rädern sich verbreitet. Zu den betroffenen Berufsgruppen gehören u. a. Lagerbetreiber, Staplerfahrer/innen, Kranführer/innen, das Auslieferungspersonal auf der so genannten letzten Meile in städtischen Gebieten, sowie Verwaltungs- und Planungsangestellte.

89. Das dramatische Wachstum des E-Commerce wird durch den Wettbewerbsvorteil gegenüber dem traditionellen Einzelhandel begünstigt. Niedrigere Preise, schnelle Lieferung und Datenkontrolle verändern die Art und Weise, wie und wo Pakete ausgeliefert werden. Amazon und Alibaba ändern das Kaufverhalten der Verbraucher und wollen Lieferketten kontrollieren und sprengen. Große traditionelle Einzelhandelsunternehmen, wie Walmart und Ikea, dringen auf den E-Commerce-Markt und übernehmen ähnliche Geschäftsmodelle. Infolge dieser Umwälzung ändern sich Standort, Intensität und Mittel der Beschäftigung sowie die Lieferstrukturen entlang der globalen Lieferketten.⁵

90. Sonstige Verkehrssektoren:

Auch verkehrsexterne technologische Entwicklungen können Folgewirkungen für den Verkehrssektor selbst haben. 3D-Druck und weitere Technologien bieten die Möglichkeit, dezentrale Produktionsstätten näher zu den Heimmärkten zu verlagern, was möglicherweise Folgen für die Handelsstrukturen haben wird. Die Entwicklung digitaler Plattformen zur Koordinierung von Verkehrs- und Liefertätigkeiten könnte zu einer Verlagerung der Beschäftigung von traditionellen Verkehrsdienstleistern hin zu alternativen Geschäftsmodellen führen.

⁵ Inhalt aus einer Vorlage der Gewerkschaft International Brotherhood of Teamsters (USA)

Produktionstechnologie und die Organisation der Arbeit

91. In den letzten Jahrzehnten hat die Organisation der Arbeit auf internationaler Ebene enorme Veränderungen erfahren. Diese Veränderungen spiegeln die enorme Umwälzung wider, die seit dem Ende der 1970er Jahre in Wirtschaft und Politik stattfand: Wirtschaftskrise, der Übergang vom Keynesianismus zum Neoliberalismus, Deregulierung und die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft. Damit veränderten sich die internationale Arbeitsteilung, die Unternehmensstrukturen, die technologischen Entwicklungen und die Beschäftigungsbedingungen. Die Kräfteverhältnisse haben sich dramatisch verschoben: Von der Arbeit zum Kapital und von Gewerkschaften und demokratietragenden Institutionen zu multinationalen Unternehmen und Finanzinstitutionen.

92. Die Arbeit in allen Sektoren hat sich in den letzten Jahren durch die Zunahme unsicherer oder prekärer Beschäftigung gewandelt. Prekäre Beschäftigung hat viele Formen: darunter befristete bzw. Gelegenheitsarbeit, irreguläre und Null-Stunden-Verträge, die größere Abhängigkeit von "unabhängigen" Vertragsunternehmen und sonstigen Formen selbstständiger Tätigkeit sowie die Nutzung von digitalen oder Online-Plattformen zur Einstellung und Organisation von Arbeitskräften. Die Zunahme prekärer Arbeit stellt das traditionelle Beschäftigungsmodell – und die traditionellen Methoden zur Regulierung der Arbeit und Gewährleistung von Mindestnormen – vor fundamentale Herausforderungen. So enthalten traditionelle arbeitsrechtliche Bestimmungen oft keine Klauseln für Zeitarbeitskräfte und selbstständig Beschäftigte. Zudem ist es zweifellos schwieriger, diese Normen in einer unzureichend regulierten, digitalen Wirtschaft effektiv durchzusetzen. In einigen Fällen gab die Umgehung traditioneller Rechtsvorschriften und Arbeitgeberpflichten überhaupt erst den Anstoß für die Zunahme prekärer Beschäftigungsbeziehungen.

93. Es ist wichtig, zwischen Veränderungen in der Produktionstechnologie (die die Herstellung von

mehr und qualitativ hochwertigeren Gütern und Dienstleistungen ermöglichen) und Veränderungen der Arbeitspraktiken und der Beschäftigungsbeziehungen (die bestimmen, wie Arbeit organisiert, verwaltet und bezahlt wird) zu unterscheiden. Technologie wird oft als Vorwand genutzt, um die Organisation der Arbeit zu ändern, die meist auf soziale Prozesse zurückzuführen ist. Für negative neuere Entwicklungen in der modernen Arbeitswelt – wie stagnierende oder sinkende Einkommen der Beschäftigten, die Zunahme prekärer und unsicherer Tätigkeiten, einschließlich der digitalen Plattformarbeit – wird oft der Technologie die "Schuld" gegeben. Diese Entwicklungen werden streng genommen nicht durch den Einsatz von Technologien verursacht, sondern resultieren aus der Evolution der sozialen Beziehungen und Machtbeziehungen, die die Organisation der Arbeit prägen.

94. Im Verkehrssektor wurden besonders häufig unsichere Beschäftigungsmodelle eingeführt. Der Wunsch und die Fähigkeit der Arbeitgeber, flexible und unsichere Beschäftigungsbedingungen zu nutzen, Kosten und Risiken auf die Arbeitnehmer/innen abzuwälzen und traditionelle Arbeitgeberpflichten und -verantwortlichkeiten zu umgehen, leistet prekärer Beschäftigung Vorschub. Neue Technologieformen mögen dies erleichtern – das bedeutet allerdings nicht, dass Veränderungen der Organisation der Arbeit durch Technologie verursacht wurden.

95. Der Einsatz unabhängiger Vertragsunternehmen in vielen Tätigkeitsfeldern des Verkehrssektors (darunter Kurierdienste, Taxiunternehmen und Speditionen) ist schon seit langem üblich. Die Entwicklung komplexerer vertikaler Lieferketten im Verkehrs- und Logistikbereich hat die Instabilität der Verkehrsarbeitsplätze noch weiter verstärkt. In jüngerer Zeit wurde der Verkehrssektor zum führenden Testfeld für die Entwicklung digital basierter Plattformen – u. a. für das berühmteste (oder berüchtigtste) Plattformunternehmen, den Fahrdienstvermittler Uber. Das Wachstum weiterer

plattformbasierter Verkehrsunternehmen (wie Fahrdienstleister, Kurier- und Lieferdienste sowie Intercity-Paket- und Frachtzusteller) hat Befürchtungen aufkommen lassen, dass der Verkehrssektor auf breiterer Ebene durch digitale Plattformen beeinträchtigt werden könnte. In anderen Fällen könnten Verkehrsarbeitsplätze zu Kollateralschadern der einbrechenden Geschäfte vorhandener Verkehrskunden werden: z. B. könnte das Wachstum des Online-Einzelhandels die Nachfrage bei bestehenden Verkehrsdienstleistern (wie Massengutverladern für große Einzelhandelsketten) aushöhlen und gleichzeitig die Nachfrage bei anderen Dienstleistern (namentlich Kurier- und Lieferdiensten) ankurbeln.

96. Es ist von besonderer Bedeutung, vorsichtig abzuwägen, was an diesen neuen Modellen unsicherer Beschäftigung tatsächlich neu ist. Die wesentlichen Merkmale moderner prekärer Beschäftigung sind jedenfalls nicht neu. Diese Praktiken werden in der bezahlten Erwerbsarbeit bereits seit Hunderten von Jahren, nämlich seit den ersten Anfängen der Lohnarbeit in den frühen Tagen des Kapitalismus, regelmäßig angewandt. Die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsplätzen, auch von Tätigkeiten in Verbindung mit digitalen Plattformen, reflektiert vor allem die Evolution sozialer Beziehungen und Kräfteverhältnisse und nicht die technologische Innovation an sich.

