

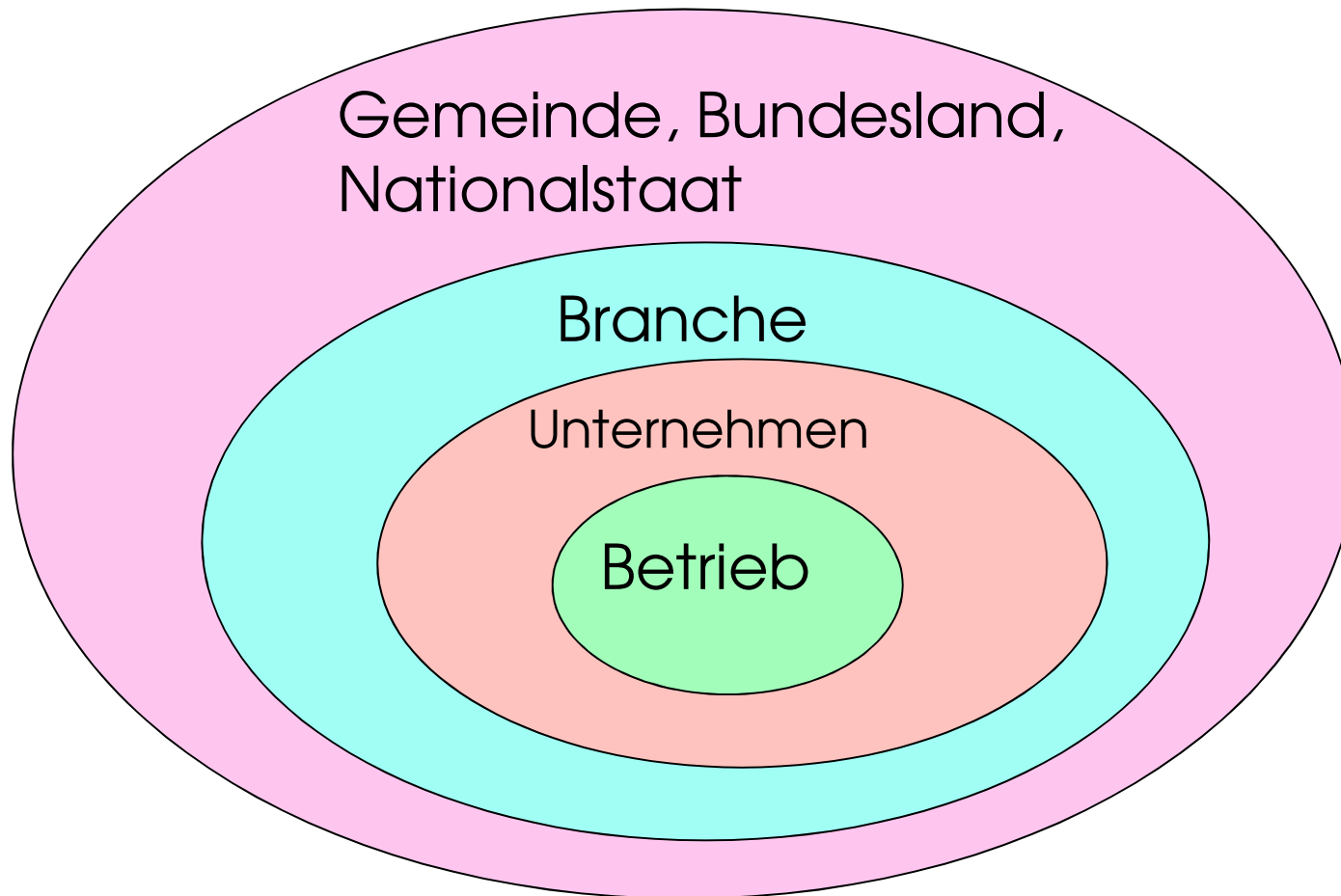
Work-Life Balance in der neuen Arbeitswelt

