

Momentum Kongress 2019

I can see your blue collar shining

Gewerkschaftliche Herausforderungen in transnationalen Arbeitsfeldern

Herr/Schörpf

1

Arbeit und Raum

- Arbeit traditionell innerhalb der Grenzen eines Betriebs
- Innerhalb des nationalen Territoriums
 - Aufgebrochen in Erforschung von globalen Produktionsnetzwerken/Wertschöpfungsketten
 - Untersuchung der räumlichen Einbettung von Betrieben
- Digitale Arbeit als wesentlicher Beitrag zur Delokalisierung von Arbeit (Will-Zochol et al. 2018)
 - „globaler Informationsraum“ (Baukrowitz/Boes 1996)
 - Verknappung von Distanzen/Verkürzung von Zeiten („time-space-compression, Harvey 1989) und death of distance (Cairncross 1996)
 - Aufgegriffen in der „anyplace-anytime“ Debatte

2

2

Die werden wir eher nicht zeigen, zu umfangreich/kompliziert

- Untersuchung von Zusammenspiel geographischen und sozialen Raums
 - „Transnationalisierung“ (Pries 2008)
 - „De-Nationalisierung“ (Sassen 2007)
 - „De-Territorialisierung von Souveränität“ (Lillie 2010)
- Multiple Raumbezüge: Arbeit wird von verschiedenen Ebenen bestimmt (Pernicka/Glassner 2014)
- „multiskalare Praktiken“ (Hürtgen 2015)
 - Zusammenspiel unterschiedlicher sozialer und geographischer Ebenen, z.B.: EU – Nationalstaaten – transnationale Unternehmen

3

3

Onlinearbeit räumlich entgrenzt

- Loslösung sozialer Raumbezüge von geographischen Raumbezügen
- Paradefall Onlinearbeit für räumlich (geographisch) losgelöste Arbeit
 - Auf welchen Ebenen tatsächlich losgelöst?
 - Und wo räumlich verhaftet?
- Differenzierung zwischen virtueller und lokaler Onlinearbeit

4

4

Argumente Loslösung

- Kommodifizierung von Arbeit (Bergvall-Kåreborn & Howcroft, 2014)
 - Einfaches "verschicken" von Arbeit übers Internet
- Loslösung der Arbeit vom sozialen und institutionellen Kontext (vgl. Lehdonvirta 2016, Graham et al. 2017)
 - Entfall von betrieblich-sozialen Strukturen: gemeinsame physische Arbeitsorte, fixe Arbeitszeiten, klare Vorgaben, Vorgesetzte, Kollegen, etc.
 - Keine Identifikation mit Plattform oder ArbeitgeberInnen
 - Loslösung durch Dequalifizierung und Kodifizierung von betrieblichem Wissen
 - Loslösung v.a. auch vom (nationalen, supranationalen) gesetzlichen Rahmen
- Schaffung einer globalen Konkurrenz (einfache Vergleichbarkeit, Standardisierung, Wegfall von Regulierungen und Schutz, etc.)

5

5

Argumente: Verhaftung an Orten

- Bedeutung von Sprachräumen (Mandl et al. 2015)
- Starke globale Konzentrierung von OnlinearbeiterInnen (vgl. Online Labour Index, Kuek et al. 2015) – nicht gleichmäßig verteilt
 - Labour & skill arbitrage (Arbeit wird dort ge- bzw. verkauft wo billig)
 - Einkommensstarke Länder sorgen für Nachfrage, einkommenschwächere für das Angebot von Arbeitskraft (Graham et al. 2017)
 - globale Konkurrenz eingeschränkt: ArbeiterInnen aus Hochlohnländern werden besser bezahlt (Angabe falscher Herkunftsländer)
 - Diskriminierung/Bevorzugung bestimmter Herkunftsländer – liability of origin (Lehdonvirta et al., 2016, Will-Zocholl et al. 2018)
- Verbindung zwischen globaler und lokaler geografischer Ebene (Graham et al. 2017, Lehdonvirta et al 2015):
 - Onlinearbeitenden arbeiten für AuftraggeberInnen in anderen Kontinenten, nützen aber lokales Umfeld und beziehen ihre Familie und Freunde vor Ort in die Erledigung der Aufträge ein.

6

6

Virtuelle Arbeit Zwischenfazit

- Herausbildung eines globalen Marktes mit großflächiger Konkurrenz
- Vielfach Loslösung aus betrieblichen Strukturen und Regelungssystemen
- Aber keine vollständige Loslösung aus lokalen sozialen und institutionellen Strukturen
- Graham et al. (2017): digitale Arbeit ist transnational aber niemals geographisch entbettet
- „multiskalare Praktiken“ (Hürtgen 2015)
 - Zusammenspiel unterschiedlicher sozialer und geographischer Ebenen, z.B.: EU – Nationalstaaten – transnationale Unternehmen/Auftraggeber

7

7

Lokale Plattformarbeit

- V.a. lokal verankert
- aber internationaler Konzern
- Gemeinsamer Arbeitsort auch nur sehr eingeschränkt
- Plattformdesign: kein Austausch zwischen ArbeiterInnen möglich (Choudary 2018)
- Starke Konzentration auf urbane Gebiete (Johnes 2019)
 - Bedeutung von Ko-Lokation
- [bitte ergänzen/ändern]

8

8

Bedeutung für Organisierung

- Informationsasymmetrie führt zu geringerer Verhandlungsmacht bei ArbeiterInnen (Graham et al. 2017)
- Mangel eines gemeinsamen Arbeitsortes
 - Alternativen in 'virtual places' oder online Communities (World Bank 2016)
 - Teilhabe in virtuellen Räumen ebenso von geographischen Grenzen geprägt(!) (Lehdonvirta 2016)
- Effektivität fragwürdig: wechselnde Arbeitgeber, viele Plattformen
- [bitte ergänzen]

9

9

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

10

10