97. Die wesentlichen Merkmale moderner prekärer Arbeit sind:

- Tätigkeiten werden auf Nachfrage bzw. nach Bedarf ausgeführt; Produzenten arbeiten nur, wenn ihre Dienste unmittelbar benötigt werden, und es gibt keine Garantie für eine dauerhafte Beauftragung;
- die Vergütung erfolgt auf Stücklohnbasis; Produzenten werden jeweils für einzelne Aufgaben oder Produktionseinheiten bezahlt, nicht nach Zeit;
- Produzenten müssen oft ihre eigenen Investitionsgüter zur Verfügung stellen;

- die Stelle, die die Arbeit organisiert, ist häufig eine andere als der Endabnehmer oder -verbraucher der Produktionsleistung, was eine Dreiecksbeziehung zwischen dem Produzenten, dem Endabnehmer und der dazwischengeschalteten Stelle (z. B. eine Leiharbeitsagentur oder eine digitale Plattform) impliziert; und
- für die Beauftragung und Überwachung der Tätigkeit, die Lieferung an den Endabnehmer und die Durchführung der Zahlungsleistung wird häufig eine Form digitaler Vermittlung herangezogen.

98. Abgesehen vom Einsatz digitaler Systeme für die Organisation und Verwaltung der Beschäftigungsbeziehung haben all diese Merkmale auf wettbewerbsorientierten Arbeitsmärkten eine lange Tradition. Ihre Inanspruchnahme hat in den vergangenen Jahrzehnten in Abhängigkeit von einer Vielzahl wirtschaftlicher, politischer, sozialer und technologischer Faktoren zu- oder abgenommen.

99. Mehrere Faktoren haben in den vergangenen Jahren die Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen (wie unabhängige Vertragsunternehmen, selbständige Beschäftigung, Gelegenheits- oder Zeitarbeit und digitale Plattformarbeit) begünstigt. Technologie spielte dabei sicher eine Rolle, indem sie Arbeitgebern den einfacheren Zugriff auf Reservoirs zu gering ausgelasteter Arbeitskräfte ermöglicht und deren Beauftragung, Beaufsichtigung und Entlohnung erleichtert. Auch die breiteren wirtschaftlichen Bedingungen waren wichtig. Insbesondere die anhaltende Existenz eines großen Reservoirs nicht voll ausgelasteter Arbeitskräfte (erkennbar an hohen Zahlen arbeitsloser, unterbeschäftigter und entmutigter Arbeitnehmer/innen) ist eine Voraussetzung für unsichere Personalstrategien seitens der Arbeitgeber. Könnten sie sich nicht so sehr darauf verlassen, Arbeitskräfte zu beschaffen, stünden die Arbeitgeber stärker unter Druck, sicherere und dauerhafte Arbeitsplätze anzubieten. Ein weiterer Faktor, der prekäre

Beschäftigung begünstigt, ist die im Allgemeinen passive und inkonsequente Anwendung von Arbeitsrecht und Mindestnormen. Die Regulierungsbehörden haben die Risiken, die die Ausweitung prekärer Beschäftigung und die Umgehung traditioneller arbeitsrechtlicher Vorschriften für die Qualität der Arbeit bedeuten, zu spät erkannt. Sie haben es versäumt, die Bestimmungen zu ändern, um die Beschäftigten in diesen wachsenden Kategorien unsicherer, dem Namen nach "unabhängiger" Arbeitsbereiche zu schützen.

100. Wie schwammig die Grenzen zwischen neuen Technologien und neuen Beschäftigungsbeziehungen sind, wird deutlich erkennbar am wohlbekanntesten Beispiel von Uber (und weiteren Akteuren der wachsenden Fahrdienstbranche). Diese Unternehmen verdrängen traditionelle Taxidienste auf der Grundlage eines effizienten digitalen Zuteilungssystems und niedrigeren Preisen. Die Fahrer/innen gelten nicht als Angestellte, sondern sind in der Regel selbständige Auftragsnehmer/innen (wenngleich dieser Status in mehreren Ländern rechtlich angefochten wird). Uber legt die Fahrpreise fest, zieht das Geld von den Kunden ein (durch Nutzung einer eigenen App; Barzahlungen für Fahrten mit Uber sind in den meisten Ländern nicht möglich), beaufsichtigt, diszipliniert und entlässt die Fahrer/innen und zahlt ihnen auf der Grundlage vorgegebener Entfernungs- und Zeitfaktoren einen Anteil der Einnahmen aus. Insgesamt gesehen übt Uber eine erhebliche direkte Kontrolle über die Arbeits- und Produktionsbedingungen aus, womit es seine Behauptung, seine Fahrer/innen seien faktisch "unabhängig", Lügen straft. Dieses Muster "abhängiger Auftragsvergabe", bei dem große Unternehmen effektiv Arbeitskräfte beschäftigen, ohne den üblichen Verpflichtungen nachzukommen, die mit der Beschäftigung von Arbeitskräften verbunden sind, hat in anderen Branchen eine lange Tradition.

101. Der eigentliche Produktionsprozess bei Fahrdienstvermittlungen unterscheidet sich nicht von dem eines traditionellen Taxiunternehmens: ein

Fahrer bringt einen Fahrgast mit einem Fahrzeug an ein gewünschtes Ziel. Die App ist für viele Nutzer bequemer als traditionelle Methoden (z. B. ein Taxi herbeizuwinken oder eine Taxizentrale anzurufen). Taxidienste könnten ohne weiteres ein webbasiertes Dispositionssystem anwenden, ohne sich derselben prekären Beschäftigungsstrategien wie Uber zu bedienen (tatsächlich haben zahlreiche traditionelle Taxiunternehmen ähnliche Dispositionstechnologien eingeführt). Was Uber grundlegend von traditionellen Taxiunternehmen unterscheidet, ist die Organisation der Arbeit. Uber-Fahrer/innen stellen ihre eigenen Fahrzeuge zur Verfügung, kommen für alle damit verbundenen Kosten auf (einschließlich Abschreibung, Benzin und Instandhaltung) und werden von Uber nach Fahrten bezahlt (ohne garantiertes Stunden- oder Tageseinkommen). Dieses Modell ermöglicht es Uber, aus der Erbringung von Taxidiensten Kapital zu schlagen, ohne den mit der Haltung und dem Betrieb von Fahrzeugen, dem Erwerb von Lizenzen und sonstigen Kosten verbundenen Kapitalaufwand zu schultern. Die zentralisierte Kontrolle über den Dispositionsservice, den die Fahrer/innen benötigen, um Fahrgäste zu finden, verleiht dem Unternehmen die Macht, die Erträge zu vereinnahmen. Die Entwicklung dieses neuen Geschäftsmodells basiert also auf der Fähigkeit eines privaten Arbeitgebers, eine neue Technologie zu nutzen, die ihre Profite steigert, gleichzeitig aber die Einkommensstabilität derjenigen, die den Dienst erbringen, untergräbt. Zusammenfassend sind also die wettbewerbsverzerrenden Auswirkungen von Uber auf die Taxibranche letztendlich nicht der von Uber angewandten Technologie zuzuschreiben. Derselbe Unterschied zwischen der Technologie an sich und der Natur der Beschäftigungsbeziehungen zeigt sich auch in anderen digitalen Geschäftsbereichen.

102. Arbeitgeber bei allen Verkehrsträgern und auf allen Ebenen der Lieferkette entwickeln weiterhin ständig neue Strategien zur Rekrutierung von Arbeitskräften zu unsicheren Bedingungen

auf einer "Just-in-time"-Grundlage, ohne die Risiken und Verpflichtungen einzugehen, die mit einer traditionellen Beschäftigungsbeziehung verbunden sind. Die Auswirkungen der daraus resultierenden Prekarisierung bekommen die Beschäftigten sowie ihre Familien und Gemeinwesen in vielerlei Hinsicht zu spüren: niedrigere und schwankende Einkommen, größerer Stress und Instabilität in der Familie, schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Probleme.

103. Selbst öffentliche Verkehrsbetreiber experimentieren mit Modellen prekärer Beschäftigung (u. a. digitalen Plattformmodellen). Einige politische Entscheidungsträger haben das Modell digitaler Plattformen sogar aufgegriffen, um öffentliche Verkehrssysteme komplett zu privatisieren. So wurde beispielsweise in mehreren US-amerikanischen Städten der öffentliche Verkehr vollständig abgeschafft und durch ein System ersetzt, bei dem die Einwohner/innen Finanzhilfen für die Nutzung von Uber oder anderen privaten Fahrdiensten erhalten. Auch hier lässt sich jedoch die Verbindung zwischen digitaler Technologie, prekärer Beschäftigung und Privatisierung kaum vermeiden. Um ein öffentliches Verkehrssystem an den Zielen öffentlicher Dienste auszurichten (statt an Kostensenkung und privaten Profiten), könnten digitale "On-Demand"-Technologien auf eine Weise genutzt werden, die die Qualität und Flexibilität dieses öffentlichen Dienstes verbessert und gleichzeitig die Verpflichtung aufrecht hält, Verkehrsbeschäftigten sichere und menschenwürdige Arbeitsplätze zu bieten.