27. September 2010

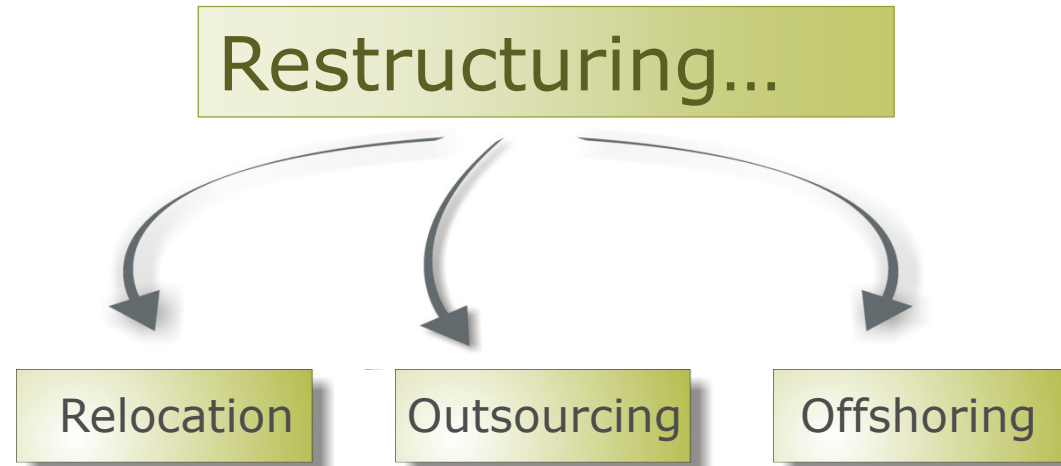
Internationalisierung und Umstrukturierung – die Folgen für die Work-Life Balance

Jörg Flecker, FORBA

Rahmenbedingungen für Work-Life Balance



Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society (WORKS)



... and the quality of work

WORKS – Case Studies

Identify organisations that recently underwent a restructuring process across a value chain

- o The restructuring process should include inter-firm links or externalization of services
- o Variation in sector, business function, country

	R&D / Design	Production	Logistics	Customer Service	IT
Textiles / Clothing	BE;FR;DE;PT;IT	BE;IT;PT;HU;GR	FR;DE;NL;PT;HU		
Food		GR;BG;IT;NO;DK;UK	BE;NO;BG;GR;NL;UK		
IT	DE;AT;UK;BE;FR;NO	DE;AT;HU;BG;SW			
Public Sector Administration				AT;BE;BG;HU;IT;UK;SW	BE;NL;UK;FR;DE;NO;SW;PT
Services of General Interest: Post and Rail				DE;AT;SW;NL;GR	

58 Case Studies | 14 European Countries



Bekleidungsindustrie



Bekleidungsindustrie

- Zulieferketten über unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente und Ländergrenzen
- Unterschiede in der Regulierung der Arbeit: von Bedingungen in nordischen Ländern bis zu informeller Arbeit in Bangladesh
- Dominanz der Markenfirmen und des Einzelhandels
- Häufigerer Wechsel der Kollektionen, Beschleunigung der Geschäftsprozesse
- Internationale Konkurrenz und 'transnationale Arbeit' in qualifizierten Arbeitsbereichen wie Design, Logistik etc.

Modedesign:



„We have very quick dates and it is always a lot of pressure on our back. You can't relax in this department. Everything is very fast and if we have a problem we have to solve it very quickly. I never relax.“

(Fashion designer, Portugal;
WW DK-case study, Woll et al.
2007)

Modedesign:



„Die DesignerInnen in meinem Alter, die ich kenne, sind alle unverheiratet. Die meisten sind Frauen – und die Frauen, die Kinder haben, arbeiten nicht mehr, keine einzige.“ (Modedesignerin, Deutschland; Menswearco-Fallstudie, Bechmann et al. 2007)

Informationstechnik

- Internationale Verlagerungen von Arbeit in multinationalen Konzernen
- Outsourcing innerhalb des Landes und grenzüberschreitend
- Große Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Konkurrenz zwischen Standorten innerhalb der Firmennetzwerke
- Leiharbeit, Arbeit bei Kundenfirmen

Softwareentwicklung in Ungarn



- Längere Arbeitszeiten
- Höhere zeitliche Flexibilität
- Wochenarbeit
- Bereitschaft zu Auslandseinsätzen

als Konkurrenzvorteile des ungarischen Betriebs

(Domainsoft-Fallstudie, Makó, Illésy, Csismadia 2007)

F&E-Betrieb in Norwegen

„Die Leute sollen auch ein Leben neben der Arbeit haben. Die Pionierperiode, in der jeder rund um die Uhr arbeitete, ist vorüber. Das wird hier ein normaler Betrieb, wo die, die dreißig werden, eine Familie haben und Kinder, die vom Kindergarten abgeholt werden müssen. Das muss sich für sie ausgeben. Sie müssen ihre Arbeit in den normalen Bürozeiten erledigen können. ...

