

Wissenschaftspreis 2012 – Forschungsfrage „Zukunft von Arbeit und Beschäftigung“

Für die Arbeiterkammer Oberösterreich sind die menschengerechte Gestaltung von Arbeit und die Sicherung der Beschäftigung grundlegende Anliegen. Veränderungen in der Arbeitswelt, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, der Klimawandel und die Globalisierung sind wesentliche Faktoren, welche die gegenwärtige Situation von Arbeit und Beschäftigung beeinflussen. Sie bestimmen auch die Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft.

Veränderungen in der Arbeitswelt beziehen sich beispielsweise auf neue Arbeitsformen und auf einen Wandel der demografischen Struktur der Beschäftigten. Die Folgen der Wirtschaftskrise haben den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungssituation nachhaltig beeinflusst. Die globalen Märkte als Feld der Auseinandersetzung sind ein wesentliches Kennzeichen der gegenwärtigen Wirtschaft.

Für die Institutionen der Arbeitnehmer/-innen besteht Handlungs- und Orientierungsbedarf, um in dieser Situation die Interessen der Arbeitnehmer/-innen vertreten zu können. Benötigt werden vor allem Untersuchungen des gegenwärtigen Wandels von Arbeit und Beschäftigung und Analysen der zukünftigen Entwicklung. Beispielhaft lassen sich dazu die im Folgenden angeführten Problemstellungen anführen.

„Gute Arbeit“, Qualitätsstandards in der Arbeit

Der Arbeitsdruck in den Betrieben nimmt zu. Insbesondere psychischen Belastungen kommt dabei steigende Bedeutung zu. Dazu kommt, dass in der Wirtschaftskrise erreichte Qualitätsstandards der Arbeit verstärkt in Frage gestellt werden. Demgegenüber stehen die Erwartungen der Beschäftigten nach „guter Arbeit“. Es stellt sich somit die Frage nach geeigneten arbeits- und gesundheitspolitischen Strategien, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu sichern. Der Vereinbarkeit von Wirtschaftlichkeit und Sozialverträglichkeit kommt in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu.

Hinsichtlich des Umgangs mit neuen technologischen Gefährdungspotenzialen im Arbeitsprozess (z.B. Nanotechnologie, neue chemische Arbeitsstoffe ...) ist ein offensiver und präventiver Umgang notwendig. Welche Strategien können hier unterstützend wirken?

Arbeitszeit

Der Arbeitsprozess und somit die Lage, Dauer, flexible Gestaltung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Arbeitsverdichtung wirken sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Eine kürzere „Voll-Arbeitszeit“ und weniger Überstunden ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Beschäftigten („Work-Life-Balance“). Dies dient auch dem Ziel einer ausgewogeneren Aufteilung des gesamten (bezahlten und unbezahlten) Arbeitsvolumens in der Gesellschaft, insbesondere auch zwischen Frauen und Männern. Auch das Problem der Arbeitslosigkeit kann damit entschärft werden. Eine besondere Herausforderung ergibt sich aus dem demografischen Wandel. Arbeitszeiten sind an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter/-innen anzupassen und sollen einer längeren Erwerbsdauer gerecht werden.

Betriebliche Mitbestimmung

Die zunehmende Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und die Verlagerung der Unternehmensentscheidung auf internationale Ebene schwächen die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung. Allerdings kann sich die betriebliche Mitbestimmung auch als positiver Faktor für die Krisenbewältigung und damit als Gewinn für die Unternehmen erweisen. Der Ausbau der rechtlichen Basis, die Stärkung der Mitbestimmung auf österreichischer, europäischer und internationaler Ebene, sind einige der Herausforderungen für die Zukunft. Auch gesellschaftlich stellt sich die Frage nach einer Neubestimmung des Verhältnisses von Demokratie und demokratischen Entscheidungsverfahren und der „Autonomie“ von Unternehmenspolitiken. Welche Modelle einer Einbeziehung von gesellschaftlichen Anspruchsgruppen/Stakeholdern bieten Möglichkeiten einer besseren Anbindung von Unternehmensentscheidungen in ein demokratisches Gemeinwesen?