104. Ohne eine tiefgreifende Neuausrichtung von Unternehmenspolitik, makroökonomischen Bedingungen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen wird sich der breite Trend zu atypischen und prekären Formen der Beschäftigung in den kommenden Jahren wahrscheinlich fortsetzen.

„UBER ÜBT EINE ERHEBLICHE DIREKTE KONTROLLE ÜBER DIE ARBEITS- UND PRODUKTIONSBEDINGUNGEN AUS, WOMIT ES SEINE BEHAUPTUNG, SEINE FAHRER/INNEN SEIEN FAKTISCH ‚UNABHÄNGIG‘, LÜGEN STRAFT.“

Die Zunahme prekärer Arbeit stellt das traditionelle Beschäftigungsmodell – und die traditionellen Methoden zur Regulierung der Arbeit und Gewährleistung von Mindestnormen – vor fundamentale Herausforderungen.

Gestaltung des technologischen Wandels

105. Wir haben ausgeführt, dass die Quelle der Gefahren für die Qualität und Stabilität der Beschäftigung im Verkehrssektor nicht in erster Linie in der Technologie zu suchen ist. Vielmehr liefern die veränderten Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten, Regierungen und Regulierungsbehörden und das sich herausbildende Kräfteverhältnis zwischen diesen Gruppen die Erklärung für die Richtung des Wandels.

106. Wir können uns dafür einsetzen, dass Technologien auf eine Weise eingesetzt werden, die den Beschäftigten und der Gesellschaft allgemein keinen Schaden zufügt. Für die Steuerung dieses gesamten Prozesses sind verschiedene Kriterien erforderlich statt der engen Fokussierung auf Kostenminimierung und Gewinnmaximierung, die wir derzeit haben. Hierfür wiederum ist der Einsatz einer starken, zielgerichteten und strategischen Gewerkschaftsbewegung notwendig, die ihre Mitgliederbasis, ihre Kampagnenstärke und ihren Einfluss auf die Politik nutzt, um eine ausgewogenere und positive Vision für einen High-Tech Verkehrssektor zu erreichen.

107. Um zu erreichen, dass die Beschäftigten von neuen Technologien profitieren, müssen wir einige allgemeine Grundsätze beachten. Es sind dies:

- demokratisch geplante Entwicklung. Momentan werden unsere Volkswirtschaften von den kurzfristigen Interessen einer Handvoll von Unternehmen beherrscht, die Technologien einführen, ohne die breiteren Folgen zu berücksichtigen. Wir müssen erreichen, dass die Menschen sich an den politischen Entscheidungen beteiligen, um diese Entwicklung umzukehren;
- um das zu erreichen, müssen wir in den Betrieben mehr Demokratie einfordern. Nur wenn sie sich auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene mit dem Thema auseinandersetzen, können Arbeitnehmer/innen sicherstellen, dass Technologien zum Vorteil aller angewandt werden;
- um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Vorgänge in der Wirtschaft und in ihren Be-

trieben direkt mitbestimmen, sind gerechtere Eigentumsformen notwendig. Eigentum würde den Beschäftigten ein entscheidendes Mitspracherecht bei den Technologien geben, die zum Einsatz kommen sollen;

- da Daten bei der Planung eine zentrale Rolle spielen und Information Macht ist, sollten die Arbeitnehmer/innen darüber hinaus das Eigentum der Daten anstreben, die sie produzieren. Das erfordert, dass sich Gewerkschaften für nationale Datengesetze stark machen; und
- damit Beschäftigte qualifizierte Entscheidungen über Technologien treffen können, müssen sie sie verstehen. Hierfür benötigen sie Zugang zu Informationen und technologische Fachkenntnisse.

108. Damit neu Technologien zum Nutzen der Beschäftigten eingesetzt werden, müssen wir für die folgenden Forderungen kämpfen:

i) Förderung der Arbeitsplatzmobilität:

Es ist klar, dass manche Arbeitsplätze im Verkehrssektor durch neue Technologien beseitigt werden. Aber mit der Einführung neuer Technologien entstehen auch umfassende neue Tätigkeitsbereiche. Eine Antwort auf dieses Problem besteht darin, freigesetzte Arbeitskräfte in neue Stellen zu vermitteln, indem wir sie darüber informieren, Unterstützung leisten und ihnen Zugang zu Fortbildungs- und Umschulungsprogrammen verschaffen. Junge Arbeitnehmer/innen sind von der Veränderung der Arbeitswelt in besonderem Maße betroffen, weshalb ihr Zugang zu Unterstützung und Fortbildung Vorrang genießen sollte.⁶

ii) Festlegung von Richtwerten für Fähigkeiten und Qualifikationen:

Neue, technologieintensive Arbeitsplätze im Verkehrssektor werden ein breites Spektrum neuer Fähigkeiten erfordern, insbesondere für junge Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Die

⁶ Inhalt aus einer Vorlage der Gewerkschaft MTWTU (Ukraine)

Formalisierung und Festlegung der Fähigkeiten und Qualifikationen, die für bestimmte Aufgaben benötigt werden, wird die Reglementierung, u. a. des Bezahlungsniveaus, vereinfachen. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten die Anforderungen neuer Arbeitsplätze in enger Zusammenarbeit mit Normungsgremien spezifizieren und katalogisieren. Übertragbare Zertifikate werden Beschäftigten und Arbeitgebern dabei helfen, die notwendigen Qualifikationen zu identifizieren und zu erwerben, und dazu beitragen, ein einsatzbereites Angebot an qualifizierten Fachkräften aufzubauen, die in verschiedenen Unternehmen und Teilssektoren arbeiten können. Die verstärkte Inanspruchnahme qualitativ hochwertiger Ausbildungen im Verkehrssektor ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Vorbereitung auf neue Qualifikationsanforderungen.

iii) Ermöglichung einer angemessenen Altersversorgung:

In einer Zeit des Übergangs kann das fortgeschrittene Alter vieler Verkehrsbeschäftigter ein Vorteil sein. Personalabbau kann teilweise darüber erfolgen, dass ältere Mitarbeiter/innen, die keine Umschulung durchlaufen wollen oder können, die Möglichkeit erhalten, aus dem Berufsleben auszuschcheiden. Überbrückungsleistungen und Vorruhestandsregelungen können mit staatlicher Unterstützung dazu beitragen, für viele Beschäftigte den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern und unfreiwillige Arbeitsplatzverluste zu vermeiden.

iv) Technologischen Wandel mitbestimmen:

Die Anpassung an Veränderungen ist leichter und erfolgreicher, wenn alle Parteien bei der Frage, wie sie umgesetzt und bewältigt werden sollen, ein echtes Mitspracherecht haben. In dieser Hinsicht ist es wichtig, dass Gewerkschaften einen Prozess der Informationsvermittlung, Konsultation und Verhandlungen über neue Technologien verlangen. Beschäftigte und ihre Gewerkschaften sollten schon in der frühesten Phase über Unternehmenspläne zur Einführung neuer Technologien in Kenntnis gesetzt werden. Betriebsintern sollten Gespräche über den zeitlichen Ablauf, den Umfang und die Auswirkungen neuer Investitionen in Technologien geführt werden. Die Beschäftigten sollten von Beginn an dabei mitreden, welche Art von Technologie entwickelt werden sollte, wo neue Technologien eingesetzt werden könnten und wie Veränderungen angegangen werden sollten. In Kollektivverhandlungen sollten neue Technologien und ihre Anwendung thematisiert werden, um Arbeitgebern

und Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, sich über die wesentlichen Aspekte des technologischen Wandels zu verständigen.

v) Schutz von Normen und Leistungen:

Die zunehmende Unsicherheit der Beschäftigung und die Ausweitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse stellen schon jetzt die Standards der Arbeitsplatzqualität, Leistungsansprüche und Vergütungsleistungen in Frage – in klarem Unterschied zu den Auswirkungen neuer Technologien. Das schadet allen Arbeitnehmer/innen. Verkehrsbeschäftigte und ihre Gewerkschaften müssen für die Geltung einheitlicher Normen und Ansprüche kämpfen – auch im Bereich atypischer und unabhängiger Beschäftigung oder der Plattformarbeit. Wir müssen uns ferner für innovative Politiken und Regulierungsinstrumente einsetzen, um gleiche Rahmenbedingungen für Normen und Ansprüche zu erreichen.