„Ich sagte, eine nachhaltige Arbeitszeit ist eine 40-Stunden-Woche. Die Amerikaner lachten nur. ... Aber es muss so sein. Wenn du ein halbes Jahr lang 50 Stunden arbeitest, hast du kein Sozialleben mehr. Deshalb sind wir in dieser Hinsicht beinhart. Die Teamleiter sind nicht nur dafür verantwortlich, dass die Leute arbeiten, soviel sie können, sondern auch dafür, dass die Leute nach Hause gehen – und ihnen wenn nötig sagen: ‚Du hast keinen Urlaub gehabt. Du musst auf dich schauen‘ (A NOR-Fallstudie, Anthon 2007)

Geteilte Arbeit, fragmentierte Beschäftigung

		Arbeitgeber	
		<i>verschieden</i>	<i>gleich</i>
Arbeitsort, Betrieb	<i>verschieden</i>	1. Auslagerung	2. Verlagerung im Konzern
	<i>gleich</i>	3. „Fremdfirmen“	4. Differenzierung

Fragmentierte Beschäftigung und Work-Life Balance

- Segmentierte Arbeitsmärkte, Länderniveaus - Unterschiede in den Löhnen, Arbeitszeiten, Flexibilität etc. als Anreiz für Aus- und Verlagerungen
- Betriebliche Strategien innerhalb von Netzwerken und Wertschöpfungsketten - Konkurrenz wird auch über Arbeitsbedingungen ausgetragen
- Macht- und Vertragsbeziehungen zwischen Firmen bzw. Organisationen bestimmen Arbeitsbedingungen mit
- Kooperation und Konkurrenz im unmittelbaren Arbeitsprozess

Unterschiedliche Wirkungen

- **Hochqualifizierte Arbeitskräfte:** Neue Chancen für Frauen – aber Anpassung an traditionellen männlichen Lebensstil
- **Dienstleistungsarbeit mittlerer Qualifikation:** bisherige Verinbarkeit durch Umstrukturierung bedroht; Arbeitskräfte aus neuen Segmenten des Arbeitsmarktes
- **Produktionsarbeit mittlerer und niedriger Qualifikation:** Segregation nach Geschlecht und ethnischem Hintergrund, verstärkte Polarisierung

Schlussfolgerungen 1

- Umstrukturierung führt zu Veränderung in den Zeitregimes: Zeit als anpassbare Variable, Flexibilität als Notwendigkeit und Konkurrenzvorteil
- Beschleunigung von Geschäftsprozessen, Intensivierung der Arbeit, steigender Termindruck
- Risiken werden häufig auf Zulieferbetriebe bzw. Dienstleister abgewälzt
- Neue Zeitregimes führen zu verstärkter Ungleichheit (z.B. zwischen Arbeiterinnen der Kern- und der Zulieferfirmen)

Schlussfolgerungen 2

- “Privilegien” der Kernbelegschaften in Frage gestellt: Rückwirkungen, Konkurrenz und durchgängiger Zeitdruck
- Länder- und Branchenunterschiede: institutionelle Bedingungen, Geschlechterverhältnis, Arbeitsmarkt
- Höchst unterschiedliche Chancen für Work-Life Balance → Ansätze für Politik

WORKS-Website: www.worksproject.be

Krings B.-J., Nierling L., Pedaci M. & Piersanti M. (2009): *Working time, gender and work-life balance*. Leuven: HIVA.

Flecker, Jörg, Holtgrewe, Ursula, Schönauer, Annika, Gavroglou, Stavros (2009): *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility*. Leuven: HIVA.

Dahlmann S., Huws U. & Stratigaki M. (2009): *Changing patterns of segregation and power relations in the workplace: Results from the WORKS project*. Leuven: HIVA.

Flecker, Jörg (2010): Fragmenting labour: organisational restructuring, employment relations and the dynamics of national regulatory frameworks; in: *Work Organisation, Labour and Globalisation*, Vol. 4, No. 1

FORBA-Website: www.forba.at