Prekäre Beschäftigung

Es zeigt sich ein Trend zu Beschäftigungsverhältnissen, die kein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen. Besonders häufig ist das mit atypischen Beschäftigungsformen verbunden. Aber auch Personen in Vollzeitverhältnissen sind von dieser Entwicklung betroffen (Niedriglohnsektor). Damit zeigen sich in hochentwickelten industrialisierten Ländern vermehrt Tendenzen, die für frühere Zeiten der kapitalistischen Entwicklung charakteristisch waren oder aus Entwicklungsländern bekannt sind. Für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen sind neben dem zu geringen Einkommen meist auch weitere Benachteiligungen verbunden, wie z.B. eine ungewisse oder kurze Dauer der Beschäftigung, ungenügender sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz, etc. Neben den negativen Folgen für diese Personen ist festzustellen, dass von prekärer Beschäftigung ein Druck auf die übrigen Beschäftigten ausgeht. Gefragt sind Untersuchungen von Ursachen und Folgen dieser Entwicklung sowie Strategien zur Überwindung der negativen Auswirkungen.

Beschäftigung, Arbeitslosigkeit

Die Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Arbeitslosen weiterhin steigen wird und auch bei einer Erholung der Wirtschaft nur langsam zurückgehen wird. In dieser Situation ist es erforderlich, die Arbeitssuchenden zu unterstützen, um deren Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern. Es stellt sich aber auch die Frage nach geeigneten Strategien, um in Zukunft eine hohe Beschäftigung zu sichern. Die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. wirtschaftspolitische Weichenstellungen oder bildungspolitische Erfordernisse, wären zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, in welchen gesellschaftlichen Bereichen sich Potenziale für neue Arbeitsplätze ergeben könnten.

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel stellt die Personalpolitik der Unternehmen vor neue Herausforderungen. Der Anteil von älteren Personen in den Belegschaften nimmt zu. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Eine nachhaltige Personalentwicklung sollte dafür sorgen, dass das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter/-innen genutzt wird und eine Unternehmenskultur gefördert wird, die Ältere wertschätzt und würdigt. Durch Generationenmanagement soll die Zusammenarbeit von Jung und Alt unterstützt werden. Ebenso

ist das Augenmerk darauf zu richten, den Nachwuchs junger Fachkräfte zeitgerecht zu sichern. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel erfordert auch Maßnahmen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Diese sollten sich vor allem auf bildungspolitische Überlegungen beziehen. Weiters könnten durch eine Erleichterung der Zuwanderung zusätzliche Fachkräfte unter Migranten/-innen gewonnen werden. Der demografische Wandel ist keine österreichspezifische Herausforderung. Die gesamte EU ist davon betroffen. Das gegenseitige Absaugen der Arbeitskräfte ist also kein lösungsorientierter Ansatz. Vielmehr sollte das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden. Dazu sind geeignete Maßnahmen erforderlich, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen, schlecht qualifizierten Arbeitnehmer/-innen, etc. zu erhöhen.

Globale Arbeitsteilung

Die Globalisierung zeichnet sich unter anderem durch eine wachsende Verflechtung von Wirtschaftsräumen aus. Eine globale Arbeitsteilung ist entstanden, die dadurch charakterisiert ist, dass Entwicklungsländer meist Rohstoffe liefern und Industrieländer nur mehr hochtechnologische Produkte erzeugen. Die Entwicklungsländer profitieren von dieser Arbeitsteilung nur marginal. Das Wohlstandsniveau von Entwicklungsländern und Industrieländern klappt weit auseinander. Gleichzeitig sind auch die Arbeitnehmer/-innen in den entwickelten Ländern dem verstärkten Konkurrenzdruck aus den Billiglohnländern ausgesetzt. Seit den letzten 30 Jahren steigt die Arbeitslosigkeit in sämtlichen Industrieländern an, die Lohnentwicklungen liegen weit hinter den Produktivitäts- und Gewinnzuwächsen zurück. Die Weltbank geht dennoch davon aus, dass diese Art der Globalisierung und der Arbeitsteilung zu mehr Beschäftigung führt bzw. Armut reduziert. Nicht hinterfragt wird, unter welchen Bedingungen hier Beschäftigung geschaffen wird. Zu den sozialen Verlierern/-innen der Globalisierung gehören insbesondere Frauen und Kinder. Um am Weltmarkt gewinnbringend zu agieren, schrauben (Welt-)Konzerne Arbeitsbedingungen und Löhne von Arbeitnehmern/-innen permanent nach unten. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, wie z.B. das Verbot von Kinderarbeit, werden nach wie vor nicht eingehalten. Es fehlt an globalen Kontrollmechanismen. Um in der Zukunft die globale Arbeit und Arbeitsteilung menschenwürdiger („decent work“) zu gestalten, bedarf es globaler Strategien, die auf nationaler Ebene bei Politikern/-innen, Unternehmen und Konsumenten/-innen beginnen.

Alternative Konzepte zur Gestaltung von Arbeit

Die gegenwärtige weltweite Wirtschaftskrise und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung zeigen deutlich, dass es einen Mangel an grundlegenden Alternativen gibt.