vi) Verhinderung von Scheinselbständigkeit:

Viele digitale Plattformen und Systeme, die Aufträge an "selbständige" Arbeitnehmer/innen vergeben, bedienen sich in der Praxis traditioneller Beschäftigungsmodelle. Es darf nicht zugelassen werden, dass diese fingierten Beschäftigungsverhältnisse über digitale Plattformen dazu genutzt werden, staatliche Bestimmungen oder Steuerpflichten zu umgehen.

vii) Verhinderung technologiebedingter Ausbeutung:

In falschen Händen kann digitale Technologie eine inakzeptable Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen bewirken. Ohne angemessene Gesetze zu Arbeit, digitalen Daten und Datenschutz könnten Arbeitgeber Technologien zur Intensivierung von Produktionsprozessen und strengerer Überwachung der Belegschaften nutzen, mit negativen Folgen für die Gesundheit (auch die psychische Gesundheit), Sicherheit und Würde der Beschäftigten. Kampagnen zur Verhinderung missbräuchlicher und in die Privatsphäre eingreifender Formen der Überwachung und Beaufsichtigung sowie zum Schutz der Beschäftigten vor "digitaler Bestrafung" (und zur Gewährleistung ordnungsgemäßer Beaufsichtigungs- und Disziplinerungsverfahren) werden im Zuge der zunehmenden Nutzung von Überwachungs- und Beschleunigungstechnologien ein immer wichtigerer Schwerpunkt sein.

Schlussfolgerungen: Gewerkschaftliches Engagement in der digitalen Ökonomie

viii) Arbeitszeitverkürzungen:

Zunehmende Arbeitsproduktivität schafft die Grundlagen für eine Verkürzung der Arbeitszeiten. Kürzere Arbeitszeiten auf breiter Ebene könnten die technologiebedingte Verdrängung von Arbeitsplätzen zumindest teilweise auffangen und gleichzeitig die Lebensqualität erwerbstätiger Menschen verbessern – wobei auch Umweltziele gefördert werden, da Freizeit unter Umständen eine umweltfreundlichere Möglichkeit ist, die Vorteile gesteigerter Produktionskapazitäten zu nutzen. Die Lebensarbeitszeit kann mit Hilfe vielfältiger Strategien reduziert werden: kürzere Arbeitstage bzw. Arbeitswochen, längerer Jahresurlaub; längerer Bildungs-, Erziehungs- bzw. Pflegeurlaub und längere Freistellung für sonstige Lebensereignisse sowie vorzeitiger Ruhestand. All dies sind erstrebenswerte Ziele für die Gewerkschaftsbewegung.

109. In den kommenden Jahren wird die Arbeit zunehmend von Technologien geprägt sein. Technologie ist jedoch keine unkontrollierbare Kraft und ihre Auswirkungen auf die Arbeit sind keineswegs unumgänglich. Welchen Weg neue Erkenntnisse nehmen, hängt von den Prioritäten und Interessen derjenigen ab, die Innovationen finanzieren und steuern. Neue Technologien sind nie wertneutral und immer umstritten. Wie Technologien am Arbeitsplatz angewandt werden, ist Gegenstand von Debatten, Verhandlungen und Auseinandersetzungen.

110. Wir weisen die Behauptung von Arbeitgebern und Regierungen zurück, dass Technologien in gewisser Weise voraussetzen, dass Arbeitnehmer/innen auf bestimmte Dinge verzichten. Das Problem liegt in der ungleichen Verteilung, nicht in der Produktion. Technologien sollten die Aussicht auf eine bessere Lebensqualität eröffnen, mit größerer Sicherheit, höheren Einkommen und mehr Freizeit. Technologien können auf vielfältige Weisen missbraucht werden, die die Lebensqualität vieler Menschen (auch von Beschäftigten) beeinträchtigen.

Ein solcher Missbrauch ist jedoch eine bewusste gesellschaftspolitische Entscheidung.

111. Die Auswirkungen von Technologie und Automatisierung auf die Nachfrage nach Arbeitskräften ist unmöglich vorherzusagen. Manche Arbeitsplätze werden verschwinden, viele werden sich verändern, und einige Arbeitsplätze werden neu geschaffen. Es gibt keinen Grund, einen "Ausgleich" zwischen der Anzahl abgebauter und neu gewonnener Arbeitsplätze zu erwarten, und auch keinen Grund zu der Annahme, dass ein deregulierter, wettbewerbsorientierter Arbeitsmarkt dafür sorgen kann, dass freigesetzten Arbeitskräften andere Tätigkeiten zugeteilt werden.

112. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass nicht die Technologie an sich Massenarbeitslosigkeit erzeugt, sondern Arbeitslosigkeit eine direkte Folge gesellschaftlicher und politischer Entscheidungen ist. Der wirtschaftliche, politische und soziale Kontext des technologischen Wandels ist daher entscheidend dafür, ob er die Lebensqualität erwerbstätiger Menschen verbessert oder dazu dient, sie auszuhöhlen. Ist das Wirtschaftssystem an sozialen Bedürfnissen und der gerechten Verteilung von Gütern innerhalb der Gesellschaft orientiert? Steht die größtmögliche Senkung der Arbeitslosigkeit im Mittelpunkt der Politik? Zwingen Arbeitsgesetze und -vorschriften Arbeitgeber dazu, mit den Beschäftigten über den zeitlichen Ablauf sowie die Verfahren, Auswirkungen und Reaktionen auf den technologischen Wandel zu verhandeln? Schützen Gesetze die Arbeitnehmer/innen vor der missbräuchlichen Anwendung von Technologien, wie in die Privatsphäre eingreifender Überwachung und Kontrolle, sonstigen Formen unzumutbarer Arbeitsverdichtung und unsicheren Praktiken?

113. Arbeitnehmer/innen brauchen Einfluss – am Arbeitsplatz, in ihren Branchen und in der Gesellschaft insgesamt – um sich in sinnvoller Weise an Debatten und Entscheidungen über den technologischen Wandel zu beteiligen und so größtmögliche

„DER WIRTSCHAFTLICHE, POLITISCHE UND SOZIALE KONTEXT DES TECHNOLOGISCHEN WANDELS IST DAHER ENTSCHEIDEND DAFÜR, OB ER DIE LEBENSQUALITÄT ERWERBSTÄTIGER MENSCHEN VERBESSERT ODER DAZU DIENST, SIE AUSZUHÖHLEN.“

Vorteile für die Beschäftigten durchzusetzen und die Kosten zu reduzieren. Um Macht zu haben, müssen Beschäftigte die Gewerkschaften stärken, Bündnisse mit gleichgesinnten politischen Bewegungen eingehen und auf Reformen bestehen, die eine partizipativere Demokratie schaffen und diese auf die Betriebe ausdehnen. Wir müssen für gerechtere Eigentumsstrukturen kämpfen. Und wir müssen den rechtsgerichteten Populismus in die Schranken weisen.

114. Ein Großteil der Veränderungen, die Verkehrsarbeitsplätze heute prägen, sind nicht allein eine Folge von Technologie, sondern spiegeln die negative Neugestaltung der Arbeitsorganisation und der Beschäftigungsbeziehungen wider. Das ist besonders offensichtlich im Falle digitaler Plattformen und ihres Beitrags zur Zunahme unsicherer und befristeter Arbeit, von "Gig-Jobs" und anderen Formen prekärer Beschäftigung. Der rechtliche und politische Kontext, der es Unternehmen ermöglicht, Online-Plattformen zur Aushöhlung von Beschäftigungssicherheit, Stabilität und Vergütung zu nutzen und die Kosten und Risiken auf die Arbeitnehmer/innen abzuwälzen, ist keine Folge von Technologie. Es ist wichtig, dass Beschäftigte und ihre Gewerkschaften sich des Unterschieds zwischen Technologie und Arbeitsorganisation bewusst sind, damit wir die Schwerpunkte unserer

Kampagnen und Konflikte möglichst strategisch und zielführend auswählen.

115. Neue Technologien gehören zu den elementaren Herausforderungen, denen die Gewerkschaftsbewegung heute weltweit gegenübersteht. Jede dieser Herausforderungen – neue Technologien, Handelsregeln und der Vormarsch der Rechtspopulisten – kann bewältigt werden. Aber das setzt voraus, dass wir uns ändern. Gewerkschaften müssen bei der Entwicklung einer neuen wirtschaftlichen und politischen Vision für die Welt eine Rolle spielen. Gewerkschaften müssen sich dem Vermächtnis des Neoliberalismus in unseren Volkswirtschaften und internationalen Handelsabkommen entgegenstellen und es überwinden. Wir müssen für eine partizipativere Demokratie kämpfen, in der wir von unseren Rechten Gebrauch machen können. Und wir sollten Technologien nutzen, um uns dabei zu unterstützen.

116. Wir können uns in massiven Kampagnen für ein Mitspracherecht bei der Strukturierung der Wirtschaft und der Steuerung von Technologie, für den Schutz von Arbeitsnormen angesichts von technologischen und organisatorischen Innovationen, für die Kürzung von Überstunden zur Verbesserung der Lebensqualität der Beschäftigten und gegen die missbräuchliche Nutzung von Technologien einsetzen. Zur Erreichung dieser Ziele brauchen wir eine Gewerkschaftsbewegung, die zu allen drei strategischen Ausrichtungen, die die Tätigkeit der ITF leiten, Erfolge erzielt: Erweiterung und Aktivierung der Mitgliederbasis, innovative Kampagnenarbeit und Einflussnahme auf regionale und globale Politik.

UNSERE STRATEGIE

Vier Jahre nach dem Kongress in Sofia ist die ITF nun zur Verfeinerung ihrer Strategien für die Bewältigung unserer zentralen Herausforderungen bereit.

GLOBALER ITF-STRATEGIEPLAN

VISION

Verkehrsbeschäftigte nehmen Einfluss!

STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis

Innovative Kampagnen

Einflussnahme auf regionale und globale Politik

SCHWERPUNKTBEREICHE

Vorhandene und neue Mitgliedsorganisationen
Kampagnen-Kalender
Verkehrswachstum
Informell, weibliche, junge Beschäftigte

Präzedenzfälle
Führende Mitwirkung von Mitgliedsorganisationen
Technologischer Wandel
Digitale Werkzeuge

Handelspolitik
Technologischer Wandel
Arbeitsnormen

AUSGEWIESENE WACHSTUMSBEREICHE

Luftverkehr

Billigfluggen Kampagne

Technik-Arbeitgeber

Asien/Pazifik

SCHLÜSSELSTRATEGIEN - AUFBAU AUF DER 'STRATEGIE DER VIER DRUCKHEBEL'...

Drehkreuze und -korridore konsolidieren

Auf führende Branchenakteure Einfluss nehmen

Reaktion auf geografische Verschiebungen

Technologie gestalten

Strategischer Rahmen

117. Vier Jahre nach dem Kongress in Sofia ist die ITF nun zur Verfeinerung ihrer Strategien für die Bewältigung unserer zentralen Herausforderungen bereit. Der Kongress in Sofia verabschiedete die Strategie der vier Druckhebel als Basis für die Fokussierung der Tätigkeit der ITF. Im Zuge der Umsetzung dieser Strategie wurden in allen Sektionen, Regionen und Abteilungen erfolgreich Kampagnen und Projekte durchgeführt und die Zahl der angemeldeten Mitglieder der ITF hat insgesamt zugenommen. Die ITF hat an Einfluss gewonnen, und angesichts der vor uns liegenden Herausforderungen müssen wir auf den Erfolgen von Sofia aufbauen.

118. Der Kongress in Singapur wird unseren Strategierahmen für die Inangriffnahme unserer wesentlichen Herausforderungen weiterentwickeln.

119. Dieser globale Strategierahmen der ITF gilt für die gesamte nächste Kongressperiode. Unseren Sektionen, Regionen und Abteilungen wird er zur Gestaltung ihrer Tätigkeit dienen. So werden alle Bereiche der ITF auf eine Linie gebracht.

Ziel

120. Unser Ziel ist klar: Verkehrsbeschäftigte nehmen Einfluss! Es bestimmt alles, was wir tun. Es ist der Fokus unserer Arbeit.

Unsere strategischen Ausrichtungen

121. Um unser Ziel zu erreichen, müssen wir unseren Ressourceneinsatz auf eine begrenzte Zahl strategischer Ausrichtungen konzentrieren, die dem Aufbau von Schlagkraft am besten dienen. Auf der Grundlage unserer seit dem Kongress in Sofia gewonnenen Erfahrungen und der jüngsten Erhebung unter den Führungskräften und Mitgliedsorganisationen der ITF wurden drei strategische Ausrichtungen entwickelt.

Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis

122. Ein zentrales Ziel der uns angeschlossenen Gewerkschaften ist der Ausbau ihrer Mitgliederbasis. Die ITF hat eine Verantwortung zur Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsorganisationen, um deren und damit auch ihre eigenen Mitgliederzahlen zu erhöhen. Wir möchten die uns angeschlossenen Gewerkschaften auch bei der Aktivierung ihrer Mitglieder unterstützen, um sie aktiv in die Kampagnen, Solidaritätsaktionen und alle weiteren Aspekte gewerkschaftlichen Engagements einzubinden.

Innovative Kampagnen

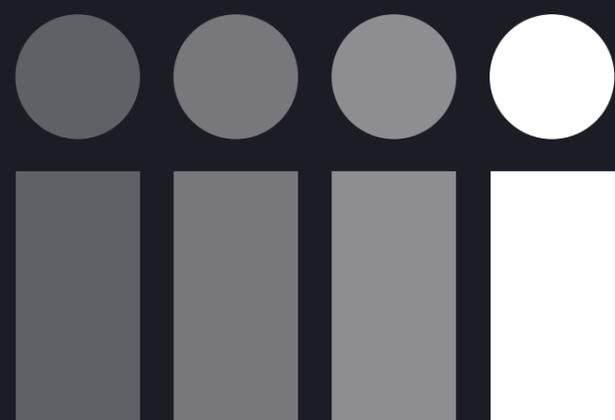
123. Seit dem Kongress in Sofia haben wir umfangreiche Ressourcen bereitgestellt, um sowohl die Kampagnen der ITF, als auch jene unserer Mitgliedsorganisationen zum Erfolg zu führen. Das heißt, neue Strategien, Kampagnentechniken und Ressourcen zu erproben, die wir unseren Mitgliedsorganisationen an die Hand geben können.

Einflussnahme auf regionale und globale Politik

124. Die auf globaler und regionaler Ebene vorhandenen regulatorischen und politischen Rahmenbedingungen haben direkte und indirekte Auswirkungen für Verkehrsbeschäftigte. Unsere Mitgliedsorganisationen haben uns mitgeteilt, dass sie auf globaler und regionaler Ebene Hilfe und Unterstützung benötigen, um diesen regulatorischen und politischen Herausforderungen zu begegnen.



„UM UNSER ZIEL ZU ERREICHEN, MÜSSEN WIR UNSEREN RESSOURCENEINSATZ AUF EINE BEGRENZTE ZAHL STRATEGISCHER AUSRICHTUNGEN KONZENTRIEREN, DIE DEM AUFBAU VON SCHLAGKRAFT AM BESTEN DIENEN.“



ERWEITERUNG UND AKTIVIERUNG UNSERER MITGLIEDERBASIS

Ziele

125. Bis zum nächsten ITF-Kongress wollen wir die folgenden Ziele erreichen:

- Erhöhung der Zahl angemeldeter Mitglieder um 10 Prozent - davon sollen 5 Prozent Mitglieder sein, die von bereits vorhandenen Mitgliedsorganisationen zusätzlich gemeldet werden - weitere 5 Prozent sollen auf neue Mitgliedsorganisationen entfallen
- aktive Einbindung der Mitgliedsorganisationen in die Kampagnen und Solidaritätsaktionen der ITF
- Entwicklung eines Organisationsmodells für Plattformbeschäftigte und dessen Umsetzung durch mindestens drei Organisationskampagnen
- Verbesserung der Zukunftsfähigkeit von Gewerkschaften – u. a. durch Fusionen – in Schwerpunktländern und/oder -sektoren
- umfassende Aufklärung der ITF-Gewerkschaften über den technologischen Wandel und dessen Auswirkungen für die Beschäftigten in ihren jeweiligen Sektoren

Schwerpunktbereiche

126. Unterstützung des Mitgliederwachstums bestehender und neuer Mitgliedsorganisationen durch eigene Initiativen oder Kampagnen angeschlossener Gewerkschaften. Unser Fokus richtet sich auf Wachstumsbereiche im Verkehrssektor, die Ausweitung unseres aktiven Engagements im informellen Sektor sowie auf weibliche und junge Verkehrsbeschäftigte.