In welche Richtung soll die Entwicklung gehen?

Arbeit ist ein wesentlicher Teil des Lebens in unserer Gesellschaft. Gefragt sind alternative Konzepte zur Verwirklichung humaner Arbeits- und Lebensbedingungen. Dies vor dem Hintergrund, dass Gegenentwürfe auch in der Vergangenheit eine wesentliche Rolle bei gesellschaftlichen Veränderungen gespielt haben.

Nützlich könnten beispielsweise Vergleiche mit gesellschaftlichen Umbrüchen in anderen Epochen und in anderen Ländern sein. Dabei könnten die Veränderungen der technologischen Voraussetzungen der Arbeit, der mit Arbeit verbunden Wertorientierungen, der Arbeitsverhältnisse, etc. Gegenstand der Untersuchungen bilden. Wesentlich wäre es auch, auf den Zusammenhang des Wandels der Arbeitsbeziehungen mit ideengeschichtlichen, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen Bedacht zu nehmen.

Managementstrategien

Zur Beschleunigung der Wirtschaftskrise haben Strategien beigetragen, die sich am Shareholder-Value orientieren, auf die Erzielung kurzfristiger Erträge abzielen und darauf gerichtet sind, Gewinne v.a. spekulativ anzulegen und nicht im Unternehmen zu investieren. Demgegenüber stehen Konzepte, die sich an nachhaltige Entwicklungen zum Wohl des Unternehmens orientieren, gute Arbeits- und Sozialstandards ermöglichen und Raum für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/-innen bieten. Es stellt sich aber auch die Frage, ob diese nachhaltigen Konzepte einhalten, was sie versprechen, und sich in der Praxis bewähren.

Arbeit und Beschäftigung von Frauen

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen hat sich in Österreich in den letzten Jahren erhöht. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist gestiegen, wobei es vor allem im Dienstleistungssektor zu einer Ausweitung der Frauenbeschäftigung kam. Kennzeichnend für die Beschäftigungssituation von Frauen ist die Konzentration auf bestimmte Wirtschaftsbereiche und Berufe, die hohe Teilzeitquote und die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen. Von großer

Bedeutung ist es daher, Maßnahmen und Voraussetzungen zu benennen, die einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt leisten können. Weitere Untersuchungen könnten sich u.a. darauf beziehen, welche Branchen, Berufe und Qualifikationen in Zukunft verstärkt von Frauen wahrgenommen werden könnten.

Arbeit und Klimawandel

Bis 2020 hat sich die EU das Ziel gesetzt, den Ausstoß von Treibhausgasen gegenüber dem Basisjahr 1990 um mindestens 20 Prozent (30 Prozent im Falle eines internationalen Übereinkommens) zu reduzieren, den Anteil erneuerbarer Energieträger auf 20 Prozent zu steigern und die Energieeffizienz um 20 Prozent zu erhöhen. Basierend auf diesen Zielen wurde das Klima- und Energiepaket verabschiedet, das für Österreich die Verpflichtung vorsieht, die Treibhausgasemissionen, die nicht dem Emissionshandel unterliegen, um 16 Prozent gegenüber 2005 zu reduzieren und den Anteil an erneuerbaren Energien auf 34 Prozent zu steigern. Darüber hinaus gehen die Empfehlungen des „International Panel on Climate Change“ (IPCC), der den Industriestaaten bis 2050 empfiehlt, praktisch gänzlich aus fossilen Technologien (Erdöl, Erdgas, Kohle) auszusteigen, um die Welt auf einen nachhaltigen Entwicklungspfad zu bringen. Diese Ziele stellen insbesondere das produzierende Gewerbe vor große Herausforderungen. Er ist daher mittel- bis langfristig wichtig, die Auswirkungen dieses Wandels von Technologie, Ressourcennutzung und Produktionsweisen auf die Arbeitswelt zu kennen, um die Auswirkungen abzufedern und sozial verträglich zu gestalten.

Die eingereichten Arbeiten sollen Beiträge zur öffentlichen Diskussion und innovative Lösungsansätze zur Zukunft von Arbeit und Beschäftigung liefern. Von wesentlicher Bedeutung ist es dabei, die gegenwärtige Situation zu analysieren und daraus Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft abzuleiten. Die wissenschaftlichen Arbeiten können sich auf Rechtsfragen, auf wirtschaftliche, soziale, gesundheitspolitische, bildungspolitische, gesellschaftspolitische oder historische Aspekte von Arbeit und Beschäftigung beziehen.