127. Im Hinblick auf die Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis konzentrieren wir uns insbesondere auf:

- Länder mit stark wachsender Verkehrswirtschaft/geringem gewerkschaftlichem Organisationsgrad, die Mega-Ökonomien der Zukunft und Logistik-Stadtstaaten
- Gewerkschaften mit hohem Wachstumspotenzial im Bereich junger und/oder weiblicher Beschäftigter
- Gewerkschaften mit Potenzial in ausgewiesenen Wachstumsbranchen (siehe unten)
- Gewerkschaften mit innovativen Organisationsmodellen, z. B. für informell Beschäftigte, Technik-Unternehmen
- Gewerkschaften, die für laufende oder künftige Schwerpunktkampagnen wichtig sind



Ziele

128. Bis zum nächsten ITF-Kongress wollen wir die folgenden Ziele erreichen:

- Bahnbrechende Branchenerfolge im Rahmen von mindestens drei ITF-Schwerpunktkampagnen, darunter mindestens eine bei einem führenden Technik-Unternehmen bzw. -Arbeitgeber und einem führenden Branchenakteur im Luftverkehr
- Entwicklung von Kampagnenkompetenzen bei wichtigen regionalen Mitgliedsorganisationen
- Entwicklung, Unterstützung und Förderung digitaler Kampagneninstrumente
- Entwicklung der ITF zum Zentrum für innovative Kampagnenführung

Schwerpunktbereiche

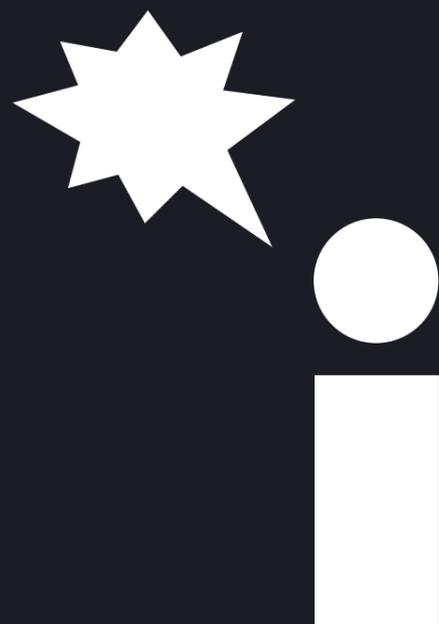
129. Wir werden Kampagnen führen, die auf globaler, regionaler und lokaler Ebene Präzedenzwirkung für Arbeitnehmer/innenrechte im Verkehrssektor haben. Wir werden die Kampagnen unserer Mitgliedsorganisationen unterstützen, indem wir ihnen Kampagnen- und Führungskapazitäten vermitteln. Wir werden erfolgreiche Kampagnen in neuen Bereichen der Automatisierung führen, z. B. im Bereich der Plattformarbeit, und werden neue digitale Kampagnenwerkzeuge entwickeln, verwenden und verbreiten.

130. Im Hinblick auf die Erneuerung unserer Kampagnenarbeit konzentrieren wir uns auf:

- die Einführung innovativer Konzepte, sowohl für die globalen ITF-Kampagnen, als auch für die Kampagnen unserer Mitgliedsorganisationen
- die erfolgreiche Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten durch die Schaffung von

Präzedenzfällen auf Branchenebene (z. B. im Hinblick auf problematische Geschäftsmodelle)

- die Entwicklung von Kampagnenkompetenzen und Förderung der aktiven Beteiligung von Mitgliedsorganisationen
- die Erarbeitung innovativer Antworten auf den technologischen Wandel auf globaler, regionaler und nationaler Ebene
 - Stellenabbau durch Arbeitskräfte verdrängende Technologien
 - Grundprinzipien zu Technologie am Arbeitsplatz
- Anleitung der Gewerkschaften im Hinblick auf die Nutzung von Technologien – Entwicklung und Verwendung digitaler Werkzeuge für innovative Gewerkschaftskampagnen
- Mitwirkung an gemeinsamen Maßnahmen globaler Gewerkschaftsverbände zum Thema Plattformarbeit und Technologien.



EINFLUSSNAHME AUF REGIONALE UND GLOBALE POLITIK

Ziele

131. Bis zum nächsten ITF-Kongress wollen wir die folgenden Ziele erreichen:

- Stärkung der ITF als ernst zu nehmendes globales Sprachrohr
- Nutzung unseres Rufs im maritimen Sektor für die Ausweitung unseres Einflusses in anderen Bereichen der Lieferkette
- Kampagne für eine internationale Norm zur Verankerung der Rechte der Beschäftigten in Lieferketten sowie der Verantwortung der Arbeitgeber für die Gewährleistung dieser Rechte
- Einflussnahme auf nationale Regierungen über unsere Mitgliedsorganisationen im Hinblick auf Themen, die für Beschäftigte und Gewerkschaften relevant sind

Schwerpunktbereiche

132. Im Rahmen der Einflussnahme auf die globale und regionale Politik werden Interventionen zur Förderung besserer Regulierungsnormen für Beschäftigte in den folgenden Bereichen im Mittelpunkt stehen:

- Handelspolitik und -abkommen (z. B. TiSA)
- Investitionspolitik und -entscheidungen
- Technologischer Wandel (z. B. IAO, Weltwirtschaftsforum – WEF), einschließlich Rahmenplänen für einen gerechten Übergang und Grundprinzipien für Technologien am Arbeitsplatz
- Globale Arbeitsnormen (z. B. IAO, Internationale Seeschiffahrtsorganisation – IMO, OECD, Internationale Zivilluftfahrt-Organisation – ICAO).

Ausgewiesene Wachstumsbereiche

133. Unsere Unterstützung der Kampagnen- und Organisationsinitiativen angeschlossener Gewerkschaften wird zwar auf globaler Ebene erfolgen, gleichzeitig haben wir aber auch spezifische Wachstumsbereiche ausgewiesen, die das größte Potenzial für die Organisations- und Kampagnenarbeit von Verkehrsgewerkschaften bieten.

134. Diese Bereiche sind:

Luftverkehr

135. Unsere Recherchen zeigen ein schnelles Wachstum des Luftverkehrssektors – nicht nur jetzt, sondern auch in der Zukunft. Dieser Bereich ist sehr komplex, da er viele verschiedene Elemente beinhaltet – Billigfluggesellschaften, Flughäfen, Traditionsfluggesellschaften, Fluggesellschaften im Nahen Osten, Flughafendienste, Luftfracht, Outsourcing und den Einsatz von Leiharbeitskräften. Das Beschäftigungswachstum im Luftverkehr und damit verbundenen Diensten wird voraussichtlich überall steigen. Viele Unternehmen in diesen Bereichen sind nicht gewerkschaftlich organisiert. Wenn wir den Einfluss der Verkehrsbeschäftigten stärken wollen, müssen wir diesen Sektor organisieren und diesem Wachstum Rechnung tragen.

Billigflaggenkampagne

136. Diese Kampagne läuft inzwischen seit vielen Jahren. Es ist entscheidend, sicherzustellen, dass der Einfluss der Verkehrsbeschäftigten durch Verbesserungen der kollektiv ausgehandelten Bezahlung, Sicherheitsbestimmungen und Beschäftigungsbedingungen, die über den im Seearbeitsübereinkommen festgelegten Mindestnormen liegen, zum Ausdruck kommt. Angesichts des Wandels in vielen Bereichen der Schifffahrtswirtschaft infolge der Automatisierung ist die Fortsetzung dieser Kampagne als eine Grundlage für Mitgliederzuwachs im maritimen Sektor absolut unentbehrlich.

Automatisierung/Technologie

137. In Verkehrsbranchen, die von neuen Technologieformen und Automatisierung direkt betroffen oder beeinträchtigt sind, nimmt die Beschäftigung rasch und kontinuierlich zu. Diese Beschäftigten müssen unabhängig von der Form ihrer Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden. Dies erfordert neue Denk- und Herangehensweisen an die Organisations- und Kampagnenarbeit. Die Gewerkschaften müssen unter Umständen neue Modelle der gewerkschaftlichen Organisation in Erwägung ziehen.

Asien/Pazifik

138. Wie auf unserem Kongress in Sofia festgestellt wurde, stehen die Verkehrsgewerkschaften in der Region Asien/Pazifik vor enormen Herausforderungen, es eröffnen sich ihnen aber auch große Wachstumschancen. Wir müssen in den kommenden Jahren das Wachstum in dieser Region weiter im Fokus behalten.

Schlüsselstrategien

139. In Sofia beschlossen wir, uns auf vier Schlüsselstrategien (die "Vier Druckhebel") zu konzentrieren.

140. Diese wurde inzwischen auf der Grundlage unserer kollektiven Erfahrungen seit diesem Kongress modifiziert. Wir haben drei beibehalten und eine ("Massenmitgliedschaft mobilisieren") durch eine neue Strategie ersetzt: die Gestaltung des technologischen Wandels.

141. Diese neue Strategie trägt der Notwendigkeit Rechnung, Automatisierung/Technologien zum Nutzen der Beschäftigten zu gestalten, und nicht nur der Arbeitgeber, wie es derzeit der Fall ist. Die ITF muss sich dieser Strategie bedienen, um sicherzustellen, dass die ihr angeschlossenen Gewerkschaften und ihre Mitglieder wirklich von Automatisierung profitieren.

142. Unsere vier Schlüsselstrategien sind:

- **FESTIGUNG DES EINFLUSSES DER GEWERKSCHAFTEN IN DREHKREUZEN UND ENTLANG VON VERKEHRSKORRIDOREN**
- **EINFLUSSNAHME AUF DIE FÜHRENDEN BRANCHENAKTEURE**
- **REAKTION AUF GEOGRAFISCHE VERSCHIEBUNGEN**
- **GESTALTUNG DES TECHNOLOGISCHEN WANDELS**

143. Um die Umsetzung dieser neuen Strategie zu unterstützen, werden die folgenden Schwerpunkte für die Tätigkeit der Sektionen/Regionen/Abteilungen in der kommenden Kongressperiode auf ihren jeweiligen Konferenzen im Rahmen des Kongresses in Singapur vorgeschlagen:

Sektion / Region / Abteilung	Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis	Innovative Kampagnen	Globale und regionale Politik
Häfen	<ul style="list-style-type: none"> • Beendigung von Organisierungskampagnen in Polen • Abschluss von Kollektivverträgen in wichtigen Terminals in der Türkei • Entwicklung und Durchführung von Organisierungskampagnen an weiteren wichtigen Drehkreuzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung globaler Mindestnormen bei DP World • Abschluss einer Globalen Rahmenvereinbarung mit APMT über Mindestnormen in der arabischen Welt und Lateinamerika • Anhebung der Branchennormen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung angeschlossener Gewerkschaften bei der Durchsetzung von Vereinbarungen zum Thema Automatisierung • Durchsetzung höherer Arbeitsschutznormen durch Druckkampagnen • Einführung und Durchsetzung der ITF-Hafenarbeiterklausel
Seeleute	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung und langfristige Beschäftigung weiblicher und junger Seeleute • Investitionen in maritimes Know-how und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Seeleute 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychische Gesundheit von Seeleuten • Wirksame Einrichtung von Sicherheitsausschüssen für Seeleute an Bord von Schiffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Einflussnahme auf die Auswirkungen des technologischen Wandels durch strenge Leitlinien • Engagement für Arbeits- und Sicherheitsnormen bei IAO und IMO
Sonderabteilung der Seeleute (SSD)	<ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Umsetzung der Politik von Mexico City und Steigerung des aktiven Engagements bei Kreuzfahrtunternehmen sowie Öl- und Gasterminals 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Anzahl von Schiffen mit geltenden ITF-Verträgen und Anhebung der Normen für Seeleute durch IBF-Verhandlungen, Einflussnahme auf die maritime Lieferkette und gezielte Unternehmensbereiche unter der Federführung des globalen ITF-Inspektor/innen-Teams 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung und Durchsetzung von Kabotagebestimmungen • Sozialer Dialog mit multinationalen Schifffahrtkonzernen • Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden der Seeleute durch Aufnahme des Themas in die Lehrpläne von Marineakademien und Verhandlungen mit Arbeitgebern
Fischereiwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Durchsetzung der Anerkennung einer Fischereigewerkschaft zur Organisation / Vertretung nationaler und aus dem Ausland stammender Fischereibesetzter in Thailand • Organisation von 35 % der regulären Wanderarbeiter/innen in der irischen Fischereiwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Schutzvorschriften für die Fangtätigkeit in Ausschließlichen Wirtschaftszonen (AWZ) sowie für Wanderarbeiter/innen durch Projekte auf Landesebene • Etablierung der ITF als Vertretung von Fischereibesetzter bei globalen Fischlieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratifizierung von IAO-Übereinkommen 188 durch weitere Länder

UNSERE SCHWERPUNKTE

Schwerpunkte der Sektionen, der Frauenabteilung, des Teams für junge Arbeitnehmer/innen und der Regionen

Sektion / Region / Abteilung	Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis	Innovative Kampagnen	Globale und regionale Politik
Binnenschifffahrt	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung eines von Mitgliedsorganisationen geführten Netzwerks für Schleppschifffahrt zur Kartierung, Organisation und Verbreitung modellhafter Arbeitspraktiken 	<ul style="list-style-type: none"> Kampagne für eine Rahmenvereinbarung mit Flusskreuzfahrtreedereien 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung modellhafter Praktiken für Arbeitsschutzbestimmungen in Ländern ohne vorhandene Modelle
Zivilluftfahrt	<ul style="list-style-type: none"> Organisation zentraler Luftdrehkreuze und Verbreitung bewährter Organisierungsmethoden 	<ul style="list-style-type: none"> Widerstand gegen unlauteren Wettbewerb durch nicht gewerkschaftlich organisierte Fluggesellschaften mit Hilfe gewerkschaftlicher Organisationsmaßnahmen und Kampagnen, die sich gegen ungerechtfertigte Subventionen wenden 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung einer guten Regulierung des globalen Luftverkehrs durch eine stärkere Stimme bei der ICAO für den Schutz nationaler Regelungen, den Widerstand gegen Sozialdumping und Billigflaggen sowie die Förderung der Ausbildung junger Luftverkehrsbeschäftigter
Eisenbahn	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Gewerkschaften und Organisation im restrukturierten und privaten Bahnsektor Stärkung der Gewerkschaften in der GUS-Region 	<ul style="list-style-type: none"> Bekämpfung von Privatisierung durch unterschiedliche Kampagnenstrategien, einschließlich schneller solidarischer Reaktionen 	<ul style="list-style-type: none"> Einflussnahme auf die Auswirkungen des technologischen Wandels durch strenge Leitlinien Schutz von staatlichen Eisenbahnen
Straßentransport	<ul style="list-style-type: none"> Organisation strategischer Korridore und junger Beschäftigter, bei letzteren mit Fokus auf Plattformarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen Koordinierte Maßnahmen zu multinationalen und Einzelhandelsunternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Gewährleistung von Verantwortlichkeit in den Lieferketten und sicheren Frachtsätzen, um "lokale Arbeit zu lokalen Bedingungen", Arbeitgeberneutralität und Organisationsrechte durchzusetzen 	<ul style="list-style-type: none"> Transnationale Kollektivverträge für menschenwürdige Arbeit in den Lieferketten
Fremdenverkehrsdienste	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung von Gewerkschaften im Fremdenverkehrssektor in Organisationsprojekte an Flughäfen 	<ul style="list-style-type: none"> Ausweitung der Kooperationen auf globaler Ebene, z. B. im Rahmen des Europäischen Verbindungsausschusses Tourismus und anderer globaler Gewerkschaftsverbände 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Anwendung der ICAO-Leitlinien für Flugzeugbesatzungen im Bereich von Fortbildungsmaßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel

Sektion / Region / Abteilung	Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis	Innovative Kampagnen	Globale und regionale Politik
Unser öffentlicher Verkehr (Our Public Transport – OPT)	<ul style="list-style-type: none"> Organisation der Beschäftigten im öffentlichen Personennahverkehr und Ausübung von Druck auf Arbeitgeber im Bereich von U-Bahnen, Schnellbussystemen und Verbundsystemen im öffentlichen Personennahverkehr 	<ul style="list-style-type: none"> Durchsetzung von Beschäftigungs- und Organisationsrechten für Arbeitnehmer/innen im öffentlichen und privaten Personennahverkehr und Vernetzung mit Fahrgast- und Gemeinwesen-zusammenschlüssen 	<ul style="list-style-type: none"> Druck auf wichtige globale und lokale Entscheidungsträger in sozialen/arbeitsmarktpolitischen Bereichen durch neue und bestehende Verträge und Förderung des Umstiegs auf öffentliche Verkehrssysteme und der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsplätze
Gewerkschaftsaufbau	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau gewerkschaftlicher Kapazitäten durch die Stärkung demokratischer Strukturen, der Organisation weiblicher und junger Beschäftigter sowie von Verhandlungen und Kampagnenkompetenzen Schwerpunktsetzung auf Gewerkschaften in Mega-Ökonomien in Afrika und Asien/Pazifik und im Luftverkehrssektor sowie bei führenden Branchenakteuren und entlang von Verkehrskorridoren Unterstützung der Schwerpunktarbeit der Sektionen, Regionen und Abteilungen durch Methoden für den Gewerkschaftsaufbau 	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von Kampagnenkompetenzen auf lokaler, regionaler und globaler Ebene, insbesondere im Hinblick auf digitale Werkzeuge für den Gewerkschaftsaufbau und die Kampagnenarbeit Entwicklung von Führungskompetenzen auf lokaler, regionaler und globaler Ebene 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung von Maßnahmen der Sektionen, Regionen und Abteilungen, die sich auf politische Entscheidungsträger richten, zum Beispiel (aber nicht ausschließlich) subregionale Regulierungsbehörden und politische Entscheidungsgremien an Verkehrskorridoren
Weibliche Verkehrsbeschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Initiative "Unser öffentlicher Verkehr" sowie der Programme für Beschäftigte in der Lagerhaltung, an Drehkreuzen und im informellen Sektor durch die Förderung von Gleichstellungspolitiken und die Unterstützung von weiblichen Führungskräften sowie der gewerkschaftlichen Organisation weiblicher Beschäftigter 	<ul style="list-style-type: none"> Ausweitung der Kampagne gegen Gewalt an Frauen auf neue Regionen und Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> Durchsetzung eines IAO-Übereinkommens zu Gewalt am Arbeitsplatz Zielgerichtete Maßnahmen zur Reduzierung geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation bei Arbeitgebern (insbesondere im öffentlichen Personennahverkehr und in maritimen Industrien) und Regierungsbehörden

Sektion / Region / Abteilung	Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis	Innovative Kampagnen	Globale und regionale Politik
Junge Verkehrsbeschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Mitgliederzahlen und Aufbau von Jugendstrukturen in allen Bereichen der Lieferketten und informellen Sektoren gemäß der jeweiligen Sektionschwerpunkte; verstärkte Führungskräfteentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> Schutz und Befähigung junger, vom technologischen Wandel betroffener Arbeitnehmer/innen zur eigenständigen Wahrnehmung ihrer Interessen durch Nutzung neuer Technologien und Entwicklung innovativer Antwortstrategien 	<ul style="list-style-type: none"> Abstimmung mit dem IGB und anderen globalen Gewerkschaftsverbänden im Hinblick auf die Entwicklung koordinierter Organisationsstrategien und einer Kampagnenplattform zur Auseinandersetzung mit dem technologischen Wandel und Arbeitslosigkeit
Afrika	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau einer Mitgliederbasis im öffentlichen Personennahverkehr, u. a. bei Schnellbussystemen, und im informellen Sektor Entwicklung neuer Technologien für den Gewerkschaftsaufbau, z. B. Nutzung von Mobiltelefonen für den Einzug von Mitgliedsbeiträgen 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau des Gewerkschaftsdrucks in Verkehrskorridoren, z. B. im südlichen Afrika und in Zentralafrika, wo Arbeitnehmer/innen im Straßentransport, bei den Bahnen und in Häfen beschäftigt sind 	<ul style="list-style-type: none"> Durchsetzung einer Weltbank-Politik zu Schnellbussystemen, die menschenwürdige Arbeit fördert und die Kernarbeitsnormen der IAO aufrechterhält
Arabische Welt	<ul style="list-style-type: none"> Zielgerichtete Organisationsmaßnahmen in ausgewählten Bereichen des Straßentransports und der Zivilluftfahrt Organisierung an Drehkreuzen unter der federführenden Einbeziehung weiblicher und junger Beschäftigter 	<ul style="list-style-type: none"> Gewährleistung von Vertretungsstrukturen für die Beschäftigten bei Fluggesellschaften der Golfstaaten Durchführung einer Erhebung zur Rechtsverletzungen in Rahmen einer Kampagne für Gewerkschaftsrechte, insbesondere zu den Themen Gewalt gegen Frauen, Krieg und Konfliktzonen 	<ul style="list-style-type: none"> Mitgestaltung des technologischen Wandels auf nationaler, regionaler und globaler Ebene Sicherung regionaler Normen bei multinationalen Unternehmen im Bereich der Personenbeförderung und im maritimen Sektor Förderung der Arbeitnehmer/innenrechte bei regionalen Arbeitgebern sowie Regulierungsbehörden und politischen Entscheidungsgremien
Asien/Pazifik	<ul style="list-style-type: none"> Erreichung der Mitgliederzuwachsziele für jedes Land mit Schwerpunkt auf Frauen und jungen Arbeitnehmer/innen 	<ul style="list-style-type: none"> Kampagnen im Luftverkehr und an Flughäfen zur Sicherung von Gewerkschaftsrechten, Bekämpfung von Gewerkschaftsfeindlichkeit und Organisierung spezifisch ausgewählter Flughäfen 	<ul style="list-style-type: none"> Herantreten an die Regierung Singapurs und das Weltwirtschaftsforum Asien, um eine Agenda und die Entwicklung einer Politik für künftige Qualifikationsanforderungen zu fördern

Sektion / Region / Abteilung	Erweiterung und Aktivierung unserer Mitgliederbasis	Innovative Kampagnen	Globale und regionale Politik
Lateinamerika/ Karibik	<ul style="list-style-type: none"> Organisierung junger, weiblicher und anderer Beschäftigter in wachstumsstarken Zielbereichen mit niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, wie dem Luftverkehr, Plattformen, E-Commerce und Logistik 	<ul style="list-style-type: none"> Kampagnen zur Schaffung vorbildlicher Branchenmodelle für demokratische Gewerkschaften, Kollektivverträge, Sozial- und Beschäftigungsleistungen und Automatisierung Mehr Partizipation und Förderung der federführenden Einbindung von Gewerkschaften 	<ul style="list-style-type: none"> Anhebung von Regulierungsnormen und Widerstand gegen Freihandelsabkommen zur Verhinderung von Sozialdumping und Stärkung der Vereinigungsfreiheit

Literaturangaben

David, Frank Levy und Richard Murnane (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," Quarterly Journal of Economics 118(4), Seiten 1279-1333.

Frey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne (2013). **The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?** (Oxford: Oxford Martin School).

Internationaler Verband für öffentliches Verkehrswesen (UITP) (2016). **Statistics Brief: World Report on Metro Automation** (Belgien: UITP).

Lambert, Rob, und Andrew Herod, Hrsg. (2016). **Neoliberal Capitalism and Precarious Work Ethnographies of Accommodation and Resistance** (Cheltenham, Edward Elgar).

Levinson, Mark (2008). **The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger** (Princeton: Princeton University Press).

Lewchuk, Wayne et al. 2015. **The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities** (Toronto: United Way of Greater Toronto).

Rifkin, Jeremy (1995). **The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era** (New York: Putnam & Sons).

Standing, Guy (2011). **The Precariat: The New Dangerous Class** (London: Bloomsbury).

Stanford, Jim (2017). 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives'. *The Economic and Labour Relations Review* 28(3), Seiten 382-401.

SINGAPUR

14.10.2018



CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE