

Arbeidssociologie

INHOUDSOPGAVE

College 2 - arbeid theoretiseren	8
1. Grondleggers van de arbeidsociologie.....	8
1.1. Max Weber (1864-1920).....	8
1.2. Klassieke theorie en theorieën over werk	9
2. Latere ontwikkelingen	10
2.1. Structureel functionalisme.....	10
2.2. (Symbolisch) interactionisme en etnomethodologische tradities.....	11
2.3. Machts- of conflictparadigma	12
2.4. Feministische theorie.....	12
3. Hedendaagse thema's en toekomstige trends	13
3.1. McDonaldization (Ritzer; The McDonaldization of Society; 1998).....	13
3.2. Poststructurele en postmoderne ontwikkelingen.....	13
3.3. Emotionele arbeid en de sociologie van emoties.....	14
3.4. Identiteit en werk	14
3.5. Balans arbeid-privé.....	14
3.6. Flexicurity.....	15
3.7. Sociale innovatie.....	15
College 3 - arbeid onderzoeken.....	15
1. Inleiding	15
2. De sociologische missie	16
3. Grondbeginselen.....	16
3.1. Positivistische traditie.....	16
3.2. Interpretatieve traditie	17
4. Latere ontwikkelingen	17
4.1. Kwantitatief onderzoek.....	17
4.2. Kwalitatief onderzoek.....	17
4.3. Mixed methods.....	19
4.4. Ethische overwegingen.....	19
5. Hedendaagse thema's en toekomstige trends	19

5.1.	Feminist research methods.....	19
5.2.	Cross-nationaal comparatief onderzoek.....	19
5.3.	Longitudinaal onderzoek: veranderingen doorheen de tijd onderzoeken	20
5.4.	Secundaire analyse van kwalitatieve data (kostenbesparend)	20
5.5.	Participatief onderzoek.....	20
5.6.	Autobiografisch schrijven.....	20
5.7.	Het gebruik van internet in onderzoek	20
5.8.	Qualitative Comparative Analysis.....	20
College 4 - Werk en de industriële samenleving		20
1.	Inleiding	21
2.	De sociologische missie	21
3.	Identificeren van ontwikkelingen in de samenleving en grondbeginselen	21
3.1.	Industriële (moderne) samenleving.....	21
3.2.	Van feodale (pre-moderne) naar industriële (moderne) samenleving.....	22
3.3.	Factoren die hebben bijgedragen tot de industrialisering.....	22
4.	Grondbeginselen.....	22
4.1.	De founding fathers	22
4.2.	De groei van de industriële maatschappij.....	23
4.3.	Technologie en werk.....	23
4.4.	Technologie, controle en verzet	25
5.	Latere ontwikkelingen	25
5.1.	Taylorisme en Fordisme	25
5.2.	Aliënatie	26
6.	Hedendaagse thema's en toekomstige trends	27
6.1.	Gender	27
6.2.	Nieuwe technologieën.....	28
6.3.	Globalisering en industrieel werk.....	29
College 5 - Werk en de postindustriële samenleving.....		30
1.	Inleiding	30
2.	De sociologische missie	30
3.	Grondbeginselen.....	30
4.	Latere ontwikkelingen	31
4.1.	Evolutie naar een post-industriële maatschappij?	31

4.2.	Post-fordisme en flexibele werkenden	32
4.3.	Flexibiliteit – de organisatie en werkende	33
4.4.	Flexibiliteit en de kwaliteit van de arbeid	34
4.5.	De de-industrialisering van de maatschappij	35
4.6.	Feminisering van betaald werk	35
5.	Hedendaagse thema's en toekomstige trends	36
5.1.	Globalisering.....	36
5.1.2.	Globale migratie van werkenden.....	37
5.1.3.	Migratie: gender, klasse, nationaliteit en etnische origine	37
5.1.4.	READER: Who Needs Migrant workers?	38
5.1.5.	Een nieuw kapitalisme?.....	39
5.1.6.	Waar naartoe met globalisering?	39
6.	Vragen bij college 5	40
College 6: Dienstensector		40
1.	Wat zijn diensten?.....	40
2.	Hoe verschilt de dienstensector van de industrie?	41
3.	Specifieke types van diensten: classificaties.....	41
4.	De context van diensten	42
5.	Hoe moeten we de dienstensector begrijpen?.....	42
5.1.	Inzicht in de klant	42
5.2.	De gevolgen voor de arbeidsorganisatie en HRM	43
5.3.	Management in de dienstensector	43
6.	Kenmerken klantgerichte bureaucratie.....	43
6.1.	Voorbeelden van duale imperatief: de horeca 'case'	44
6.2.	Uitzonderlijk: de vertegenwoordigers/ verkopers 'case'	45
6.3.	Dilemma's voor het management	45
6.4.	Hoe kan het management de duale imperatief uitwerken?.....	45
6.5.	Juist gedrag bij werknemers promoten	45
7.	Gevolgen voor de ervaringen van de betrokken werknemers	45
8.	Vragen	46
College 7a: Werk en ongelijkheid		46
1.	Inleiding	46
2.	De sociologische missie	46
3.	Grondbeginselen.....	46

4.	Latere ontwikkelingen	48
4.1.	Verschillen of ongelijkheden in werk?	48
4.2.	Werk en indeling in klassen.....	49
4.3.	Voorbij het klasse-concept: andere sociale verdelingen	49
4.4.	Werk en genderongelijkheden	49
4.5.	Studie van genderongelijkheid en werk.....	50
4.6.	Studie van vrouwen in de arbeidsmarkt	50
4.7.	Studie van onbetaald huiswerk van vrouwen en het in vraag stellen van de splitsing privaat-publiek.....	51
4.8.	Verklaringen voor genderongelijkheden	51
4.8.	Werk en raciale ongelijkheid.....	52
4.9.	Studie van raciale ongelijkheid en werk	52
4.10.	Verklaring voor raciale ongelijkheid in het werk	52
5.	Hedendaagse thema's en toekomstige trends	53
5.1.	Werk en klasse	53
5.2.	Werk en gender	53
5.3.	Werk en ras	54
5.4.	Andere sociale ongelijkheden	55
6.	Vragen	56
College 7b: Werk en controle		56
1.	Inleiding	56
2.	De sociologische missie	56
3.	Grondbeginselen.....	56
4.	Latere ontwikkelingen	57
4.1.	Fordisme	57
4.2.	Begrijpen van weerstand	58
4.3.	Zelfcontrole bij werkgroepen.....	58
4.4.	Vakbonden en weerstand	58
5.	Hedendaagse thema's en toekomstige trends.....	59
5.1.	Nieuwe vormen van werk.....	59
5.2.	Toezicht en self-management.....	59
5.3.	Weerstand in nieuwe werkplekken?	59
5.4.	Gender en controle in het werk	59
5.5.	Controle en seksualiteit	60

5.6. Geweld en controle op het werk	60
6. Vragen	60
College 8: Tijdsbesteding en tewerkstelling	60
1. Inleiding	60
2. De sociologische missie	61
3. Grondbeginselen	61
4. Latere ontwikkelingen	62
4.1. Arbeidstijd en controle	62
4.2. Arbeidstijd en weerstand	62
5. Hedendaagse topics en toekomstige trends	63
5.1. Werktijd en sociale ongelijkheid	63
5.2. Arbeidstijd-vrije tijd	63
5.3. Te veel of te weinig werktijd?	64
5.4. Arbeidstijd en levensloop	64
5.5. Comparatief onderzoek rond arbeidstijd	65
6. Vragen	65
College 9: Tewerkstelling buiten de arbeidsmarkt	65
9.1. Inleiding	65
9.2. Sociologische missie	65
9.3. Grondbeginselen	66
9.4. Latere ontwikkelingen	67
9.4.1. Is huishoudelijk werk een echte job?	67
9.4.2. 'Gendering' van huishoudelijk werk	67
9.4.3. Technologie en huishoudelijk werk	68
9.4.4. Link tussen arbeid in publieke sfeer en de private sfeer	68
9.5. Hedendaagse topics en trends	68
9.5.1. Gender en werk	68
9.5.2. Andere criteria van ongelijkheid	69
9.5.3. Verdeling binnen het huishouden	69
9.5.4. Onderscheid tussen private en publieke sfeer	69
9.6. Vragen	70
College 10: Globalisering en werk	70
1. Inleiding/doelstellingen	70
2. Definities en concepten	70

2.1. Wat is een multinational?	70
2.2. Wat is globalisering ?	70
3. Multinationals - Structuur	71
4. Waarom investeren multinationals in het buitenland?	71
5. Types multinationals	71
6. Multinationals, nationale culturen en tewerkstelling	72
7. Multinationals : a force for good?	73
8. Kritische aspecten die geassocieerd worden met multinationals	73
9. Multinationals en arbeidsrelaties	73
9.1. Multinationals en vakbonden	74
9.2. Multinationals en de verspreiding van beleid inzake arbeidsvoorwaarden	74
Vragen	74
College 11: Werkloosheid en werk	75
1. Inleiding	75
2. Sociologische missie	75
3. Grondbeginselen	75
4. Latere ontwikkelingen	76
4.1. De luie werkloze	76
4.2. Werkloosheid als een sociaal probleem	76
4.3. Flexibiliteit en werkloosheid	76
4.4. Werkloosheid en het individu	77
4.5. Werkloosheid, familie en gemeenschap	77
5. Hedendaagse topics en toekomstige trends	77
5.1. De ongelijke verdeling van werkloosheid :	77
5.2. Werkloosheid en klasse	77
5.3. Gender en werkloosheid	78
5.4. Etniciteit en werkloosheid	78
5.5. Werksloosheid , risico en onzekerheid	78
5.6. Gebrek aan werkgelegenheid	78
5.7. Zwart werk	79
6. Vragen	79
College 12: gastles 1	79
1. Uit mijn nota's	79
2. Uit de slides	80

3. Vragen	81
College 13: gastles 2	81
Deel 1	81
1.1. Waarom zoveel nadruk op onderwijs en vorming in Europees beleid?	81
1.2. Welke beleidsinstrumenten gebruikt men?	82
1.3. Waarom zijn jongeren en schoolverlaters zo belangrijk en een geval apart?	82
2. Deel 2	83
2.1. Wat is onderwijsmismatch?	83
2.2. Hoe meten we dat?	83
2.3. Wat weten we over Vlaanderen?	83

College 2 - arbeid theoretiseren

Gebaseerd op HB hoofdstuk 2 en slides

1. Grondleggers van de arbeidssociologie

1.1. Max Weber (1864-1920)

- Inleiding
 - Focus Weber: industrialisering in West-Europa: waarom is het kapitalisme net hier ontstaan en welke factoren hebben het veroorzaakt?
- De ontwikkeling van het '**Westerse**' kapitalisme
 - Verklaring: Samenspel van een aantal onderling gerelateerde factoren, geloofssystemen en handelingen. → technologische en culturele factoren
 - De protestantse werkethiek als cruciale factor:
 - Geloof: slechts een selecte groep mensen gaat naar de hemel → door hard te werken en goed te leven probeerden mensen hun plaatsje te verzekeren → **individueel winstbejag** en **arbeidsdeling** werden gelegitimeerd door god → kapitalisme werd onbedoeld gevolg van protestantisme
- Het interpretatieve uitgangspunt en methodologisch individualisme
 - Centraal: individuen en hun interpretaties, subjectieve betekenisgeving, sociale actie van de individuen
- **Ideaaltype**: analytisch model van een conceptueel 'ideaal' dat het mogelijk maakt om te classificeren, fenomenen te vergelijken, en de realiteit met het ideaal te vergelijken.
 - vb. drie soorten van gezag: traditioneel, rationeel en charismatisch
- **Rationaliteit**
 - Toenemend rationeel en berekend handelen als kenmerk van industriële maatschappijen
 - 4 vormen van handelen:
 - Traditioneel: uit gewoonte → pre-modern
 - Affectief: uit emoties → pre-modern
 - Waarderationeel: uit bewust geloof in een waarde of principe (bijv. religie) → modern
 - Doelrationeel: als gevolg van berekende verwachtingen of gedrag van andere objecten en mensen; een afweging van doelen en middelen → modern
 - Meer rationalisering is een onvermijdbaar gevolg van kapitalisme
 - Vb. rationaliseringsproces: arbeidsdeling
 - Elk aspect van werk wordt opgesplitst en zo efficiënt mogelijk uitgevoerd, onafhankelijk van traditie, gewoonte of gevoel.

- Vb. rationaliseringsproces - Webers kijk op **bureaucratie**: kapitalisme werkt enkel als bedrijven geleid worden volgens duidelijke afspraken met gespecialiseerde functies en hiërarchieën. Een aantal kenmerken dat zo'n modern bedrijf volgens Weber nodig heeft zijn:
 - Arbeidsdeling over verschillende posities
 - Hiërarchie - duidelijk aangegeven wie welke verantwoordelijkheid heeft
 - Onpersoonlijk - beslissingen worden gemaakt met het oog op besturen, niet op basis van persoonlijke aangelegenheden. (vb. er is steeds continuïteit, al verandert het personeel)
 - Formeel vastgelegde regels en reglementen
 - Niet productieve overhead - gespecialiseerde administratieve staf; houdt zich niet direct bezig met het produceren van dingen binnen het bedrijf
 - Onpersoonlijke uitvoering rol - klanten zijn zaken, men mag geen rekening houden met persoonlijke meningen want deze belemmeren het rationeel oordelen
 - Loopbaanpaden op basis van technische bekwaamheid - job voor het leven op basis van kwalificaties en vaardigheden, niet door politieke of familiale connecties; vaardigheden worden getest door examens
- Gevolg van bureaucratie: **the iron cage** - houdt individuen gevangen in systemen die puur op efficiency, rationele berekeningen en controle gebaseerd zijn
 - + Beslissingen worden objectief genomen, aan de hand van officiële regels en instellingen → onpersoonlijk als 'rechtvaardig'
 - - geen rekening met de gevoelens van de betrokken personen → onpersoonlijk als 'onmenselijk'

1.2. Klassieke theorie en theorieën over werk

- Klassieke theorieën zijn een reflectie over de transitie naar een industriële, kapitalistische maatschappij → Essentieel in deze transitie zijn de veranderingen in werk en werkplaats
- Verregaande impact op de arbeidssociologie
- Historische periode waarin arbeidssociologie ontstond werd gekenmerkt door de scheiding tussen publieke en private sfeer en het idee dat man en vrouw verschillend waren → beïnvloedde ook de ideeën van de klassieke sociologen
- Thema 'gender': **natuurlijke vrouw/culturele man dichotomy**
 - Man: van nature rationeel, actief en competitief → geschikt voor het publieke leven
 - Vrouw: van nature irrationeel, passief en emotioneel → geschikt voor de private sfeer van het huishouden
 - Eerste sociologen hielden zich vooral bezig met publieke sfeer en waren dus erg man-georiënteerd

- Durkheim; The Division of Labour: 'Women and Men are carrying out their own nature'
- F. Engels 'the emergence of women's subordination to men' → eerste socioloog die zich ook bezig houdt met private sfeer → ideeën later overgenomen door feministen
- Dit onderscheid tussen mannen, vrouwen, rationeel en irrationeel was bovendien ook anders overheen klassen en rassen.
- Founding mothers
 - Ook al waren er verschillende vrouwen die over de sociologische thema's van die tijd schreven toch was hun impact minimaal
 - Harriet Martineau: schreef over positivisme en methodiek, slavernij, kapitaal en arbeid, de degradatie van de vrouw ('The progression of emancipation of any class usually, if not always, takes place through the efforts of individuals of that class')
 - Marianne Schnitger-Weber: eigen sociologie teksten en een biografie van haar sociologische echtgenoot, Max Weber
 - Mary Wollstonecraft; The Vindication of the Rights of Woman: pakt de conditionering van meisjes tijdens hun jeugd aan, ze beweert dat de onderwerping van vrouwen noch onvermijdelijk noch natuurlijk was

2. Latere ontwikkelingen

- De sociologie ontwikkelde zich verder op een erg **gefragmenteerde** wijze, bovendien behandelden ook andere disciplines dezelfde onderwerpen als de arbeidssociologie (werk en werkplaats)
- Taylor - **Scientific Management/Taylorism**
 - = Het productieproces rationaliseren door een perfect systeem voor eender welke taak te creëren
 - Als de machines binnen een bedrijf efficiënt werken terwijl de arbeiders ze rationeel bedienen dan zal dat bedrijf goed draaien en de arbeiders belonen
 - Neutraal systeem waarvan zowel werkgever als werknemer kunnen profiteren
 - Werkgever: grotere output en meer efficiency
 - Werknemer: loonsverhoging en bonussen
 - Opmerking: Taylor gaat uit van '**the economic man**': mensen werken rationeel → als je ze meer betaald zullen ze ook harder werken; hij vergeet rekening te houden met andere motivaties en ideeën waarom mensen werken

2.1. Structureel functionalisme

- Oorsprong in de sociologie van **Durkheim**
- Prominente figuren: T. Parsons, N. Luhmann

- Een theoretische benadering van de wereld, waarin **maatschappijen** (industriële organisaties) begrepen worden **als sociale systemen**. De sociale structuren in deze systemen hebben een functionele rol in de zin dat ze bijdragen aan de creatie en reproductie van (delen van) het sociale systeem.
→ sociologen moeten deze structuren onderzoeken.
- Invloed op sociologische studies van werk (want organisatie = sociaal systeem)
 - Hawthorne experiment (1927 – 1932) - onderzoek naar de relatie tussen output en variaties in de productie-input (belichting, verwarming, loon).
 - Formele aspecten van de organisatie: systemen, beleidspolitiek, regels
 - Informele aspecten van de organisatie: alle sociale aspecten en relaties die formeel niet erkend zijn
- 2 kritieken
 - Geeft geen verklaring voor conflicten binnen organisaties
 - Vertrekt vanuit het standpunt dat evenwicht binnen een organisatie de normale situatie is. Als er conflicten ontstaan moeten bepaalde factoren verwijderd of verbeterd moeten worden <-> Marx: conflict hoort bij kapitalisme.
 - Verstoffelijkt de organisatie alsof het behoeften en doelen heeft onafhankelijk van de mensen die het bedrijf uitmaken

2.2. (Symbolisch) interactionisme en etnomethodologische tradities

- Oorsprong in de sociologie van **Weber**
 - '**Betekenisvol begrijpen**': serieus omgaan met wat mensen zelf begrijpen over de situatie waarin ze zichzelf bevinden, om zo hun acties en ideeën te kunnen interpreteren
- Affluent worker study: conceptualiseerde verschillende 'werk-oriëntaties' die zorgden voor meer begrip omtrent de manier waarop verschillende groepen werknemers kiezen voor bepaalde bedrijven.
- **Symbolisch interactionisme**
 - Verklaart sociale actie en interactie als het resultaat van betekenis die voorkomt uit sociale processen. Deze betekenissen worden geïnterpreteerd en geconstrueerd via sociale interactie.
 - Prominente figuren: Vb Chicago School → G.H. Mead, H. Blumer, E. Goffman
- **Etnomethodologie**
 - De idee dat actoren kennis hebben inzake hun rol in de sociale wereld. Etnomethodologen zijn geïnteresseerd in de *tacit knowledge* (=stilzwijgende kennis) van actoren en hoe individuen deze kennis gebruiken in de dagdagelijkse interactie met anderen.
 - Prominente figuren: Vb H. Garfinkel

- Deze beide begrippen conceptualiseren micro-interacties in sociale settings en reflecteren over hoe deze gerelateerd zijn aan bredere sociale fenomenen.

2.3. Machts- of conflictparadigma

- Oorsprong in de sociologie van Marx
- Prominente figuren: vb H. Braverman
 - Debat rond *deskilling* (= to eliminate the need for skilled labor by the introduction of high technology) van arbeid: enkel het management beheerst de kennis hoe arbeid uitgevoerd zou moeten worden (→ ze hebben een monopolie op kennis)
 - Kritiek
 - Generalisaties over de arbeid van de afgelopen eeuw
 - Gebrek aan aandacht voor eventuele weerstand tegen deze trends
 - Impliceert dat het management geobsedeerd is door deskilling eerder dan productie
 - Gebrek aan aandacht voor subjectiviteit
 - Braverman beïnvloedde de arbeidssociologie negatief: hij verkleinde de focus van de discipline

2.4. Feministische theorie

- Verschillende soorten 'feminismen':
 - Eerste feministische golf: 19e en 20e eeuw campagnes voor emancipatie, toegang tot onderwijs en openbaar bestuur
 - Tweede feministische golf: kwam op in '70 zowel in Europa als in Amerika
- Veronica Beechey (1977) & Irene Beugel (1979)
 - Baseren zich op Marx' theorie: kapitalisme heeft een reserve 'leger' van arbeidskrachten nodig dat gebruikt kan worden in hoogconjunctuur en ontslagen kan worden in laagconjunctuur --> vrouwen zijn ideaal want privéleven is 1e prioriteit
- Sayers (1987)
 - Ook marxistische kijk: de onderdrukking van de vrouw is voortgekomen uit de exploitatie van verschillende klassen; eenmaal vrouwen geïntegreerd zijn in de arbeidsmarkt zullen ze zich verenigen met mannen en samenwerken voor een socialistische toekomst van gelijkheid
- <-> Sylvia Walby (1986)
 - Geslacht staat los van sociale klasse en is een onafhankelijke bron van ongelijkheid --> geslacht moet een eigen theorie krijgen en niet voortbouwen op anderen
 - Baseert zich op eerdere patriarchaat modellen van Heide Hartmann (1979) & Christine Delphy (1977)

- De sleutelkenmerken van **patriarchaat** vindt men in huiselijk werk, betaald werk, de staat, mannelijk geweld, seksualiteit, culturele instellingen → Deze 6 kenmerken komen samen in een complex systeem van patriarchie
- Gedifferentieerde patriarchaten: om te erkennen dat de vorm en intensiteit waarin vrouwen ondergeschikt zijn aan mannen niet uniform is doorheen tijd en plaats
 - Private patriarchen: mannen buiten vrouwen voornamelijk in de private sfeer uit
 - Publieke patriarchen: vrouwen worden vooral onderdrukt op de arbeidsmarkt
- Hoewel geslacht losstaat van klasse moet volgens Walby het systeem van patriarche relaties toch gezien worden in context met een kapitalistisch systeem ==> Walby (& Hartmann) = **dual system theorist**
- Hartmann (1979): 'The unhappy marriage of Marxism and Feminism'

3. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

3.1. McDonaldization (Ritzer; *The McDonaldization of Society*; 1998)

- Ideeën van zowel Weber als Marx
- Geeft huidige ontwikkelingen weer van het sociale en economische leven: meer en meer rationalisering van het leven, inclusief werk
- Het werk van vandaag wordt op dezelfde manier afgebroken, versimpeld en gerationaliseerd als bij een fastfoodketen
- Meer en meer controle, supervisie en simplificatie
- Kritiek
 - Vergeet rekening te houden met de sociologische contradicties op de werkvloer
 - Hoe weerstaan arbeiders controle
 - Problemen die het management heeft met het controleren van staff

3.2. Poststructurele en postmoderne ontwikkelingen

- **Postmodernisme** staat ongelovig tegenover de grote theorieën van sociale veranderingen (=meta-narratives); nieuwe nadruk op de fragmentatie van sociale klassen
- Bauman: Postmodernisme ziet de wereld als onherleidbaar en onherroepelijk pluralistisch (= een systeem dat het naast elkaar bestaan van verschillende principes en overtuigingen erkent), opgesplitst in verschillende zelfstandige eenheden en sites van autoriteit, zonder enige vorm van hiërarchie of verticale orde.
- 'Middle level' theoretiseren van ongelijkheid op basis van geslacht: ipv discussies over patriarchie focust men op ideeën van gender systemen en gender contracten.
- Proberen te verklaren hoe een scala van instituties (inclusief familie, industriële en emotionele relaties) samenkomen op verschillende manieren - verschillende tijdstippen en plaatsen - om geslachtsgebonden werkpatronen te creëren thuis en op het werk

- Michael Foucault: controversieel werk; zijn werk heeft ervoor gezorgd dat actuele denkers ideeën ontwikkelden over macht, waarneming en discipline (vooral zelfdiscipline)
 - Voorstanders: postmodernistische kijk laat toe om nuances en verschillen te zien, subjectiviteit en identiteit
 - Tegenstanders: hebben schrik dat een belangrijke bekwaamheid verloren gaat, alle kennis zou relatief worden als we geen objectieve, begrijpbare wereld meer hebben.
- Postmodernistische kijk heeft ervoor gezorgd dat er een shift in focus is gekomen naar belangrijke kwesties voor de arbeidssociologie die tot dan toe genegeerd werden

3.3. Emotionele arbeid en de sociologie van emoties

- Meer en meer interesse in emotionele arbeid en emoties in het algemeen
- Arlie Hochschild: The Managed Heart --> 'emotional labour'
 - Theoretiseert de rol van emoties op de werkvloer en benadrukt het idee dat dienstverlening medewerkers steeds meer hun eigen emoties moeten controleren om een bepaald reactie van hun klanten uit te lokken
- Interesse in emoties op het werk en binnen organisaties kan helpen om de ervaring van werkloosheid of deïndustrialisatie te begrijpen

3.4. Identiteit en werk

- Hernieuwing van interesse o.w.v. de veranderingen in de sociale organisatie van werk, deïndustrialisatie en de impact die deze veranderingen hebben op de manier waarop individuen en groepen over werk praten
- Werk is tegenwoordig niet langer de grootste bron van betekenis en identiteit
- Men wil de 'werkidentiteit' meer en meer begrijpen
 - Michele Lamont (2000) & Randy Hodson (2001)
 - Pakken de kwestie van waardigheid op het werk theoretisch aan en ontwikkelen frameworks om dit te doen
 - Pierre Bourdieu (1999)
 - Focust op de verschillende gevoelens en verknochtheid die arbeiders hadden voor hun werk
- Het gemeenschappelijk kenmerk van al deze studie is dat ze het belang van de ideeën en gevoelens die arbeiders voor hun werk hebben serieus nemen, zonder daarbij brede sociale en economische fenomenen uit te sluiten

3.5. Balans arbeid-privé

- Miriam Glucksmann; Total Social Organisation of Work (TSOL)
 - Onderzoek naar de connecties tussen verschillende soorten werkactiviteiten, inclusief betaald werk, informeel en formeel werk, huiselijk werk; evenals verschillen in tijd en ruimte op gebied van werk
- Meer en meer onderzoek omtrent:

- Theoretiseren work-life balance
- Discussie over hoe we betere levenskwaliteit kunnen verkrijgen
- Onderzoek naar work-family balance

3.6. Flexicurity

- Flexibiliteit van de arbeid
 - **Numerieke flexibiliteit:** gaat vooral over arbeidsvoorwaarden; het soort verhouding van werkgever en werknemer
 - **Functionele flexibiliteit:** gaat vooral over arbeidsinhoud; arbeidsdeling speelt een belangrijke rol
 - De 2 gezichten van flexibilisering
- Flexibiliteit koppelen aan werkzekerheid
 - Nieuwe visie op werkzekerheid: employability

3.7. Sociale innovatie

- Context: krapte op de arbeidsmarkt
- Aandacht voor de 'werkbaarheid' van werk of 'de kwaliteit van de arbeid'
 - = zowel in het werk, de werkomgeving als de organisatie zijn alle voorwaarden vervuld om zich goed te voelen bij het werk
 - Factoren die de kwaliteit van de arbeid bepalen:
 - Arbeidsinhoud: is het werk leuk, uitdagend; hoe de uitoefening van het werk ervaren wordt
 - Arbeidsomstandigheden: de omstandigheden waarin een werknemer moet werken
 - Arbeidsvoorwaarden: het geheel van door de werkgever en werknemer overeengekomen voorwaarden die men in acht neemt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, hetzij individueel, hetzij collectief
 - Arbeidsverhoudingen: de vormen van samenwerking en confrontatie tussen werkgevers en werknemers

College 3 - arbeid onderzoeken

Gebaseerd op HB hoofdstuk 3 en slides

1. Inleiding

- Dit hoofdstuk beantwoordt volgende vragen:

- Hoe onderzoeken sociologen werk?
- Wat zijn de voordelen en nadelen van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden?
- Welke rol speelt ethiek in dit onderzoek?
- Onderscheidend kenmerk van sociologie: biedt zowel een brede kijk als diepgang in haar studie van arbeid
- Onderzoek op micro-, meso- en macroniveau
 - Micro: sociologen bestuderen de gedetailleerde, sociale interactie tussen verschillende groepen
 - Meso: denkt na over de kenmerken van plaatsen waar werk wordt uitgevoerd
 - Macro: verschillen en gelijkenissen onderzoeken tussen verschillende gemeenschappen en overheen de tijd
- Belang van de onderzoeksvraag
- Verschillende methodologische benaderingen om de onderzoeksvraag te beantwoorden

2. De sociologische missie

- Belang van methodologie voor de socioloog:
 - “Methodologie verwijst niet enkel naar technieken om data te verzamelen maar ook naar een manier van hoe we naar de wereld kijken waarvan we deel uitmaken”
- Link tussen theorie en onderzoek wordt weergegeven door 2 concepten

Epistemologie: wat is gepaste kennis over de sociale wereld?	Ontologie: hoe wordt de sociale wereld bekeken?
• Positivistische benadering: we dienen de sociale wereld te bestuderen zoals de exacte wetenschappen de natuur	• De sociale realiteit is objectief en extern aan het individu
• Interpretatieve benadering: we moeten andere methodes gebruiken want de sociale wereld is te verschillend van de natuur	• De sociale realiteit is gecreëerd door het individu

3. Grondbeginselen

3.1. Positivistische traditie

- Comte, E. Durkheim
 - Idee: causale wetten genereren om sociale fenomenen te verklaren
 - Durkheim: de maatschappij is een *sui generis*: een object zelf dat apart staat van en vormgeeft aan individuen

- Organische vs. Mechanische solidariteit → wetten en religie

3.2. Interpretatieve traditie

- M. Weber
 - Idee: Interpretatief begrijpen, *verstehen*
 - Legt nadruk op ideeën die leven in de maatschappij in tegenstelling tot een over-focus op het materialistische (Marx)
 - Gebruikte het 'ideaaltype' als middel voor comperatieve en historische analyse
 - Vond dat onderzoek nooit helemaal objectief of neutraal kon zijn
- Marx: behoort tot geen van de 2 benaderingen, ontwikkelde zijn eigen: **theory of historical materialism**
 - Combinatie van economie, politiek, filosofie en geschiedenis
 - Simultane analyse van werk op verschillende niveaus en in de juiste historische context
- Vooral Weber en Durkheim introduceerden methodologieën

4. Latere ontwikkelingen

4.1. Kwantitatief onderzoek

- Gelinkt aan de positivistische traditie (Comte & Durkheim)
- Kenmerken: Metingen, causaliteit, veralgemeenbaarheid, reproductie van onderzoek
- Technisch sterk: men kan grote groepen mensen bereiken
- Primaire data-analyse
 - Survey-onderzoek als meest courante kwantitatieve methode
- Secundaire data-analyse
 - Verdere analyse van een al bestaande dataset
 - Zowel studies die zich op arbeid focussen als algemene studies die een arbeid-subsectie hebben
 - Administratieve gegevens, overheidsgegevens,
 - Voordelen
 - Veel kwaliteitsvolle info beschikbaar
 - Veel sneller
 - Least intrusive
 - Nadelen
 - De vragen en de details zijn reeds bepaald, dit kan beperkend werken

4.2. Kwalitatief onderzoek

- Gelinkt aan de interpretatieve traditie (Weber)
- Kenmerken
 - Hoe individuen hun eigen wereld interpreteren; de betekenis achter bepaalde gedragingen en houdingen

- Gedetailleerde beschrijvingen
- Onderzoek plaatsen binnen zijn sociale context
- Het benadrukken van processen
- Flexibiliteit
- Een variëteit aan methoden
 - Interviews
 - Gestructureerd / semi-gestructureerd / ongestructureerd → continuüm
 - Vaak gebruikt om info te vergaren over mensen met dezelfde karakteristieken
 - 'Oral history'
 - Nadruk op de persoonlijke belevenis van iemands leven
 - Voordeel: materiaal van grote kwaliteit
 - Nadeel: het geheugen is selectief en vervormt vaak herinneringen → aanhangers zien dit als voordeel
 - Etnografisch onderzoek
 - Participatief: de onderzoeker neemt actief deel in de onderzoeksgroep
 - Overt: degenen die bestudeerd worden weten dat ze bestudeerd worden
 - Covert: de onderzoeker neemt deel aan de werkgroep maar vertelt aan niemand zijn ware identiteit <-> ethisch?
 - Niet-participatief: de onderzoeker slaat de werkgroep gade
 - Voordelen: onderzoeker kan zich volledig vereenzelvigen met het werk op een manier die anders niet kan
 - Nadeel: gevaar 'going native' – kritische blik verliezen en zelf eerder werknemer dan onderzoeker worden
 - Visuele methoden
 - Als Illustratie
 - Als bewijs: hierbij moet men even kritisch blijven als bij gebruik van andere bronnen als bewijs
 - Inhoudsanalyse: de onderzoeker bekijkt een serie afbeeldingen en brengt een bepaald facet statistisch in beeld
 - Semiotiek: technische manier om afbeeldingen te ondervragen, hun betekenis en opbouw
 - Het gebruik van foto's als hulpmiddel: manier om de ondervraagde los te laten komen en hem meer bij het proces te betrekken
 - Visuele etnografie
 - Foto's: om bepaalde vaststellingen te illustreren
 - Video's: het werk zelf bestuderen

4.3. Mixed methods

- Een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoekstechnieken
- Idee: Sterkten van beide combineren, zwaktes elimineren
- Probleem: hoe worden beide methodes geïntegreerd (bv. Soms spreken resultaten van kwantitatieve en kwalitatieve test elkaar tegen)
 - Niet noodzakelijk probleem: inspirerend, gebruikt voor een grondigere analyse en om verschillende processen te identificeren

4.4. Ethische overwegingen

- Over de behandeling van individuen naar wie of bij wie we onderzoek verrichten.
- Voornaamste ethische kwesties:
 - Voorkomen dat schade berokkend wordt aan de participanten
 - Het verkrijgen van 'informed consent' --> de participant weet wat de risico's zijn (informed) en geeft toestemming (consent)
 - Oorzaak van debat: wat is informed consent en hoe verkrijg je het?
 - Wordt verdedigd omdat
 - Participant kan zich onnatuurlijk gedragen omdat hij weet dat hij wordt onderzocht (Hawthorne-effect vermijden)
 - De onderzoeker krijgt mogelijk geen toegang tot bepaalde organisaties omdat deze niet onderzocht willen worden
 - Er kan ook een combinatie worden gedaan van overt or covert
 - Aandacht voor het respecteren van privacy
 - Gebruik maken van pseudoniemen; zowel voor personennamen als voor bedrijfsnamen, locaties enz.
 - Misleiding/bedrog voorkomen

5. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

5.1. Feminist research methods

- Is er wel een aparte feministische methodologie?
- Feministisch onderzoek: vrouwelijke onderzoeker doet kwalitatief onderzoek met als doel het verbeteren van het leven van vrouwen
- Erg veel aandacht voor personen die onderzocht worden
- Oorspronkelijk sterk gekant tegen kwantitatief onderzoek, nu meer geaccepteerd

5.2. Cross-nationaal comparatief onderzoek

- vergelijkt één onderwerp in verschillende landen
- Voordelen

- Maakt het mogelijk om bepaalde kwesties in verschillende socio-culturele omstandigheden te onderzoeken
- Beperkingen
 - Kan ervoor zorgen dat belangrijke gelijkheden tussen verschillende landen verloren gaan
 - Kan ervoor zorgen dat men te weinig rekening houdt met verschillen binnen één land, bijvoorbeeld binnen een regio, klasse of etniciteit

5.3. Longitudinaal onderzoek: veranderingen doorheen de tijd onderzoeken

- Trend studies: dezelfde onderwerpen worden ondervraagd in vergelijkbare proeven doorheen de tijd
- Panel studies: dezelfde mensen worden ondervraagd doorheen de tijd

5.4. Secundaire analyse van kwalitatieve data (kostenbesparend)

- Vergemakkelijkt door de verdere ontwikkeling van analyserende computerprogramma's
 - Meer gestructureerd
 - Sommigen vinden dat dit soort software tegen de geest van dit type onderzoek ingaat

5.5. Participatief onderzoek

- Gebruikt om benadeelde groepen meer macht/zeggenschap te geven
- Directe medewerking van gewone mensen

5.6. Autobiografisch schrijven

- Veel materiaal van gewone mensen (kwaliteit verschilt)
- Sommige beroepen zijn beter vertegenwoordigd dan andere
- Handige bron om de veranderende natuur van arbeid te begrijpen doorheen de jaren
- Oppassen voor wat wel en niet verteld wordt (zie oral history)

5.7. Het gebruik van internet in onderzoek

- Etnografische studies van het internet
- Kwalitatief onderzoek door gebruik te maken van online onderzoeksgroepen of persoonlijke interviews
- Kwantitatief survey onderzoek via mail of website questionnaires

5.8. Qualitative Comparative Analysis

- = een methode om in onderzoeksdomeinen met kleine of middelgrote steekproeven een systematische, comparatieve analyse van cases mogelijk te maken

College 4 - Werk en de industriële samenleving

Gebaseerd op HB hoofdstuk 5 en slides

1. Inleiding

- Dit hoofdstuk behandelt:
 - “De ontwikkeling van de industriële maatschappij en de implicaties van deze ontwikkeling voor de wijze waarop arbeid georganiseerd en ervaren wordt”
- Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de kwaliteit van het leven van de arbeider?
- Fundamentele bezorgdheid van de arbeidssociologie over discipline, controle, weerstand, het arbeidsproces, rationaliteit en technologische efficiency, vervreemding
- Nadruk op classesysteem

2. De sociologische missie

- Reeds van in het begin begaan met
 - De organisatie van productiewijze en arbeid
 - De wijze waarop arbeiders hun werk en leven ervaren
- Ontstaan van de sociologie in Europa tijdens de industriële revolutie is geen toeval
- Studie van de ontwikkeling naar een industriële maatschappij en de gevolgen van de geobserveerde veranderingen
- 3 kernthema's in de vroege sociologie:
 - **Proces** - Waarom vonden veranderingen plaats op dat moment en wat ging aan de veranderingen vooraf?
 - **Veranderingen** - Betekenden de veranderingen een vooruitgang in termen van meer harmonieuze egalitaire sociale structuren?
 - **Continuïteit** - Zou verandering blijven plaatsvinden en op welke manier?

3. Identificeren van ontwikkelingen in de samenleving en grondbeginselen

- Hoe kunnen we patronen herkennen in het arbeidssysteem in samenlevingen? ?
 - Industriële (pre-moderne of Fordistische) samenlevingen
 - Post-industriële (moderne of post-moderne) samenlevingen
 - Geglobaliseerde samenleving

3.1. Industriële (moderne) samenleving

- Saint-Simon introduceerde, als eerste socioloog, het concept '**industrialisering**' → invloed op visie van Durkheim op industriële samenleving en de visie van Marx op industrieel kapitalisme
- Hoewel Simon het concept introduceerde, bouwde Comte theoretische kaders van veranderingen daarrond op.
 - De sociologie dient wetten te creëren om te bestuderen in welke mate sociale systemen in evenwicht zijn en evolueren → wetten van de sociale statica en sociale dynamica
- Samenlevingen konden zich volgens Comte in verschillende stadia (3) bevinden
- Comte introduceerde ook concepten die de basis vormen van de industriële samenleving:
 - bezit en controle over welvaart is in private handen
 - relatief vrije markt

- winst is kern van economische activiteit
- mogelijkheid om te werken wordt verkocht aan diegenen die kapitaal bezitten
- ongelijkheid in de verdeling van bronnen
- controle
- werknemers zijn onderhevig aan het idee van rendement voor de bezitters

3.2. Van feodale (pre-moderne) naar industriële (moderne) samenleving

- Tönnies concept: de overgang van feodaal naar industrieel ging gepaard met een overgang van gemeenschap (Gemeinschaft) naar associatie (Gesellschaft)

Community (Gemeinschaft)	Association (Gesellschaft)
Kleinschalig intiem en stabiel	Grootschalig, geïndividualiseerd, snel veranderlijk
Ruraal	Stedelijk
Religieus en traditioneel	Wetenschappelijk en rationeel

3.3. Factoren die hebben bijgedragen tot de industrialisering

1. Ingrijpende rurale verandering en ontslag in agrarische sector en ambachten (Enclosures Acts in Groot-Brittannië gedurende de 16de eeuw)
1. Mensen zijn beschikbaar als loonarbeid, onder supervisie van werkgevers
1. Ondernemers nemen een centrale rol op in het productieproces.
1. Ondernemers hebben het gevoel dat ze kapitalist 'moeten worden'.

4. Grondbeginselen

4.1. De founding fathers

- Vragen naar aanleiding van de waargenomen industriële veranderingen
 - Vragen over vooruitgang in termen van een meer gelijke sociale arbeidsdeling en verbeterde arbeids- en levensomstandigheden
 - Vragen over de mogelijkheid voor meer en verergerde ongelijkheden
- Durkheim: de meest optimistische van de 3
 - Focus op de industriële samenleving 'industrial society'
 - Visie op arbeidsspecialisatie
 - Visie van vooruitgang
 - Toenemende arbeidsdeling als meer efficiënt en als één van de belangrijkste aspecten van de moderniteit die zou leiden tot een organische sociale solidariteit gebaseerd op onderlinge afhankelijkheid
 - Arbeidsspecialisatie zou leiden tot een meer harmonieuze samenleving
 - Inadequate arbeidsdeling ('abnormale' geforceerde arbeidsdeling zorgde voor spanningen en conflicten in de maatschappij)
 - Geloof dat 'anomie' kan opgelost worden adhv beroepsgroeperingen die bemiddelen tussen de behoeften van de staat en die van individu
- Max Weber: de meest pessimistische van de 3
 - Focus op industrieel kapitalisme 'industrial capitalism'

- Essentieel kenmerk van de geïndustrialiseerde en kapitalistische maatschappij: de bureaucratische organisatie
- Groei rationaliteit en mogelijkheid tot efficiënt productieproces → positief
- Creëerde ideaal van een ideaaltypische, rationele en hoogste efficiënte moderne organisatie
 - in ideaaltypische vorm eerlijk en democratisch
 - angst voor de iron cage
- 'The iron cage': bureaucratie onderdrukt mogelijk individualiteit en creativiteit → angst voor een gedehumaniseerde en ziellose kapitalistische maatschappij
- Karl Marx
 - Focus op industrieel kapitalisme 'industrial capitalism'
 - Centraal: veranderingen in eigenaarschap en controle over productiemiddelen
 - De ontwikkeling van de fabriek als nieuwe manier om arbeid en arbeiders te controleren
 - Erosie van arbeidsomstandigheden en de aard van het werk in het industrieel kapitalisme → geen positieve visie op implicaties voor het individu
 - Het ontstaan van een moderne arbeidersklasse, een ontwikkeld proletariaat, als essentieel voor het verval van de industriële kapitalistische maatschappij
 - De moderne industrie creëert deze klasse en deze klasse zou leiden tot het verval van de kapitalistische maatschappij → dialectisch verloop van de geschiedenis
- De veranderingen in werk tijdens de industriële revolutie als fundamenteel voor de ontwikkeling van de maatschappij

4.2. De groei van de industriële maatschappij

- De industriële revolutie moet begrepen worden in termen van technologische ontwikkelingen, en via haar culturele en sociale significantie
- Pre-industriële economie – beschreven door E.P. Thompson
 - Er is geen technologie
 - Sociale controle bestaat niet, men weet niet wat de boeren doen op hun veld
 - Werkpatronen bepaald door de natuurlijke orde van seizoenen
 - Autonomie inzake werkwijze mogelijk vb. Ik moet iets afhebben tegen een bepaalde tijd, maar ik kies zelf hoe en wanneer ik het doe.
 - Werkpatronen ingebed in specifieke sociale patronen en hiërarchieën die als meer begrijpelijk en menselijk werden beschouwd
- Hard werk in de landbouw niet idealiseren → Meakin, 1976: Bespreekt de nostalgie naar de pre-industriële tijd bij veel schrijvers
- Rees vraagstuk van sociale orde en de menselijke kost van industrialisatie

4.3. Technologie en werk

- Technologische verandering als essentieel kenmerk van de ontwikkeling van industriële samenlevingen
- Belang van technologische ontwikkelingen voor de organisatie en de ervaring van industrieel werk

- Sociologisch vraagstuk: Brengt technologische ontwikkeling maatschappelijke vooruitgang?
 - Heeft technologische ontwikkeling ervoor gezorgd dat gevaarlijk werk wordt geminimaliseerd doordat machines die taken overnemen?
 - Creëert technologische ontwikkeling problemen doordat het de hoeveelheid betaald werk vermindert en de arbeidscondities verslechtert?
- Marx: technologische ontwikkeling = risico voor arbeiders, arbeiders kunnen makkelijker vervangen worden
- Raphael Samuel: ontwikkeling van fabriekssysteem en technologie gaat gepaard met een stijgende vraag naar arbeid
 - Stijgende productie in de ene sectie van een beroep zorgt voor grotere vraag in de andere sectie → er is nog steeds voldoende werk
 - Geen vooruitgang doordat technologie zorgt voor **deskilling** → mensen verliezen echter hun vaardigheden
 - Vb. Vraag naar steenkool voor nieuwe fabrieken zorgde voor een grotere vraag naar steenkoolmijnen om nieuwe steenkool te kappen.
- Andere economische geschiedkundigen: Industriële revolutie = technologie + arbeidsdeling
 - Succes industriële revolutie:
 - Technische superioriteit en efficiency
 - De mogelijkheid om geschoolde arbeid te substitueren door machinerie (kan bediend worden door niet- of laaggeschoolde arbeiders met lagere lonen)
- Marx: 3 fasen van kapitalistische ontwikkeling
 - The **handicraft stage**: petty commodity production, chrysalis from which later stages developed = ambachten
 - **Capitalist manufacture**: concentration of artisan handicraft production under single capitalist, systematic extension of the division of labour = kapitalistische productie
 - **Modern industry**: machine tools and the factory system
 - Verlies van skills als resultaat van technologie en arbeidsdeling
 - Ondernemers maken meer winst
- Samuel; 'Workshop of the World': Het proces van industrialisatie en mechanisatie is een zaak van gecombineerde en oneven ontwikkelingen, met een grote variatie in de toepassing van technologie afhankelijk van regio, industrie, sector en beroep.
- Vb. Paterton: violen gecreëerd. Evolutie van maatschappelijke arbeidsdeling naar technologische arbeidsdeling

4.4. Technologie, controle en verzet

- Werk wordt subject van meer rationalisatie en controle
 - Marglin: het belang van een fabriek zit er niet in de gebruikte technologie, maar in de mogelijkheid om controle uit te voeren op haar werkkraft.
- Belangrijk aspect: verschuiving naar kloktijd
 - Grote investeringen in machines moesten teruggewonnen worden, dit kon enkel door de machines zo lang mogelijk gaande te houden. De werkgever moest dus zeker weten dat hij een adequaat aantal werknemers had om de machines te besturen, wat zorgde voor meer en strengere discipline.
- De opkomst van nieuwe vormen van controle staat centraal in de vroege studie van industrieel werk → discipline als belangrijk kenmerk
- Verzet tegen deze ontwikkelingen
 - Weigeren met machines te werken en schade toebrengen aan machines
 - Verloop (werknemers zijn liever werkloos dan zich te onderwerpen aan de nieuwe discipline)
 - Toegang van management tot de kennis van werkers over het arbeidsproces beperken
 - Vorming van eerste vakbonden: strijden om hogere lonen, minder werkuren, bescherming van skills
- Controle en verzet tegen controle blijven kernthema's in de arbeidssociologie

5. Latere ontwikkelingen

5.1. Taylorisme en Fordisme

- F.W. Taylor: Scientific Management
 - Aanleiding
 - Idee ontstaan vanuit eigen waarnemingen op de werkvloer
 - **'Soldiering'**: het beperken van de output door de werknemers, onder de capaciteit van de machine
 - Te veel autonomie voor arbeiders inzake de uitvoering van hun werk → Mogelijk door gebrek aan kennis bij het management over het arbeidsproces
 - Ontwikkeling van een vorm van controle die het werk van arbeiders rationaliseert om het te controleren en managet om inefficiënties te elimineren
 - Tijds- en bewegingsstudies
 - Om de beste manier van werken te vinden (experimenteren met tijd, afstanden die men moet afleggen, de natuur van het materiaal waarmee gewerkt wordt, het plaatsen van gereedschap)
 - Model van scientific management

- Het arbeidsproces scheiden van de skills van arbeiders en op managementniveau brengen
- De scheiding van hoofd- en handenarbeid
- Kennismonopolie gebruiken door elke stap van het arbeidsproces en de uitvoering te controleren → Als je meer weet dan de arbeiders kan je controleren waar, wanneer en hoe het werk gedaan wordt.
- Neutraal systeem dat beide partijen bevoordeelt
 - Toename output en efficiëntie
 - Toename loon en bonussen (!)
- Gebaseerd op model van menselijk gedrag: de idee van 'the economic man'
- **(Braverman over Scientific management: Het is een poging om wetenschappelijke methodes toe te passen op het snel toenemende probleem van arbeidscontrole. Het mist de echte kenmerken van een wetenschappelijke methode omdat de veronderstellingen niks meer weergeven dan de visie van een kapitalist met betrekking tot de productievooraardelen.)**
- **H. Ford**
 - Meest invloedrijke toepassing van scientific management in het Fordisme
 - De productielijn, met managementcontrole over de snelheid van de lijn en het soort arbeid dat er wordt uitgeoefend
 - Alle taken werden opgedeeld en versimpeld
 - Kenmerken van het fordisme:
 - Kapitaalintensieve, grootschalige fabrieken
 - Inflexibel productieproces – de productielijn
 - Rigide hiërarchie en bureaucratische managementstructuur
 - Gebruik van semi-geschoolde arbeid die repetitieve gerationaliseerde taken uitvoert – Scientific Management
 - Tendens naar sterke vorming van vakbonden
 - Fordistisch systeem stuit op zijn beperkingen (vaak tegengesteld)
 - Verzet: stakingen, verloop (= vrijwillig ontslag nemen) , etc. → invoeren van de '\$5 day' (loonsverhogingen)
 - Verzet omdat het werk enorm monotoon en gecontroleerd was; vb Ford: 100 nieuwe arbeiders nodig --> 963 aannemen
 - Veranderingen in de afzetmarkt: wisselende vraag en veranderende smaken → inflexibel productieproces kan zich onvoldoende snel aanpassen

5.2. Aliënatie

- Een van de meest belangrijke concepten van de industriële sociologie

- Een concept om de ervaringen van werkers tijdens de industrialisering te theoretiseren
- Oorsprong: Marx
 - Door te werken creëren we de menselijke wereld, werken is het hart vd menselijkheid
 - Maar industrialisatie --> werken om te overleven; arbeiders aliëneren op 3 manieren, van de:
 - Van andere arbeiders
 - Van het product
 - Van het arbeidsproces
 - Van zichzelf (want zelfontwikkeling door werk gaat verloren)
- Vraagstuk in de industriële sociologie: Is er een oplossing voor het probleem van aliënatie?
 - Blauner: Het gebruik van technologie om de jobinhoud, de controle en de verantwoordelijkheid van arbeiders te verbeteren
 - Werk is niet homogeen: er zijn verschillende niveaus van aliënatie, en deze zijn voor een deel afhankelijk van de verschillende gebruikte technologieën
 - Kerr e.a.: Technologie vraagt geschoolde arbeiders en gaat dus gepaard met een toename van professionele en technische jobs
 - Blauner & Kerr “er is een oplossing mogelijk” : Industriële groei brengt bepaalde problemen met zich mee, en er zijn maar zoveel manieren waarop een maatschappij deze problemen kan beantwoorden → industriële maatschappijen convergeren
 - <-> Braverman “er is geen oplossing mogelijk”
 - Skills geven macht en controle over het werk en zijn dus essentieel
 - Fundament van arbeid in het kapitalistisch systeem = een arbeidsproces waarin de skills van arbeiders gereduceerd worden en de besluitvorming onttrokken wordt aan de werkvloer
 - Elke poging om arbeidscondities te verbeteren is louter schijn en zelfs manipulatief (want heeft tot doel om de arbeiders nog verder te controleren, door de jobtevredenheid te laten dalen en zo de productiviteit te verbeteren)

6. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

6.1. Gender

- **Bradley:** Onze kijk op de maatschappij waarin we ooit leefden, bepaalt of het kapitalisme de gelijkheid tussen seksen aanviel of creëerde
- Pre-industriële tijden: de productie-unit
 - Bevond zich in de private sfeer

- Man, vrouw en kinderen werkten samen, vaak op een niet 'gendered' manier
- De impact van industrialisatie op de seksspecifieke dimensie van werk
 - **Scheiding van de private en de publieke sfeer:** door industrialisering verplaatste werk vanzelf van de private naar de publieke sfeer.
 - Diversificatie van werkrollen binnen een gezin
 - Man werkt buitenshuis, is broodwinner: publieke sfeer
 - Vrouw blijft thuis, zorgt voor kinderen: private sfeer
 - Man als broodwinner en vrouw in zorgrol, vanuit de idee van aangeboren verschillen tussen mannen en vrouwen
 - Kritiek:
 - Volgens sociologie zijn deze sekseverschillen niet aangeboren maar aangeleerd
 - Middleton: geslachtspatronen bestonden ook al voor de Industriële Revolutie: de man had supervisie over het werk van de familie. MAAR, vrouwen en kinderen werkten in fabrieken en mijnen voordat mannen dat deden, want mannen gaven de voorkeur aan het onafhankelijke werk op het land
 - Wettelijke bepalingen om het werk van de vrouw buitenshuis te beperken; verschillende interpretaties door sociologen:
 - Beschermingsmaatregelen voor kwetsbare groepen tegen zwaar en gevaarlijk werk
 - Maar blijkbaar niet alle vrouwen hebben evenveel nood aan bescherming? (rassen en klasseverschillen)
 - **Bradley en Walby:** Patriarchale maatregel: gaf voordeel aan mannen in het algemeen en in het bijzonder aan die in de arbeidersklasse
 - Seksspecifieke sectoren op de arbeidsmarkt
 - Sociologen gefascineerd door de vraag waarom in bepaalde tijdsperiodes sommige industrieën zo gedomineerd zijn door vrouwen en welke invloed dit heeft op de arbeidersomstandigheden
 - Industrialisatie heeft gezorgd voor verandering in de leeftijd van de arbeider
 - Kinderen werden niet meer toegelaten tot bepaalde types van werk, ze werden afhankelijker van hun ouders; ontstaan van een nieuw soort kindertijd (gingen naar school)

6.2. Nieuwe technologieën

- Belang van de relatie tussen technologie en werk voor de arbeidssociologie
 - Sleutelvraagstukken rond skills, controle en impact op persoonlijk leven van arbeiders

- Technologie heeft een impact op meerdere manieren, met verschillende gevolgen voor het 'deskilling' of 'enskillings' van arbeiders zowel mannelijk als vrouwelijk
- Ontwikkelingen
 - Oorspronkelijk: onderzoek bij mannelijke fabrieksarbeiders → later: onderzoek in verschillende types werkplaatsen en bij verschillende groepen werknemers
 - Onderzoek naar de impact van technologie op werk binnenshuis
 - Onbetaald werk: impact van technologie op huishoudelijk werk
 - Heeft huishoudelijk werk makkelijker gemaakt, door de tijd die aan basic huishoudelijke taken, zoals kleren wassen, gespendeerd wordt te verminderen
 - Heeft nieuwe technologie de aliënatie van onbetaald thuiswerk bij vrouwen verminderd?
 - Betaald werk: impact van technologie op thuiswerk
 - Arbeidersklasse vrouwen die thuis wassen en strijken voor iemand anders tegen betaling, in de late 19e en vroege 20e eeuw
 - Micro-technologie: hoog opgeleide arbeiders kunnen vanuit thuis werken → Heeft nieuwe technologie voor meer autonomie gezorgd of heeft het ervoor gezorgd dat er geen ontsnappen meer is aan het werk door e-mail, fax en telefoon?

6.3. Globalisering en industrieel werk

- Centraal in het proces van industrialisering: globalisering en de internationale arbeidsdeling
- Proces is al lange tijd bezig:
 - Uitbreiding van lange afstandshandel in 1400 en 1600 voor luxegoederen zoals kruiden en speciale stoffen
 - Wereldhandel breidde verder uit in de 19e eeuw: Brittannië belangrijke rol
 - Ten gevolge van:
 - WO II: veel geïndustrialiseerde landen in puin
 - Groei van nieuwe technologie
 - ⇒ Zeer grote toename in productie export in Oost- en Zuid-Aziatische landen
 - Tegenwoordig zeer complexe internationale verdeling van arbeid
 - Producten worden gemaakt in het ene land en geëxporteerd naar het andere
 - Arbeiders migreren naar andere landen/ gaan in andere landen werken
- Ontwikkelingen: globalisering en werk in de dienstensector

College 5 - Werk en de postindustriële samenleving

Gebaseerd op HB hoofdstuk 6 en slides

1. Inleiding

- De verdere ontwikkeling van kapitalistische maatschappijen '70 – '80
 - **De-industrialisatie:** het verlies van grote hoeveelheden traditionele zware industrie en de gevolgen daarvan
 - Globalisering, toenemende competitie
- Wat is de invloed van deze overgang?
 - De betekenis van deze ontwikkelingen voor werk en werkenden
 - De gevolgen die dit heeft voor verschillende sociale groepen (vooruitgang - marginaliseren)

2. De sociologische missie

- De veranderende aard van de postindustriële maatschappij is centraal voor de industriële sociologie
- Huidige veranderingen zijn een verderzetting van de veranderingen midden 19^{de} eeuw?
- Veranderingen analyseren op verschillende niveaus
 - Macro: op globaal niveau
 - Micro:
 - Wat is er anders aan dit type werk?
 - Wie doet het?
 - Wie controleert?
- Aandacht voor de context
 - Hedendaagse ontwikkelingen in historische context plaatsen → aandacht voor zowel continuïteit als verandering
 - Gedetailleerde studies inzake werk in een ruimere context plaatsen

3. Grondbeginselen

- Marx: er zijn economische cycli in het kapitalisme
 - Beweging, onderlinge verbondenheid en uitbuiting op regionaal, nationaal en globaal niveau maken onderdeel uit van dit proces
 - Kapitalisme = instabiel, veranderend systeem; continu op zoek naar nieuwe en goedkopere materialen, arbeid en markten
 - De onpersoonlijke aard van kapitalisme

- Weinig tot geen plaats voor moraliteit, industriële ontwikkeling ten koste van alles
 - Geen respect voor traditie, hiërarchie en de grenzen van een natie
- De mogelijkheid van wereldwijde verspreiding van kapitaal
 - Maar de echte transformatie van kapitalisme kan pas gebeuren in een volwassen fase, wanneer er een ontwikkeld proletariaat is in verschillende landen
- De dynamiek van de kapitalistische ontwikkeling zou leiden tot het verval van de kapitalistische maatschappij
- Post-industriële maatschappij = socialistische, communistische maatschappij
- Durkheim en Weber
 - Weinig aandacht voor analyse post-industriële samenleving
 - Zien een maatschappij zonder industrie als een verslechtering
 - Durkheim
 - De logica van arbeidsdeling binnen landen kan verruimd worden naar de relaties tussen landen
 - Weber
 - Ontwikkeling van het kapitalisme overstijgt nationale staten
 - Arbeidsdeling tussen landen maakt deel uit van een ruimer proces van rationalisering in de moderne wereld

4. Latere ontwikkelingen

4.1. Evolutie naar een post-industriële maatschappij?

- Late jaren 1960 – jaren 1970: Fordistische welvaartstaat onder druk
- Problemen: inflatie en hogere werkloosheid
- Groeiende dreiging van de nieuw geïndustrialiseerde landen in het Verre Oosten en Zuid - Amerika met lagere loonkosten
- **Post-industriële maatschappij**: maatschappij waarin men minder afhankelijk wordt van zware industrie en zich meer beroept op de dienstensector, in het bijzonder ICT. Soms gezien als natuurlijke ontwikkeling van het kapitalistisch proces.
- Kenmerken van de post-industriële maatschappij
 - Industrie → diensteneconomie
 - Verhoogd gebruik van nieuwe technologie, in het bijzonder IT
 - Toenemende nadruk op kennis
 - Nood aan werkenden met hogere scholing en meer vaardigheden
- Daniel **Bell** (1973): 'The Coming of the Post-Industrial Society'; transitie laaggeschoolde taken → focus op hooggeschoold kenniswerk

- Eerste die sprak over industriële samenleving
- Werkte geruststellend want zo bleek de toenemende werkloosheid bij arbeiders niet zo erg.
- Commentaar op Bell
 - Een groot gedeelte van het werk binnen de dienstensector is op zijn best semi-skilled, routineus en heeft een gebrek aan autonomie → Werken in de dienstensector wordt aantrekkelijker gemaakt dan het eigenlijk is
 - Bell projecteert een simplistisch evolutionair schema op de industriële maatschappij waar oudere types van werk versnipperd/verminderd zijn als deel van een natuurlijk proces
- Schumpeter: creatieve destructie (geeft mogelijkheden tot investeren op andere plaatsen)
 - Essentieel kenmerk van het kapitalisme
 - = “a process of industrial mutation that incessantly revolutionizes the economic structure from within, incessantly destroying the old one, incessantly creating a new one” – Schumpeter (1943)
- Castells en het concept van “information age”
 - de toename van technische kwalificaties als onderdeel van het rationalisatieproces
 - “informational society” vs. “information society”;
 - “informational society”: herkent de geglobaliseerde verandering die plaatsvindt → “informational capitalism”: netwerkcomponent, ICT onderdeel die de globale stroom van kapitaal in kaart brengt
 - uitdagingen voor het kapitalisme: komt van een verscheidenheid aan sociale bewegingen en willen hun eigenheid en identiteit beschermen → doordat het kapitalisme zich zo sterk ontwikkeld zal er ook meer verzet tegen ontstaan (bv. huidige protest tegen kinderarbeid)
 - <-> Kritiek: gebrekkig theoretische basis en weinig empirische evidentie

4.2. Post-fordisme en flexibele werkenden

- Idee: shift fordistische → post-fordistische maatschappij als sleutelkenmerk van de post-industriële samenleving (bedrijven werden flexibeler door een aantal strategieën te gebruiken die het mogelijk maakten om snel te reageren op wisselende markttoestanden)
- Flexibele accumulatie (David **Harvey** 1989: ‘The Conditions of Postmodernity; ipv Fordistische accumulatie):
 - Het hoofd bieden aan rigiditeit kenmerkend voor het Fordisme (homogene goederen, uniformiteit)
 - Flexibiliteit in het arbeidsproces, de arbeidsmarkt, producten en consumptiepatronen

- Idee **flexibele accumulatie**: Fordisme volstaat niet langer in een verander(en)de globale economie, de wereld is veel meer gefragmenteerd en consumenten accepteren geen niet-gedifferentieerde producten meer → het systeem moet aangepast worden aan de flexibelere markt
- Geen scheiding meer tussen denken en doen, men kent opnieuw het gehele proces

Verschillen tussen Fordistische en post-Fordistische productie	
Gebaseerd op schaalvoordelen	Gebaseerd op economies of scope
Massaproductie/homogene goederen	Productie van kleine batches
Uniformiteit en standaardisering	Flexibele kleine batches, verschillende productie types
Grote voorraden als buffer	Geen voorraden
Aanbod-gedreven	Vraag-gedreven
Deskilled labour	Up-skilled labour, knowledge workers

4.3. Flexibiliteit – de organisatie en werkende

- Opkomst in de jaren '80: Japanners
- Flexibiliteit werd al gauw een ideologisch geladen concept
- Dimensies van flexibiliteit
 - **Functionele flexibiliteit**: organisatorisch vlak. Vb. het neerhalen van 'demarcation' belemmeringen
 - **Numerieke flexibiliteit**: flexibiliteit van het aantal werknemers - out-sourcing; de voorraad werk verhogen; gebruik van bepaalde contracten
 - **Temporele flexibiliteit**: flexibiliteit van de werktijd - dag/week/jaar –
 - vb. tijdelijke werkloosheid was een vaak gebruikt middel tijdens de economische crisis
 - Functionele en temporele flexibiliteit zijn intern: niet minder arbeid binnen één bedrijf, maar wel anders ingezet → voorkomen ontslagen
- Atkinson: 'model of the flexible firm': een hedendaagse firma ontwikkelt zich als een ui met verschillende lagen (kern & periferie)
 - Kern: full-time, permanente staff, centrale en lange termijn toekomst van de firma, goede omstandigheden en toekomstvisie, functioneel flexibel, multi-skilled
 - Periferie: full-time en part-time, low/unskilled, minder zekerheid en vooruitzichten, numeriek flexibel
 - Geen mogelijkheid om van kern naar periferie te gaan of andersom, de periferie garandeert immers de soliditeit van de kern
 - Huidige tendens: kleiner wordende kern

- Kritiek: dit beeld van de externe arbeidsmarkt heeft zich lang niet overal gemanifesteerd. Flexible Firm is eerder een doel dan een correcte weergave van de realiteit. → model al wat voorbij gestreefd
 - Anna Pollert: Geen grote veranderingen in de houding van werkgevers in de jaren '60 - '70
- Flexibele specialisatie theorie
 - Piore & Sabel – The second industrial divide: Idee van 'Flexible Specialization'
 - = Dankzij de toepassing van flexibele productietechnieken is de rekwalificatie van de arbeid, grotere betrokkenheid van werknemers en kwaliteitsverbetering mogelijk (Mok, 2004)
 - = ineenstorting massaproductie kenmerkend voor het fordisme, evolutie naar computergestuurd productie die op maat gemaakte producten kan afleveren voor gespecialiseerde of niche markten
 - = snel inspelen op veranderingen in de vraag , combinatie lage eenheidsprijs en geen repetitieve productie
 - Oplossing voor problemen van het Taylorisme
 - Relaties tussen bedrijven en relaties tussen instituties, organisaties en bedrijven
 - Collectieve diensten voor opleiding, marketing, financiën, en R&D, die aangestuurd worden vanuit een district (bijvoorbeeld Italië en Duitsland)

4.4. Flexibiliteit en de kwaliteit van de arbeid

- Post-fordistische arbeid als verrijkend en stimulerend?
- ... Of als een geïntensiveerde versie van het Fordisme?
 - Post-Fordistische arbeid verschilt vaak niet veel van Fordistische arbeid. Alleen wordt van de werknemers verwacht dat ze deze nieuwe vorm van arbeid aangenaam vinden, iets dat niet van Fordistische arbeiders verwacht werd.
 - Verschil tussen hoe managers spreken over werk <-> de realiteit op de werkvloer
 - Hetzelfde geldt voor flexibiliteit: kan ook gezien worden als een manier om het aantal jobs te verminderen door een kleinere arbeidskracht harder te laten werken.

Fordistische arbeid	Post-fordistische arbeid
Enkelvoudige taak	Diverse taken
Gestandaardiseerde beloning/vast loon	Individuele beloning
Jobspecialisatie	Generalistische jobs
Geen/weinig on-the-job-training/opleiding	Veel mogelijkheden voor on-the-job-training/opleiding

4.5. De de-industrialisering van de maatschappij

- = Het proces waarin een economie, maatschappij of regio die voorheen geïndustrialiseerd was of aan het industrialiseren was geheel of gedeeltelijk terugkeert naar een pre-industriële vorm. (Jary and Jary; 1991)
- Vanaf de jaren '80 in ontwikkelde economieën (USA, West- & Oost-Europa, Japan)
- Gevolgen voor gemeenschappen en individuen
 - 'Body Count' (= statistics of industrial change): het probleem beperkt zich niet enkel tot het wel of niet hebben van werk maar mensen laten hun identiteit ook vaak afhangen van hun werk (Jeff Cowie & Joseph Heathcott)
 - Sociale problemen: families vallen uiteen, langdurige werkloosheid, alcohol en drugsverslaving
 - Massale migratie van arbeiders (vooral in USA)
 - Sommigen blijven heel hun leven werkloos (40 & 50'ers)
 - Steden gedomineerd door 1 grote fabriek; wanneer die sluit valt de hele stad ineen
 - Ook effect op fabrieken die niet sluiten: zijn afhankelijk van het inkomen van de arbeiders uit de zware industrie
- Dit proces moet echter genuanceerd bekeken worden
 - Effecten niet overal ter wereld gelijk
 - Veel meer migratie in USA dan eender waar
 - Reflecteert een verschil in culturele, sociale en economische redenen dat sociologen hebben geprobeerd te onderzoeken en verklaren
 - Verlies van jobs in de industrie geen eenzijdig negatieve evolutie
 - Vaak zwaar, vuil en routineus werk
 - Vervuilde de gemeenschappen die door deze industrie zelf waren opgebouwd
 - Geen volledige uitroeiing van jobs in de industrie
 - Veel jobs uit de oudere industrie weg maar ook nieuwe jobs gecreëerd in de dienstensector

4.6. Feminisering van betaald werk

- Sleutelkenmerk van de post-industriële economieën: Transitie industrie → diensten gaat gepaard met toenemende feminisering
- Gevolgen van toenemende feminisering: verschillende visies

- Positief: Meer gelijkheid tussen seksen, gelijkheid op het werk is de eerste stap naar gelijkheid thuis
- Negatief: Verhoogt de werklast voor vrouwen, verslechtering van de arbeidsmarkt, oververtegenwoordiging van vrouwen in laaggewaardeerde jobs,...
- Bezorgdheden van sociologen:
 - Toename van laagbetaalde jobs en laaggewaardeerd deeltijds werk
 - Instroom van vrouwen die dit aanvaarden => algemene verslechtering van lonen en voorwaarden op de arbeidsmarkt doordat de onderhandelingskracht verminderd
 - Het massale verlies van 'mannelijke jobs'
 - Gevolgen voor inkomens, identiteit, mannelijkheid en de relatie van de man met zijn gezin
 - Gendersegregatie: vrouwen in 'vrouwenjobs' zoals verkoop, catering en personeelsdiensten, nemen geen traditioneel mannelijke jobs over
 - niet eerder intensivering van bestaande ideeën rond gender dan dat deze ideeën in vraag worden gesteld?
 - Kapitalistisch systeem, doordringen van mannelijke waarden, verandert niet
 - Hogere aantal vrouwen op de arbeidsmarkt wordt niet geassocieerd met het vervrouwelijken of 'verzachten' van de werking van kapitalisme

5. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

5.1. Globalisering

- = een rijk geschakeerd proces waarin de wereld in toenemende mate onderling verbonden is en communicatie meer onmiddellijk plaatsvindt
- Belangrijke aspecten van globalisering voor de arbeidssociologie
 - De globalisering van werk, economie en handel
 - De transformatie van ruimtelijke ordeningen en de organisatie van sociale relaties
 - De toenemende reikwijdte, intensiteit, snelheid en impact van globale sociale relaties en transacties
 - De creatie van de netwerkmaatschappij
 - De veranderde relatie tussen 'globaal' en 'lokaal'
- Critici: dit is enkel een deel van de continuïteit binnen kapitalisme
- Anderen: Een versnelling en intensivering van kapitalistische processen
- De rol van moderne informatietechnologie (vooral Internet)
 - Heeft gezorgd voor grotere coördinatie van het productieproces en de informatiestroom
 - Maakt globale productie en distributie op zeer grote schaal mogelijk

- Verplaatsing van productie en in toenemende mate ook van diensten naar andere landen in de wereld
 - Verklaring voor de-industrialisatie
 - Belangrijke motivatie: kostenreductie
 - Op sleutelmomenten wordt beslist of er geherinvesteerd wordt in bestaande fabrieken of dat er naar nieuwe, goedkopere locaties gezocht wordt
 - Gebruik van **perifere arbeidsmarkten**
 - Vaak wordt globalisering gezien als verplaatsingen naar de andere kant van de wereld; vaak is dit echter veel lokaler
 - Kapitaal heeft voordeel bij goedkopere productie en andere kosten in de buurt van de kernmarkt
 - Zowel binnen de grenzen van één land
 - Als tussen 2 landen
- Wereldwijd gevolgen
 - Zeer veel druk op de zogenaamde 'mirakel-economieën' (= Zuid-Oost Azië, Singapore, Taiwan, Zuid-Korea en Hong Kong): zijn in enkele decennia volledig geïndustrialiseerd, terwijl dit in West-Europa en Noord-Amerika verschillende eeuwen duurde
 - Grote sociologische, politieke en milieuproblemen
 - Totalitaire régimes
 - Primitieve arbeidsvoorwaarden
 - Competitie van China; biedt nog lagere loonkosten aan

5.1.2. Globale migratie van werkenden

- Toename in migratie van werkenden van armere regio's in de wereld naar rijkere regio's.
- Complex en multi-dimensionaal proces
 - Migranten verlaten hun thuisland omwille van de hoge lonen in Westerse landen; ondanks de hogere leefkost daar houden ze nog steeds geld over om naar de familie in het thuisland te sturen
 - Volgen vaak patronen van gekende netwerken; gaan naar landen waar al een groep migranten van hetzelfde land zit
- Niet onproblematisch → **risico's van uitbuiting** en gevaarlijke arbeidspraktijken
 - Arbeid uitgevoerd door migranten is vaak van het laagste soort, ze worden gerecruteerd in de diensten of landbouwsector
 - ⇒ meest kwetsbare sectoren voor uitbuiting (komen vaak vakbonden of staatsinterventies aan te pas)

5.1.3. Migratie: gender, klasse, nationaliteit en etnische origine

- Migratie van vrouwen

- Vroeger: om zich te herenigen met familie of partner die al naar het buitenland was uitgeweken om te werken
- Tegenwoordig: ook vaak om zelf te werken
- MNOs (=multinationals)
 - Werken vaak in 'free trade zones': de rechten van de arbeider zijn er door de overheid verminderd om zo buitenlandse investeerders aan te trekken
 - Helemaal onderaan op de arbeidsladder: jong, etnische minderheid, vrouw
 - Verkiezen jonge, gemigreerde vrouwen die ver van huis zijn en hun opleiding niet hebben afgemaakt omdat ze bang zijn en hun rechten niet kennen
- Migratie in huishoudelijk werk
 - Bevrijd hooggeplaatste vrouwen van huishoudelijke taken en kinderopvang
 - Belang van vrouw-zijn en etnische origine
 - Tewerkstellingsbureaus en werkgevers zoeken vrouwen van specifieke landen om de 'voordelen' van dat bepaalde ras te genieten
 - Over-focus op werk-substitutie: buitenlandse huishoudsters doen niet enkel de gewone huishoudelijke klusjes maar ook werk dat niemand anders wilt doen als ze de keuze krijgen; buiten de essentiële huishoudelijke taken vergemakkelijken ze dus ook nog de hoge-status levenswijze van de werkgever en zijn familie
 - Opkomend thema in de sociologie: Impact van migratie van vrouwen op hun eigen verantwoordelijkheden inzake huishouden en zorg
 - Emotionele impact op moeders en kinderen wanneer de moeder 100'en kilometers verder migreert voor werk
- Gedwongen migratie
 - Vb. sex traffic

5.1.4. READER: Who Needs Migrant workers?

- Wat zoeken werkgevers? Determinanten van vraag en aanbod van arbeid
- Wie wil wat doen? Kenmerken van segmentatie in arbeidsaanbod
- Hoe en wie recruterende werkgevers?
- Is er nood aan? Immigratie is een antwoord op gepercipieerd arbeidstekort
- Veranderlijk doorheen de tijd
- Veranderlijke economische omgeving en effecten op de werkgevers vraag naar migranten en sociaal beleid
- Vraag naar arbeid en aanbod worden wederzijds op elkaar afgestemd, Wat werkgevers verwachten wordt beïnvloed door wat ze denken te verkrijgen van werknemers. Arbeidsaanbod stemt zich af op de vraag
- Vaardigheden zijn ambigue, het is een combinatie van kwalificaties en persoonlijke vaardigheden

- Werkgevers'vraag naar migrantenwerknemers wordt verklaard door systeemeffecten die een tekort aan arbeidskrachten genereert
- Systeemeffecten zijn een gevolg van een bepaald institutioneel regulerend kader van arbeidsmarkten en beleid (welvaartsbeleid en migratiebeleid) Effecten van een bepaald systeem vallen buiten de controle van werknemers en werkgevers en worden beïnvloed door de staat
- Migratie- en arbeidsbeleid moet opgesteld worden in overleg met economisch en sociaal beleid en bijhorende instituties niet in isolement

5.1.5. Een nieuw kapitalisme?

- Veranderingen in de aard van het kapitalisme
 - Kwalitatief
 - Kwantitatief → Versneld met de hulp van informatietechnologie en globale communicatie
- Werk zoals we het kennen staat onder druk op 2 fronten
 - Nieuwe technologie; wat zeer snel nieuwe jobs creëert
 - Globale marktkrachten; niet beperkt door wetgeving van de natie
- Sociale gevolgen van deze ontwikkelingen
 - Zorgen omtrent onzekerheid
 - Verlies van 'de job voor het leven'
 - Vroeger was werk het grote oriëntatie punt in iemands leven, tegenwoordig wordt onze identiteit meer en meer bepaald door wat we consumeren (Bauman)
 - Brazilianisation: snelle 'erosie' van de goede arbeidsvoorwaarden van de welvaartsstaat
 - The new capitalism
 - Versnelde kapitaalstromen, kortere tijdshorizons waartegen bedrijven werken en hun effect op werknemers en gemeenschappen
 - Implicaties voor morele identiteit
 - Positieve blik op huidig kapitalisme
 - Noodzakelijkheid van een meer humaan en ethisch systeem
 - Men kan belonend en sociaal noodzakelijk werk doen in plaats van vervreemdend en repetitief vervelend werk
 - Kritiek hierop: gebaseerd op weinig of geen empirisch onderzoek

5.1.6. Waar naartoe met globalisering?

- Theorieën aanvullen met empirisch onderzoek
 - Werk bestuderen op globaal vlak

- Aandacht voor de rol van 'agency' → begrijpen hoe actoren reageren op de druk van globalisering
- Aandacht voor het bestaan van slechte werkomstandigheden, die integraal verbonden zijn met de globale economie → hoe gaan mensen om met deze druk?
- Zoeken naar contradicties en ambigüiteiten ipv globalisering te zien als een onstopbare kracht

6. Vragen bij college 5

- Wat is de postindustriële samenleving en wat zijn de belangrijkste gebeurtenissen die ermee geassocieerd kunnen worden?
- Wat is er nieuw omtrent arbeid in de postindustriële samenleving?
- In welke mate en hoe kan globalisering sociale ongelijkheid reduceren?
- Zijn we getuige van het 'einde van de wereld'? Hoe moeten we dit evalueren

College 6: Dienstensector

Gebaseerd op reader: Human Resource Management In Service Work – Marek Korczynski en slides

1. Wat zijn diensten?

- Klassieke definitie
 - Industrie → kapitalisme (industriële samenleving)
 - Dienstensector → feodaal systeem (pre-industriële samenleving)
- Huidige (moderne) definitie
 - Agrarische sector: primaire sector
 - Industrie : secundaire sector
 - Diensten : tertiaire sector
- Dienstensector is dominant in de meeste kapitalistische economie
 - Volgens Bell is dit logisch, gezien de Engel-curve → vanaf dat primaire noodzaken in het leven vervuld zijn worden zijn een kleiner deel vd vraag
- Meerderheid van diensten is productieve arbeid

2. Hoe verschilt de dienstensector van de industrie?

Industrie	Diensten
Tastbaar product	Ontastbaar
Niet vergankelijk	vergankelijk
Niet variabel	variabel
Productie komt voor consumptie, productie en consumptie zijn niet met elkaar gelinkt	Productie en consumptie lopen gelijktijdig
Onderscheid tussen productie en consumptie	Onmogelijk om productie van consumptie te onderscheiden- klant kan niet van het proces verwijderd worden: klanten zijn medeproducenten bij diensten

- Variabel: heeft betrekking op het feit dat elke consument een andere verwachting heeft en de dienst zich dus aanpast aan de consument
- Niet elke dienst heeft elk van de vijf kenmerken
 - Vooral diensten met aanwezigheid van de consument zijn vergankelijk, gelijktijdig en on-onderscheidbaar
 - Diensten met betrekking tot informatie zijn vooral ontastbaar en variabel
- Alle activiteiten hebben een industriële en dienst-dimensie, hoewel in verschillende proporties

3. Specifieke types van diensten: classificaties

- Er zijn veel verschillende manieren om werk te classificeren:
- Naargelang haar bezigheid
 - **Specifieke relatie** tussen manager en werknemer (vb. bij McDonalds is dit een autoritaire, tayloristische relatie)
 - Diensten en de **manier waarop de klant centraal staat** in diensten (gezondheidszorg, fast food, verzekeringsmakelaars)
- Naargelang de gebruikte **skills**: unskilled, semi-skilled, skilled
- **Economische** classificatie van diensten: retail en distributie, sociale diensten, persoonlijke diensten, producentendiensten (bank, verzekering,...)
- Naargelang variabiliteit en ondeelbaarheid
 - interactieve dienstensector (retail, fast-food, restaurants en banken)
 - taak interactieve dienstensector
 - persoonlijk interactieve dienstensector
- Classificaties kunnen wel opgesteld worden, maar er zullen verschillen zijn tussen de classificaties op basis van het **perspectief** dat gebruikt wordt (HRM, marketing, operational)
 - Vier dimensies van dienstenwerk:
 - Verticale as: mate van standaardisatie/ aanpassing (gelijk voor alle perspectieven)
 - Horizontale as wordt door elk perspectief verschillend ingevuld:
 - tastbaarheid (marketing)
 - arbeidsintensiteit (operationeel)

- locus van control (HRM)

Mate van tastbaarheid en arbeidsintensiteit		
Mate van aanpassing	Laag	Hoog
Hoog	Service Shop	Professional service
Laag	Service Factory	Mass Service

4. De context van diensten

- Vaststelling: meer en meer competitie in dienstensector
- Oorzaken:
 - Deregulering in het grootste deel van de dienstensector gedurende de jaren '80 en '90 (bijvoorbeeld telecommunicatie, luchtvaartmaatschappijen, financiële diensten)
 - Shift in macht van producenten naar consumenten
 - Globalisering → verhoogde mate van internationale competitie → wat zijn de effecten op de dienstensector?
- Kenmerken van de dienstensector versus de secundaire sector :
 - dienstensector impliceert vergankelijkheid, en de onmogelijkheid om het onderscheid tussen productie en consumptie
 - dienstenwerk moet dicht bij de klant staan omdat er geen buffer is tussen productie en consumptie
 - globalisering leidt niet noodzakelijk tot gevaar voorrelocatie
- Welke effecten zijn er dan wel van globalisering?
 - management kan binnen dienstensector toegepast worden om te concurreren
 - negatief effect van multinationals op kleine bedrijven in de dienstensector
- Wat betekent concurrentie in de dienstensector? Is er concurrentie op prijs of op kwaliteit of op beiden? = multi- level

5. Hoe moeten we de dienstensector begrijpen?

5.1. Inzicht in de klant

- Klanten werden in de literatuur op vele verschillende manieren voorgesteld, deze manieren kunnen we indelen in twee dimensies
 - Eerder rationeel voorgesteld <-> irrationeel
 - De informatie op basis waarvan de consument een beslissing neemt wordt voornamelijk door hemzelf bepaald <-> bepaald door de structuur van de organisatie
- De klant als rationeel
 - Formele rationaliteit verwijst naar de mogelijkheid om bevindingen te prioriseren en het gebruik van efficiënte middelen om doelstellingen te bereiken → klemtoon op voorspelbaarheid en berekenbaarheid
- Klant als irrationeel

- Verwijst naar de **mythe van soevereiniteit** van de klant
- *The feeling of being in charge*
- Although individual customers may know that notions of their sovereignty are mythical, the fact they still go along with this myth reflects the ability to create an illusion which is known to be false but felt to be true
- Echter, de klant wordt steeds simultaan door beide tegenstellingen gestuurd. → Hij is rationeel irrationeel, zelfsturend en bestuurd door een ander
 - De kwaliteit waarnaar de klant op zoek is weerspiegelt zowel efficiëntie (rationeel) als de mythe van soevereiniteit (irrationeel)
 - Campbell (1987): theorie van consumentengedrag die gebaseerd is op een hedonistische (irrationeel) eerder dan een utilitaristische manier van denken
 - Management literatuur over klanten → samengaan van formeel rationeel (tevredenstellen van de klant) met formeel irrationeel (verheugen van de klant)
 - Bv: Interactie rationeel/irrationeel → Opdienen van eten in een café
 - snelle en betrouwbare dienst (gebruikswaarde) (RATIONEEL)
 - indruk van de klant /is de klant tevreden? (IRRATIONEEL)
- Implicaties voor betrokken werknemers: moeten zowel respectvol als autoritair zijn
- Het gevoel van verantwoordelijk te zijn is het kernelement van hedendaagse interacties en kan bijdragen tot de mythe van klantensoevereiniteit (Leidner, 1993)

5.2. De gevolgen voor de arbeidsorganisatie en HRM

- **De klantgerichte bureaucratie** is een model dat goed de complexe natuur van de consument ondersteund.
- “de klantgerichte bureaucratie houdt rekening met de vereisten van de organisatie voor **het formeel rationele**, bijvoorbeeld antwoord kunnen bieden op concurrentiële druk, inspelen op behoeften van de klanten en **op het formeel irrationele**, inspelen op de vraag van de klant naar plezier en het bestendigen van **de mythe van klantensoevereiniteit**.” (Korczynski, 2002: 64)

5.3. Management in de dienstensector

- Dienstenorganisatie moet volgende aspecten tot stand brengen:
 - Tevredenheid <-> plezier
 - Efficiëntie, betrouwbaarheid <-> zekerheid, empathie en tastbaarheid
- 
- Het spanningsveld in de dienstensector: voorbeeld McDonalds, geroutineerd werk en gebureaucratiseerd
 - Doel McDonalds: “behandel elke klant als een individu in maximum 60 seconden”

6. Kenmerken klantgerichte bureaucratie

- **Duale imperatief:** focus op rationale en irrationële aspect van de consument
- Bureaucracy: principle of rationalisation
- Customer-oriented bureaucracy: rationalisation + customer orientation
 - Cut costs and simultaneously improve customer service
- Gevolg: HRM moet op twee vlakken werken

- Promoten van de tweezijdige werkwijze
 - Taal en symbolen: een taal creëren die de gemeenschappelijke doelen van management en werknemers benadrukt. Nadruk leggen op 'balans' ipv spanning.
- Omgaan met de daaruit voortvloeiende spanningen

Dimensies	Klantgerichte bureaucratie
Rol van het Management /HRM	<i>Duale imperatief in dienstensector</i> • Rationalisering en klantgerichtheid • Standardisering van procedures en omgaan met onverwachte klanten • Efficiëntie en hoge kwaliteit • Technologie is een middel om productie te rationaliseren en de organisatie meer klantgericht te maken
Hoe kan dualiteit gepromoot worden door HRM?	- Opleiding en recrutering - Taal en symbolen
Dilemmas voor het management	<i>Sociale orde die efficiëntie en klantengerichtheid bij de betrokken werknemers genereert en winst creatie garandeert</i>
Cruciale rol van HRM	<i>Juiste gedrag promoten en mogelijke spanningen vermijden of verminderen</i>

Dimensies	Klantgerichte bureaucratie
Arbeidsproces	Kwantiteit en kwaliteit
Basis van arbeidsdeling	Efficiënte vervollediging van taken en klantenrelatie
Basis van autoriteit	Rationeel legale regels en klanten
Vorm van controle	Imperfecte bureaucratische meting en klantgerichte normen
Affectie	Gerationaliseerde emotionele arbeid
Flexibiliteit	Behoud van interne stabiliteit en aanpassen aan klantenvereisten

6.1. Voorbeelden van duale imperatief: de horeca 'case'

- "De hotels worden met twee belangrijke eisen geconfronteerd : een vraag naar flexibiliteit enerzijds, en de vraag naar een hoge mate van controle en coördinatie anderzijds. De vraag naar flexibiliteit vloeit voort uit de variabiliteit van de klanten, terwijl de vraag naar controle voortvloeit uit een bureaucratische logica gekoppeld aan de noodzaak van kostenbeheersing" (Shamir, 1978 in Korczynski, 2002: 85)

6.2. Uitzonderlijk: de vertegenwoordigers/ verkopers 'case'

- Verkopers zijn geneigd om instrumentalisme te promoten in de relatie met de klant omdat ze op basis van verkoop verloond worden
- Ideologie van manipulatie
- Klantgerichte bureaucratie ?
 - Verkopers zijn meer verkoops- dan klantgericht
 - minder druk voor kostenminimalisatie

6.3. Dilemma's voor het management

- Niet alleen organisatie flexibel maken om in te spelen op behoeften van de klanten maar ook om efficiëntie te maximaliseren
- Hoe? Creëren van fragiele sociale orde
- Toepassen van principes van de 'flexible firm' met een stabiele kern en een numerieke flexibele periferie

6.4. Hoe kan het management de duale imperatief uitwerken?

- Gebruik van fooi in de horeca 'case'
- Het gebruik van fooien kan de internalisering van de spanningen voor het personeel verhogen en het leiden tot de creatie van ruimtes voor hen
- Het gebruik van fooien bestendigt de mythe van de klant
- Het gebruik van fooien in de horeca kan het gebruik van 'gender' helpen te internaliseren in interactie
- Het gebruik van fooien = afstand doen van HRM-praktijken door het management

6.5. Juist gedrag bij werknemers promoten

- Gebruik van taal en symbolen door HR
- benadrukken van toewijding tot werknemers, hun carrièrepaden en hun opleiding
- benadrukken van gedeelde interesses en teamwerk, samenwerken naar een gedeelde doelstelling
- klantgerichtheid voorstellen als een gedeelde waarde
- Opleiding en aanwerving door HR in overeenstemming met volgende criteria
 - klantgerichte attitudes en communicatie
 - empathie (ziekenhuizen, gezondheidszorg, call centers of ambities (vertegenwoordigers)
 - cultuur (voorbeeld in callcenter worden enkel mensen aangeworven die een sterke klantgerichte focus hebben))
- Zie hoofdstuk 5 "Hospitality work" en "call centres" een hoofdstuk 6 "Sales Work" in (Korczynski, 2002)

7. Gevolgen voor de ervaringen van de betrokken werknemers

- Interactie tussen werknemer en klant is een economische en sociale interactie
 - sociaal ingebed
 - gevolgen van de interactie voor de betrokken werknemer

- Voorbeeld : Een geïrriteerde/ gelukkige klant veroorzaakt (haast) onvermijdelijke gevolgen voor de betrokken werknemers (burnout/geluk): als de relatie met de klant gekenmerkt wordt door tevredenheid dan creëert dit ook tevredenheid voor de betrokken werknemer.

8. Vragen

- Wat zijn de grootste verschillen tussen handarbeid en diensten ? (ontastbaar, vergankelijk,...)
- Wat is een klantgerichte organisatie en welk type dienst past beter bij dit type organisatie en waarom ? (front line service work: diensten waarbij er interactie is met de klant)
- Wat zijn de dilemma's waarmee een klantgerichte organisatie wordt geconfronteerd en hoe kunnen die dilemma's overwonnen worden? (spanning tussen rationaliteit en irrationaliteit)
- Wat zijn implicaties van een klantgerichte organisatie voor HRM?

College 7a: Werk en ongelijkheid

Gebaseerd op HB hoofdstuk 7 en slides

1. Inleiding

- Ongelijkheid in werk
- Bredere maatschappelijke ongelijkheid
- Benadrukt:
 - Onderzoek naar ongelijkheid cruciaal in arbeidssociologie
 - Verschillende vormen van ongelijkheid zijn onderling verbonden

2. De sociologische missie

- Kern van arbeidssociologie is onderzoek naar en theorievorming over ongelijkheden in het werk (immers; sociologie = analyse van sociale fenomenen met als doel de samenleving te verbeteren)
- Drie fundamentele vragen:
 - Wat zijn de *oorzaken* van deze ongelijkheden?
 - Hoe worden deze ongelijkheden *ervaren*?
 - Bestaat er een *oplossing* voor deze ongelijkheden?
- Aandachtspunten:
 - Het feit dat er machtsstructuren zijn op vlak van klasse, gender,... maker dat er ongelijkheid ontstaat
 - Vooral aandacht voor klasse, gender en ras
 - Geloof in de sociologie: klasse, gender en ras zijn sociale constructies, gecreëerd door individuen in de maatschappij, en niet het resultaat van aangeboren verschillen tussen groepen

3. Grondbeginselen

- Algemeen sociologisch debat over ongelijkheid
- Sociologen zijn het eens: "Er is sociale ongelijkheid."
- Maar discussie over oorzaken

- Durkheim: meritocratie
- Marx: klasseongelijkheid in het kapitalisme
- Weber: multidimensionele blik op sociale stratificatie
- Durkheim
 - Centraal: individuele verdienste ('merit') → aangeboren vermogens en de mate waarin je hard werkt
 - Ideale samenleving is een meritocratie
 - Individuen krijgen de (arbeids)positie die ze door eigen, aangeboren kwaliteiten en vaardigheden verdienen
 - Ideaaltypisch: In een ideale maatschappij vinden mensen een niche die het best bij hun mogelijkheden en kwaliteiten aansluit
 - In realiteit is er echter geen meritocratie en dus sociale ongelijkheid
 - = "individen worden gedwongen in een positie (vb. job) die ze niet verdienen" *forced division of labour*
 - Leidt tot spanningen en conflicten in de samenleving
 - Oplossing: intermediaire (onderhandelende) groepen tussen staat en individu die zorgen voor een nieuwe morele orde
- Marx
 - Centraal: controle over productiemiddelen (=bourgeoisie) als middel om arbeidskrachten uit te buiten (=proletariaat)
 - Niet het gebrek aan meritocratie is de oorzaak van ongelijkheid, wel de spanning tussen bezittende en niet-bezittende klassen
 - Arbeidersklasse
 - Ontstaat door de moderne industrie maar zou leiden tot het verval van de kapitalistische maatschappij
 - Klasse die voor een meer gelijke toekomst zorgt waar er gemeenschappelijke controle over de productiemiddelen is, dit wordt bereikt door revolutie
 - Essentieel voor deze revolutie is een transformatie van de aard van het werk om vervreemding van de arbeid te bestrijden
 - De degradatie en onmenselijkheid van arbeid leidt tot grotere vervreemding bij de arbeiders en dit zorgt voor een klassenstrijd die uiteindelijk uitmondt in revolutie
 - Oplossing: revolutie
 - F. Engels in *The Origin of the Family, Private Property and the State* (sociologie van gender en werk): ontstaan van private eigendommen als oorzaak van het ontstaan van patriarchieën
 - Onderzocht overgang in de maatschappij van matriarchieën naar patriarchieën

- Oorzaak: private eigendommen --> men wou graag eigendom overdragen aan de biologische kinderen
- Weber
 - Centraal: ongelijkheid is meer dan economie en klasseongelijkheid; het is een complex gegeven, multidimensionaal en kruisgewijs
 - Belang van andere oorzaken van ongelijkheid:
 - **Status** = sociaal aanzien; niet uitsluitend bepaald door sociale klasse, ook door life-style, consumptiepatronen en educatie
 - **'Parties'** = groepen die samenkomen om macht te verwerven; opnieuw niet noodzakelijk klasse gebaseerd

4. Latere ontwikkelingen

4.1. Verschillen of ongelijkheden in werk?

- Meritocratische opvatting van werk dominant in de jaren '50 → **functionalistische sociologie**
 - Focus op verschillen tussen individuen
 - verschillen in verloning gelegitimeerd door (tijd van) training en ontwikkeling van vaardigheden (= Menselijk Kapitaal Theorie)
 - verschillen zijn noodzakelijk voor de werking van een samenleving → ook belangrijke posities moeten kunnen ingevuld worden
 - hier is training voor nodig en inzet
 - mensen zullen enkel bereid zijn dit te doen indien de voordelen achteraf voldoende groot zijn
 - vb. gemiddeld startloon na opleiding geneeskunde
- Later meer kritische kijk: er zijn bestaande sociale *ongelijkheden* die
 - Focus op verschillen tussen groepen
 - sociaal geconstrueerd en
 - dynamisch zijn (variëren doorheen de tijd en van plaats tot plaats)
 - **Belangrijk** - kenmerken sociale ongelijkheden:
 - Sociale ongelijkheden zijn persistent, in stand gehouden door dominante culturele overtuigingen
 - Leden van verschillende categorieën van sociale verdeling hebben ongelijke kansen in het leven
 - 'Lidmaatschap' van een bepaalde categorie van sociale verdeling resulteert in een gemeenschappelijke sociale identiteit
 - Sociale ongelijkheden zijn sociaal geconstrueerd, niet natuurlijk

4.2. Werk en indeling in klassen

- Piek in onderzoek tussen 1955-1975: 'Golden age of British occupational and industrial sociology' → veel onderzoekers onderzochten modernisering en de klasse cultuur; en legden een verschillende focus:
- Focus 1: Ontstaan van instrumentele klasse en 'onderklasse' (**embourgeoisement thesis**)
 - Effect van de stijgende lonen: arbeidersklasse wordt middenklasse?
 - Neen; arbeiders verdienen meer maar de andere aspecten van hun job veranderen niet (nog steeds lange uren, arbeidsintensief werk, monotoon, trekken niet op met de middenklasse)
 - Gevolg: nieuwe klasse gedefinieerd - instrumentele klasse
 - Werk = enkel middel om geld te verdienen
 - Vakbonden = middel van bescherming ipv ook voor arbeiderssolidariteit
 - Vrije tijd = bij de familie, thuis ipv met andere arbeiders op te trekken
- Focus 2: wordt de working-class zo divers dat er een onderklasse is gecreëerd?
 - **Murray**: Alleenstaande moeders, zonder mannelijke broodwinner wat ervoor zorgt dat de kinderen zonder regels, rebels opgroeien zonder enige toewijding op vlak van werk
- Focus 3: Negatief effect van intrede ICT op autonomieniveau dat bij een bepaalde klasse hoort
 - Proletariserende thesis: middenklasse jobs zijn zo ver gedegradeerd dat ze meer gemeen hebben met jobs uit de arbeidersklasse
- Focus 4: Ontwikkeling van klasse-schema's
 - "Metten" van iemands klassepositie
 - Bijv. door observeren van arbeidspositie (en de bijbehorende status)
 - Relevant in onderzoek naar sociale mobiliteit

4.3. Voorbij het klasse-concept: andere sociale verdelingen

- Ommekeer vanaf jaren '70
 - Bij klasse-theoretici zelf: "Is klasse als concept nog wel een juiste weergave van de werkelijkheid?" (mede owv proletariserende en bourgeoisiserende gebeurtenissen van hierboven)
 - Bij anderen: "Er zijn ook ongelijkheden die niet op klasse gebaseerd zijn." (vb. gender, ras, leeftijd)
 - Belangrijke breuk met de vorige periode kwam er hoofdzakelijk door het feminisme

4.4. Werk en genderongelijkheden

- Seks → biologisch, natuurlijk
- 'Gender'

- Sociale constructie, niet van nature zo bepaald, aangeleerd
- ~ machtsongelijkheid, onderdrukking, idee van hiërarchie
 - Man = dominerend, krachtig
 - Vrouw = onderdrukt, zwak

4.5. Studie van genderongelijkheid en werk

- 1970: noodzaak werd duidelijk om vrouwelijke ervaringen en levenswijze ook te documenteren/onderzoeken
- 3 typische reacties op vraag van feministen om in onderzoek betrokken te worden
 - Negeren en voortdoen zoals ervoor (vb. industriële sociologie: bleef vooral man-georiënteerd)
 - Opnemen maar onderzoeksfundamenten blijven onveranderd
 - Opnemen met veranderingen aan fundamenten

4.6. Studie van vrouwen in de arbeidsmarkt

- Pre-WO
 - Publieke/private sectoren (zie H5)
 - Verschil in vrouwelijk/mannelijk werk werd gezien als natuurlijk, voortvloeiend uit biologische verschillen
- Tijdens WOI en WOII
 - Nemen vrouwen het werk over van de mannen in de industrie en op het land
 - Maar weerstand van werkgevers en vakbonden die dit enkel als tijdelijke maatregel willen (veel tijdelijke contracten, tot mannen terug waren uit oorlog)
 - Blijkt dat vrouwen evengoed mannelijke jobs kunnen uitvoeren en dit dus geen natuurlijke verdeling is
- Na WOII bleven vrouwen intreden in de arbeidsmarkt maar verschil met mannen in loon, status, arbeidsduur, loopbaanperspectief, ...
- Segregatie
 - Horizontaal: mannen en vrouwen hebben verschillende *soorten jobs*
 - Verticaal: vrouwen werken op een lager *niveau* dan mannen
- Vrouwelijke bedienden:
 - Werden in tegenstelling tot mannelijke bedienden niet gezien als middenklasse
 - Semi-skilled, laag opgeleid, lage kwalificaties
 - Verdienen evenveel als arbeiders
 - Weinig promotiekansen
 - ⇒ Binnen hetzelfde beroep zaten mannen en vrouwen toch in een verschillende carrière situatie

4.7. Studie van onbetaald huiswerk van vrouwen en het in vraag stellen van de splitsing privaat-publiek

- Valt samen met de derde reactie (4.5)
- Voor 1970: focus in arbeidssociologie op betaald werk (1) bij mannen (2)
- <-> Oakley in *The Sociology of Housework* (1974): onderzoek bij 'full-time housewives'
 - Stelde dezelfde vragen aan huisvrouwen die andere onderzoeken stelden aan mannelijke arbeiders
 - Huisvrouwen hadden dezelfde klachten als mannelijke handarbeiders; zeer monotoon routinewerk en hele lange dagen
 - Ook klassenverschillen tussen huisvrouwen:
 - Middenklasse: heet water, eigen wasmachine en stofzuiger
- Link tussen privaat-publiek werd geaccepteerd: huiswerk staat niet volledig los van betaald werk (vb. betrokkenheid van vrouwen bij het werk van hun man)
- 3 mogelijke relaties tussen werk en gezin
 - Uitbreiding
 - Vb. ik zet een gezinsactiviteit opzij omdat ik een interessante lezing wil volgen over een onderwerp dat van toepassing is op mijn job
 - Tegenstelling
 - Vb. ik ga vanaf mijn werk direct naar het café, na de uren wil ik niet aan het werk denken
 - Neutrale positie
 - Vb. ik onderhoud de tuin op zaterdag, maar zal ook bij de gezinsactiviteit zijn

4.8. Verklaringen voor genderongelijkheden

- Vraagzijde
 - Idee van de 'segmented labour market' verschillende types werknemers zijn gewenst → 'Verdeel en heers'-principe
 - Er wordt gebruik gemaakt van de reeds bestaande ongelijkheden, zo kan men:
 - Solidariteit tussen werknemers af remmen
 - Lonen differentiëren
 - 'Reserve army'
 - = In een krappe arbeidsmarkt kunnen vrouwen ingezet worden als reserve-arbeidskrachten
 - Kritiek want:

- Vrouwen werden niet als eerste ontslaan in tijden van economische crisis
- Vrouwen komen vanaf jaren '70 vooral in 'nieuwe' jobs voor (dienstensector) en zijn dus geen vervanging voor mannen
- Aanbodzijde: Human capital theory
 - Werkgevers kiezen de voor hen beste werknemer(s) op basis van menselijk kapitaal.
 - Vrouwen bezitten minder menselijk kapitaal door zorgtaken in het huishouden.
 - Vrouwen en mannen verdelen het werk onderling ook rationeel, omdat het efficiënter is zich elks te specialiseren
 - Kritiek: deze theorie gaat uit van een natuurlijke verdeling tussen mannen en vrouwen (verklaart gender-typen (= aangeleerd) niet)

4.8. Werk en raciale ongelijkheid

- Interesse door na-oorlogse immigratie en dekolonisatie van het Britse rijk
- Grote stimulans van black rights movement om sociologie te herzien en te inspireren <-> echter minder belangrijke impact gehad dan feminisme
- Volgens sociologen is ras net als gender **sociaal geconstrueerd**

4.9. Studie van raciale ongelijkheid en werk

- Belang van geschiedenis: uitbreiding van het Britse imperium ging gepaard met verspreiding van het geloof in superioriteit ten aanzien van niet-Britse rassen
- Economische migratie (door gebrek aan arbeiders na WO II)
 - ⇒ fysieke concentratie van minderheidsgroepen (huisvesting)
 - Migranten settelen zich vrijwel allemaal in fabrieksregio's
 - Focus in onderzoek vooral op 'black immigrants' (discriminatie op de arbeidsmarkt, vakbondsvertegenwoordiging) (ondanks veel white immigrants)
 - Vakbonden vertegenwoordigden de migranten vrijwel niet
 - Blanke arbeiders voelden zich meer gerelateerd tot hun blanke werkgever dan tot hun zwarte mede-arbeider

4.10. Verklaring voor raciale ongelijkheid in het werk

- Assimilatie: aanpassing van de immigrant aan het gastland
- Jaren '60 en '70:
 - Neo-Marxisme: "minderheidsgroepen zijn goedkope arbeidskrachten en kunnen dus gemakkelijk ontslagen worden"
 - Etnisch nadeel = economisch nadeel

- Zwarten behoren tot de arbeidersklasse maar zijn gescheiden van de blanke arbeidersklasse door een geracialiseerde klasse fragmentatie
- Neo-Weberiaans gedachtegoed: aandacht voor klasse, status en 'party'
 - Closure & exclusion
 - Zwarten = aparte klasse
 - Blanken hadden rechten verworven via arbeidersklasse verenigingen; zwarten waren hiervan buitengesloten
 - Verschil in 'macht' op de huisvestingsmarkt: zwarten woonden in overbevolkte huizen met meerdere families in het centrum van de stad
- Kritiek op de vorige benaderingen in de jaren '70 en '80:
 - Ras is niet te herleiden tot klasse
 - Naast economische verklaringen zijn ook culturele verklaringen relevant
- Centre for Contemporary Cultural Studies (CCCS) (1963-2002), Engeland: belangrijke rol in stimuleren onderzoek en oorsprong nieuwe tak binnen sociologie over racisme

5. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

5.1. Werk en klasse

1. meer holistische (= vervlochten geheel van facetten waaruit klasse is opgebouwd) kijk dan vroeger
 - Aandacht voor economie én cultuur
 - Klasse als zowel persoonlijke ervaring als structurele ongelijkheid
 - Interactie tussen klasse, gender en ras

5.2. Werk en gender

2. Gender: meer dan 'dé vrouw'
 - Huidige ontwikkelingen:
 - Het belang van verschillen tussen vrouwen onderling erkennen
 - Minder puur op vrouwen focussen als de geslachtsgebonden groep maar ook op deze manier naar mannen kijken
3. Voorkeuren theorie, Hakim: werk-leven voorkeuren bij vrouwen zijn heterogeen; en vrouwen kunnen, meer dan mannen, deze verschillende voorkeuren uitoefenen, dit zorgt voor meer diversiteit in de patronen van vrouwen op de arbeidsmarkt
 - Voorkeuren domineren/overheersen de invloed van demografische, sociale, economische en institutionele factoren op het leven van de vrouw
 - Kritiek: beperkingen op zowel de vorming als de uitoefening van die voorkeuren juist omwille van ongelijkheid op basis van geslacht
4. Verschillen tussen landen

- Wat in het ene land als normaal wordt aanvaard, is ergens anders vaak ongewoon
 - Andere, betere vormen van geslachtsgebonden arbeidsverdeling zijn mogelijk
 - Verschillen tussen landen/gemeenschappen in sterkte mannelijke kostwinner vs. vrouwelijke zorgende functie
 - Uitgebreid vrouwelijke parttime werk komt enkel voor onder specifieke maatschappelijke omstandigheden
 - Variatie en gelijkheden tussen het geslachtsgebonden zijn van bepaalde beroepen in verschillende landen (boekhouden, geneeskunde)
5. 'Gendered moral rationalities', Duncan: Hoe mensen beslissingen maken (inc. ouderschap gecombineerd met werken) wordt vooral bepaald door morele en sociale opvattingen over welk gedrag juist en gepast is; dit varieert tussen bepaalde sociale groepen, gemeenschappen en welvaartsstaten
6. Ook groep van mannen is heterogeen (cf. 'hegemonische mannelijkheid', Connell)
- Verschillende soorten 'mannelijkheden' (vb. gewelddadig - niet gewelddadig)
 - Het culturele idee van mannelijkheid is voor veel mannen niet haalbaar
 - Ondergeschikte mannelijkheden: homoseksuelen, vrouwelijke of bange mannen
 - Vaak het slachtoffer van verbaal misbruik en discriminatie, soms zelfs geweld
 - Zowel de groep van mannen als van vrouwen zijn 'gendered' dus sociaal geconstrueerd
 - Impact van deïndustrialisatie op werk en identiteit van mannen
 - Veel mannen werkloos: ook een vorm van ondergeschikte mannelijkheid?
 - Genderongelijkheid blijft maar comparatief onderzoek toont cross-nationale variatie
7. Ondanks de integratie van vrouwen in betaald werk, is het kapitalistisch systeem nog steeds opgebouwd rond mannelijke waarden

5.3. Werk en ras

8. Heterogene groep: er heerst een grote diversiteit binnen etnische minderheden
- Vb. male self-employment is groter/kleiner binnen verschillende groepen → Verschillende verklaringen:
 - Typische karakteristiek van die etnische groep om meer zelfstandig te zijn
 - Zelfstandigenstatuut als mogelijke reactie tegen ongelijkheid
 - Maar nog steeds vaak lange, asociale uren in slechte omstandigheden en voor lage lonen
 - Niet altijd als reactie op racisme: sommige etnische groepen verdienen meer welvaart als zelfstandige dan als werknemer

- Sommige ethnische groepen doen het beter als zelfstandige dan als werknemer
- 9. Sommige etnische groepen hebben overheen de tijd meer succesvolle carrières dan andere → hoe komt dit?
- 10. Verschillen tussen werkervaringen van vrouwen
 - Vb. Afrikaanse vrouwen bereid full time te werken met kinderen, blanken veel minder
- 11. Institutioneel racisme:
 - Racisme maakt deel uit van de *hiërarchische structuur* van de maatschappij,
 - Het is niet toevallig maar leidt *systematisch* tot sociale nadelen voor de betrokkenen, en
 - Het is verankerd in *waarden en instituties* van de samenleving
- 12. Nieuw thema: etnische diversiteit in 'white groups'

5.4. Andere sociale ongelijkheden

- Andere sociale ongelijkheden die invloed hebben op betaald of onbetaald werk:

5.4.1. Vaardigheden

- 13. Opdeling *tussen* geschoolde en ongeschoolde arbeidskrachten maar ook *binnen* de groep van geschoolde arbeidskrachten (bijv. geschoolde arbeiders met andere specialiteiten)
 - Soms zelfs rivaliteit tussen geschoolde arbeiders: wie heeft het meeste recht om een bepaald beroep legitiem uit te oefenen?
- 14. Middeleeuwse gilden: beperkte omvang zodat zij als schaarse arbeidskrachten hogere lonen konden afdwingen
- 15. 19^e eeuw: concentratie van elite-ambachtsmannen en werkers met schaarse vaardigheden in arbeidsaristocratie
 - Belangrijke gevolgen voor klassensolidariteit: scheidde een sleutelement van de arbeidersklasse
 - Scheiding van vaardigheden creëert bepaalde werkplaats normen, waarden en identiteiten

5.4.2. Leeftijd

- 16. Relevant criterium wanneer het gaat over jobaanbod en overgang naar pensioen
 - Mannelijke senior executives: veel privileges naarmate ouder worden
 - Ongeschoolde arbeidersklasse mannen, en voornamelijk vrouwen: meer moeilijkheden naarmate ouder worden

5.4.3. Intersectionaliteit

- 17. Multidimensioneel: er bestaan verschillende vormen van sociale ongelijkheid ...
- 18. Holistisch: ... die het best in interactie of in combinatie met elkaar worden onderzocht

6. Vragen

- In welke mate is onderscheid in arbeid natuurlijk?
- Systematische benadeling wordt door grote groepen ervaren in de samenleving. Bediscussieer
- Wat betekent sociale klassen? Volstaat het concept van sociale klassen om sociale verdeling te bestuderen en waarom?
- Hoe manifesteert sociale verdeling zich in arbeid?
- Wat wordt bedoeld met intersectionaliteit en waarom is het voor sociale verdeling belangrijk?

College 7b: Werk en controle

Gebaseerd op HB hoofdstuk 8 en slides

1. Inleiding

- Belangrijke rol voor controlemechanismen op de werkvloer
- Ook belangrijke rol voor 'weerstand tegen controle'

2. De sociologische missie

- Onderzoek naar
 - Verschil tussen de pre-industriële (slavernij, feodaliteit) en de industriële samenleving?
 - Hoe uiten macht, controle en weerstand zich in een arbeidssituatie?
- Aandacht voor zowel betaald als onbetaald werk.
- Soort van controle is afhankelijk van de soort van samenleving

3. Grondbeginselen

- Marx
 - Centraal in de kapitalistische samenleving: controle van werkers door opzichter(s)
 - Er is nood aan controle indien werkgevers hun belangen willen voldoen
 - Arbeidsrelatie werkgever-werknemer wordt gekenmerkt door:
 - Tegengestelde belangen: winstmaximalisatie door minimale loonkost vs. inkomensmaximalisatie
 - Machtsasymmetrie → veroorzaakt weerstand en conflict
 - Coördinatie en discipline: omdat op de arbeidsmarkt geen arbeid maar arbeidskracht wordt ingekocht is er nood aan management
- Durkheim
 - Centraal: meritocratie
 - Ideaaltype: "Geen conflict in de samenleving want jobs worden ingevuld o.b.v. objectieve criteria"
 - hiërarchie is noodzaak in een samenleving
 - management een natuurlijk gevolg vd verdeling van arbeid
 - Realiteit: mismatch => conflict
 - Ontstaan van onafhankelijke werkgroepen met eigen morele regels en eigen interne controle
- Weber
 - Centraal: proces van rationalisering

- Rationalisering leidt tot grotere arbeidsdeling en dus ook tot management en supervisie
- Controle via:
 - Verdere arbeidsdeling en specialisatie, incl. management- en controle-functies
 - Bureaucratie
 - Cultuur (normen en waarden): protestantse werkethiek
- Zoals Durkheim belang van meritocratie: invulling arbeidspositie o.b.v. kwaliteiten en vaardigheden
- Verschil met Durkheim: “conflict is onvermijdbaar”

4. Latere ontwikkelingen

- Thompson (marxist)
 - Onderzocht transitie feodaal → kapitalisme
 - Invloed van industrialisering op sociale relaties
 - Benadrukte rol van cultuur, gewoonten en ideeën
 - Rationalistische benadering van kapitalisme zou op verzet stuiten
- De rol van technologie
 - Controle
 - Door toepassing nieuwe technologieën
 - Van werkers geconcentreerd op één plaats, nl. de fabriek
- F. W. Taylor en Scientific Management: rationalisering van het werkproces en controle door managers i.p.v. werknemers

4.1. Fordisme

- Kenmerken
 - Massaproductie door semi- of ongeschoolde arbeidskrachten
 - Splitsing *tussen* DENKEN/DOEN
 - Splitsing *in* D/E/N/K/E/N en *in* D/O/E/N
- Getheoretiseerd door Braverman: deskilling als basis van controle
 - Taylor's ideeën en het fordisme vormen het controlesysteem dat het kapitalisme kenmerkt
 - Management controleerde veel grotere delen van het werk → proces van deskilling als gevolg
- <-> enkel het idee van deskilling is onvoldoende als basis voor controle → Friedman en Edwards nemen ook andere factoren in rekening
 - Edwards: typologie van controlevormen
 - Eenvoudig/direct
 - Zal onvoldoende zijn wanneer een bedrijf groeit
 - Technisch: werkritme bepaald door machines
 - Kan op verzet stuiten
 - Bureaucratisch: controle via sociale relaties en regels
 - Deze drie vormen kunnen tezamen aan het werk zijn
 - Friedman: de strategie van management wordt bepaald door een veelheid aan factoren
 - Directe controle: minimale werknemersverantwoordelijkheid

- Verantwoordelijke autonomie: basis van vertrouwen; mensen doen aan zelfcontrole

4.2. Begrijpen van weerstand

- Alan Fox
 - Dacht dat conflict een objectieve oorzaak heeft, en geen irrationele actie is
 - Onderscheidde verschillende theorieën over conflict (unitair, pluralistisch, radicaal)

Perspectief	Unitair	Pluralistisch	Radicaal
Relatie werkgever-werknemer	Dezelfde belangen	Tegengestelde belangen	Tegengestelde belangen
Conflict?	Geen	Onvermijdelijk maar op te lossen	Onvermijdelijk en niet op te lossen

- Fox meende dat de radicale benadering het meest realistisch is
- Hoewel conflict inherent kan zijn aan kapitalisme, hoeft dit geen verstoring v.h. werk te betekenen
- Radicale en marxistische visie
 - Relatie tussen werkgever en werknemer wordt bepaald door vorm van conflictualiteit
 - Dit hoeft niet te betekenen dat de productie gevolgen hiervan ondervindt
 - Gebrek aan conflict bij de productie betekent niet dat er geen conflict is
- Pluralistisch: oplossing conflict door onderhandelingen; sociaal overleg
- In realiteit vormt weerstand een continuüm van vormen: van klein tot groot, van verborgen tot openlijk
- “Negotiated Order” (Brown, 1988) Brown vertrekt vanuit de 3 perspectieven, maar beweert dat er altijd tot sociale orde kan gekomen worden mbv negocieren

4.3. Zelfcontrole bij werkgroepen

- Werkgroepen hebben bijna altijd een beleid voor zichzelf, met of zonder supervisie: werkethiek
- Sociale controle door familie, gemeenschap
- Identiteit, trots
- Normen en waarden worden geproduceerd en gereproduceerd in arbeidssituaties en zorgen voor stabiliteit en voorspelbaarheid

4.4. Vakbonden en weerstand

- 19^e eeuw
- Groeperingen van werknemers (collectief)
- Nationale en sectorspecifieke variatie → grote verschillen in vakbonden
- Vakbonden traditioneel als vorm van weerstand maar ook overlegplatform bij problemen en bron van controle
 - Vb. beïnvloedings- en vredesplicht bij afgesloten CAO: vakbondsleden overtuigen de CAO te respecteren (1) en gedurende de geldigheidsduur van een CAO geen acties ondernemen om de inhoud van de CAO te wijzigen (2)

5. Hedendaagse thema's en toekomstige trends

5.1. Nieuwe vormen van werk

- Jaren '80 en '90: verschuiving van (aanbodgedreven) Fordistische naar (vraaggedreven) post-Fordistische productie
- Managementtrends: naar een individuele relatie tussen werknemer en werkgever
 - Total Quality Management (TQM):
 - Elke werknemer is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de output
 - Meer aandacht voor kwaliteit sinds jaren '80
 - Just In Time (JIT): zo weinig mogelijk voorraad aanleggen
 - Een echte menselijke verbetering of meer ontwikkelde vormen van fordisme?
 - Human Resource Management (HRM): op een meer bewuste manier omgaan met de mens achter de werknemer, aandacht voor creativiteit en autonomie
 - Is HRM echt iets nieuws of gewoon een bepaalde uitdrukking?
- HRM, JIT, TQM als gecontesteerde concepten zowel binnen als buiten managementskringen
- Individualisering van arbeidsrelaties → arbeiders meer kwetsbaar in termen van controle → meer disciplinaire codes

5.2. Toezicht en self-management

- Gevolg van nieuwe vormen van controle: werknemer krijgt meer verantwoordelijkheid
- M. Foucault in *Surveiller et punir*: idee van **Panopticum**:
 - Gevangenis (19^e eeuw) waar bewakers de gevangenen kunnen zien maar omgekeerd niet. Daarom moeten de gevangenen zich te allen tijde gedragen.
 - Werknemers voelen dat fout gedrag zal ontdekt worden → de nood om zich goed te gedragen wordt geïnternaliseerd
 - Metafoor vaak gebruikt voor beschrijving van controle en discipline
- Zelfdiscipline kan ook worden opgelegd door bepaalde normen en waarden te (laten) internaliseren ('work on the soul')
- Hochschild (1983)'s perspectief: perspectief dat gebruikt wordt om inzicht te geven in hoe organisaties pogen werknemers te managen om hun gevoelens op de werkplaats te beheersen
 - 'Emotionele' arbeid en de hedendaagse werkplaats: klantgerichte arbeid komt frequenter voor;
 - De nadelige gevolgen van het uitstellen van managen van emoties → "Disney world"
 - "I sometimes find myself smiling at people" – they say "What are you smiling for" – "I know they are thinking of.. but it is because I still feel I am constantly this character !"

5.3. Weerstand in nieuwe werkplekken?

- Uit het oog maar niet noodzakelijk uit het hart
- Weerstand en spanningen tussen werkgever en werknemer nog altijd bestaande ondanks nieuwe vormen van controle

5.4. Gender en controle in het werk

- Vrouw werd uitgesloten op verschillende wijzen:
 - Patriarchale maatschappij
 - Door mannen gedomineerde vakbonden en organisaties
 - Long hours culture, verlies van bepaalde rechten

- Huiswerk:
 - Geen directe controle van een werkgever maar wel indirect door normen en voorbeeld/sociale controle van familie en vrienden
 - Betaald huiswerk: controle door het regelmatig ontbreken van een contract of door verborgen camera

5.5. Controle en seksualiteit

- Van controle over gedrag naar controle over gedrag, attitude, cultuur en lichaam (tegenwoordig)
- Acker: Geen gender-neutrale relaties binnen het werk, aangezien de ideeën van 'job' en 'werk' op zich gendered zijn
 - Verschillen tussen man en vrouw die voor/nadelen veroorzaken, uitbuiting van controle, betekenis en identiteit
- Vb.: selectie van stewards en airhostessen → vrijetijds industrie is seksueel getint
- Heteroseksualiteit wordt veronderstelt op de werkplaats, homoseksualiteit minderwaardig
 - Vb.: studie van Ward en Winstanley's (2006) seksuele minderheden werken als brandweerlieden

5.6. Geweld en controle op het werk

- Pesten en intimidatie → kreeg tot noch toe weinig aandacht in sociologie
- Mannelijk geweld t.a.v. vrouwen wordt in (feministisch) onderzoek niet gezien als geïsoleerde gebeurtenissen maar als een systematisch fenomeen
- Verschillende vormen van geweld om verschillende motieven (gender, ras)
- Niet enkel geweld tijdens betaalde arbeid maar ook bij en naar aanleiding van slecht uitgevoerd huis- of onbetaalde arbeid

6. Vragen

- Waarom is conflict inherent in het kapitalistisch systeem?
- Hoe verschilt het concept controle van Friedman van het concept controle van Richard Edwards'?
- Waar moeten we aandacht aan besteden als we kijken naar controle bij betaald en niet betaald werk?
- Wat is er typisch voor sociale controle in het postfordisme en waarom? Waarom hebben we niet dezelfde vorm van sociale controle onder het fordisme?
- Geef hedendaagse vormen van protest op basis van de realiteit

College 8: Tijdsbesteding en tewerkstelling

Gebaseerd op reader: Work, society and globalization – Watson en ook op handboek hoofdstuk 9

1. Inleiding

- Sociologie en arbeidstijd: tijd staat centraal in de manier waarop samenlevingen functioneren
- Theoretische basis
 - “**sociale arbeidstijd**” = arbeidstijd is een sociaal en politiek geconstrueerd concept eerder dan objectief gegeven

2. De sociologische missie

- Arbeidstijd staat centraal in klassieke theoretische debatten over werk → tijd, controle en weerstand
- Wat sociologie probeert te verklaren:
 - Hoe en in welke mate is arbeidstijd sociaal geconstrueerd doorheen de tijd? Zit er continuering in de manier waarop arbeidstijd is geconceptualiseerd? Hoe gaan werknemers om met verschillende noties van arbeidstijd?
 - Een sociologische en diepgaande analyse van het belang van arbeidstijd voor de studie van arbeid en de werknemers
 - Hebben ontwikkelingen in arbeidstijd bijgedragen tot waardevollere arbeidsomstandigheden? Is het leven van werknemers verbeterd? Zijn verschillende maatschappelijke groepen bevoordeeld of benadeeld door de ontwikkelingen in arbeidstijd?
- Theoretische basis hierbij:
 - Tijd staat centraal in de manier van werken van een samenleving
 - De duurtijd en patronen zijn afhankelijk van sociaal-culturele tradities
 - **Sociale tijd**: tijd is een sociaal en politiek construct

3. Grondbeginselen

- De klassieke grondleggers waren vooral geïnteresseerd in de verschillen tussen pre-industriële werktijden en industriële
- Durkheim
 - Centraal: sociale levens worden georganiseerd op basis van de afwisseling tussen religieuze (er wordt geen betaald werk uitgevoerd) activiteiten en werk
 - Tijd is een collectieve sociale categorie en is sociaal gedetermineerd door de cultuur en de structuur van een samenleving (**concept van 'sociale tijd'**)
 - **Coördinerende functie** van 'sociale tijd' → what is the right time for preying (sacred) and work (profane) → sociale normen (we worden verondersteld om bepaalde doelen te bereiken op bepaalde leeftijden)
 - Merton :
 - Tijd als een sociaal eerder dan een natuurlijk gegeven → sociale wetenschappen hebben een ander concept nodig van tijd dan de exacte
- Marx
 - Centraal: arbeid als goed geruild op de markt
 - Arbeid gemeten in tijd → **"gecommodificeerde tijd"**
 - Tijd en geld: uitbetaling gebeurt op basis van tijdseenheden en niet op basis van het aantal vervulde taken (hoeveel tijd heeft de kapitalist nodig om het werk uit te voeren)
 - Time = money
 - Aangezien tijd geld opbrengt, kunnen kapitalisten meer verdienen indien de productiviteit stijgt → zo ontstonden systemen voor controle over arbeidstijd
 - Controle over arbeidstijd → indien werknemers op basis van arbeidstijd verloond worden dan willen ze zeker zijn dat ze alle uren werken waarvoor ze betaald worden
 - Marx was vooral ongerust over de impact op de levensomstandigheden van werknemers

- Weber
 - Meer bureaucratie en rationalisering tgv de ontwikkeling v/h industrieel kapitalisme
 - Gevolg: nood om verschillende activiteiten te synchroniseren
 - Strikte coördinatie = sterk ontwikkelde tijdsschema's
 - Tijd als instrument voor de coördinatie van werk en de samenleving
 - Religie = manier om de regeling van tijd te ondersteunen

4. Latere ontwikkelingen

4.1. Arbeidstijd en controle

- Pre-industriële samenlevingen:
 - Werk zorgt ervoor dat men kan voorzien in basisbehoeften- voeding → korte werkdagen
 - Thompson: natuurlijk werkritme
 - Seizoenen, dag en nacht en getijden bepalen tijd; cyclische arbeidstijd → enkel natuurlijke beperkingen op arbeidstijd
 - Arbeiders bepalen wanneer ze het zelf nodig vinden om te werken
- Industriële samenleving
 - Lineaire tijd → taken worden zo snel mogelijk vervuld
 - Gebruik van technologie maakte dat natuurlijke beperkingen op arbeidstijd aangepast konden worden → Technologie zorgt voor tijdsreductie
 - Standardisering van tijd en arbeid
 - badgen: exacte meting (begin en eindtijden), zichtbaar voor iedereen ook auditief (sirenes, toeters)
 - Tijd als meetbaar gegeven kwantitatief en objectief → werkgevers kunnen dit gemakkelijk aanwenden om winsten te verhogen
 - Klok als instrument om druk uit oefenen en onderdrukkingsmiddel, instrument van zelfdisciplineren en controle (Taylor Scientific Management)
- Hassard: notie van kwalitatieve constructie of tijdsconcept =
 - *Replacing the rhythm of task time and encouraging the naturalness of this time instead = encouraging the socialization into the new time discipline via the extension of clock time into schools to educate the young future workers* → reeds in scholen werd de nieuwe kloktijd ingebakken
- Taylorisme en Fordisme
 - Studie tijd en beweging 'time and motion-studies'
 - Standaardisering en fragmentering van taken in kleine eenheden
 - Vereenvoudiging van taken waardoor de snelheid waarmee de taken worden uitgevoerd verhoogd wordt
 - Leertijd reduceren

4.2. Arbeidstijd en weerstand

- Strijd tussen twee waardesystemen voor tijd
- Nieuwe tijdssysteem zorgde voor regelmaat in de levensloop
 - <-> "the time discipline that was initially so vigorously resisted, should have become so widely accepted that disorientation and stress follow from the withdrawal from the time disciplines of wage labour"

- Vakbonden zorgden voor meer controle over werktijden, gestandaardiseerde werkuren en definiëring van overuren
 - Ondersteunt door wetten,...
 - werkdag is legaal gedefinieerd in ieder land
- Meerdere studies over hoe werknemers omgaan met de tijd
 - Studie Roy over werknemers die arbeidstijd manipuleren: monotoon werk, 12 uren per dag, 6 dagen er week—ontwikkelde strategieën om de dag te structureren in verschillende onderdelen

5. Hedendaagse topics en toekomstige trends

5.1. Werktijd en sociale ongelijkheid

- Vrouwelijke tijd is cyclischer dan mannelijke
- Harvey: Werktijden in huis hebben een ander soort tijdigheid: nog meer gestructureerd door taken ipv uren
 - *"The temporal coordination, squeezing, articulation of work/labour, whether paid or unpaid, formal or informal, establishes diverse regulations and cycles and constitutes particular temporalities"*
 - Geen duidelijke grenzen tussen wat werk is en wat niet behoort tot werken
 - Geen aangeduide grenzen van hoeveel tijd kan gespendeerd worden. Huishoudelijk werk varieert afhankelijk van de nood, gebruik en culturele normen
 - Opeenvolging en synchronisatie van verschillende taken
 - Gestructureerd over de levensloop (zorg voor kinderen, ouderen)
 - De tijd besteed aan het huishouden in functie van grootte, leeftijd en samenstelling
 - Dit is in sterke mate verbonden geslacht, gendered
- Kritiek feministen: de nieuwe standaard werktijden zijn te mannelijk
 - Vakbonden sluiten part-time werkers uit → vooral vrouwen; de welke dus geen zeg hebben in de werktijden (Silvia Walby)
 - Jill Rubery en het **abnormaliteitsprincipe**: gestandaardiseerde arbeidscontracten bevoordeeld mannen
 - Voorbeeld: overwerken en weekend werk (voornamelijk mannen) worden gecompenseerd maar deeltijdswerken (voornamelijk vrouwen) niet
 - Arbeidstijd is gendered: verschillende patronen tussen mannen en vrouwen
- Ras vs. Werktijd → erg weinig sociologisch onderzoek over
 - Ondanks: grote verschillen tussen rassen als het op indeling en gebruik van tijd aankomt

5.2. Arbeidstijd-vrije tijd

- Tegenwoordig: grotere focus op alle invulling van tijd, niet alleen betaalde werktijd
 - Norbert Elias en de rol van "Loisir" (Work-life balance) - tijd voor zelfontplooiing
 - Barbara Adam en de coördinatie van verschillende levenssferen inzake tijd
 - Verdeling van de arbeidstijd - familie tijd - vrije tijd
- "Mannen minder betrokken bij het leven van hun familie" Ferri-Smith;

- Lange uren werken in het Verenigd Koninkrijk had negatieve gevolgen voor de mogelijkheden voor andere vormen van tijdsbesteding/vrije tijd = gezondheidsproblemen, psychische problemen enz.
- Invloed uit onderzoek van de economie – hoe bepalen mensen hoeveel ze werken?
 - Rationele keuze = het maken van een rationele afweging tussen hoogte van het loon en voldoende vrije tijd- jobtevredenheid
 - Kritiek
 - feministische theorie: rationeel model is gender-based
 - hoe actief en vrij zijn we van de gemaakte keuzes

5.3. Te veel of te weinig werktijd?

- Werk geassocieerd met gehoorzaamheid aan een baas → vrije tijd was meerderwaardig en voor de beter gestelden
- Schor: grotere productiviteit
 - Zelfde aantal uren meer werken en meer verdienen
 - Minder uren werken → werd niet gekozen
→ groei van een 'long hours culture' – hoe meer tijd men wijdde aan werk, de meer loyaal en betrouwbaar men iemand vindt
- Gevolg van de long hours culture
 - Uitsluiting van werknemers die dit niet kunnen of willen opbrengen → exclusie van vrouwen uit machtsposities
 - De long hours culture hangt erg samen met het idee van mannelijkheid
- Paradox: het aantal uren arbeid neemt af maar het gevoel van overload wordt groter = demografische verandering, eerder dan een werkelijke verandering in uren
→ Arne Kalleberg en de definitie van tijdsdruk = "time squeezed worker"
 - Kwantitatieve studies: reduceren aantal arbeidsuren
 - Kwalitatieve studies: tijdsdruk (zie les over sociale ongelijkheid Hochschild (2001))
 - Autonomie van werknemers over hun uren is even belangrijk als het werkelijk aantal gewerkte uren bij het bepalen van het perspectief dat werknemers hebben op tijd
 - Middelklasse: meer autonomie
 - Paradox? Werknemers die in ploeg werken hebben een andere gezins- en sociaal leven. Worden op een andere manier met druk en stress geconfronteerd
- Tijdsdruk voor vrouwen? Hoe zit het met de verhouding arbeidstijd/huiswerk?
 - Vrouwelijke werkgevers hebben aantal uren huishoudelijk werk gereduceerd terwijl mannen hiervan een deel hebben opgenomen
 - Hulp door huishoudtechnologie <-> hogere standaarden
 - Uitbesteden van huishoudelijke taken

5.4. Arbeidstijd en levensloop

- Verschillende betekenissen en implicaties van arbeidstijd doorheen de levensloop
- Loopbanen in industriële samenleving worden geassocieerd met blanke middenklasse man – loopbaan: voltijdse tewerkstelling en graduele promotie
 - <-> vrouwen hebben een erg andere loopbaan
- In welke mate is een loopbaan voorspelbaar? In welke mate hangt dit af van de veranderingen in economie en op sociaal vlak?

- Gefragmenteerde aard van het kapitalisme
- Late start van de eerste job
- Tewerkstelling oudere werknemers is problematisch: ontslag, vroegtijdige pensionering, ineenvallen traditionele industrie
- Implicaties? Pensioenen en sociale reproductie van de arbeidsplaats
- Werkervaring onder het nieuwe kapitalisme
 - Gefragmenteerde samenleving (Sennett, 1998)
 - Tijdshorizon die mensen ervaren krimpt → veel meer afwisseling van job
 - Gevolg: problematische betrokkenheid bij de organisatie en gemeenschap in het algemeen

5.5. Comparatief onderzoek rond arbeidstijd

- Verschillende arbeidstuden die nationaal gereguleerd zijn
- Jill Rubery's: analyse van US (uitzonderlijke regeling)
 - regionale regulering arbeidstijd ipv nationaal
 - weinig initiatieven van overheidswege omtrent arbeidstijd
 - werknemers hebben alle mogelijkheden aangewend om loon te verhogen ipv het aantal arbeidsuren te reduceren
 - lange arbeidstijden maar ook heel divers
 - langdurige armoede
 - reproductie van UK
- Vele maatschappijen proberen arbeidsuren te verminderen → grote vraag naar nieuw beleid
- Europa en de 48uren week! Nieuwe Europese Richtlijn

6. Vragen

- Waarom en met welk succes werd een nieuwe tijdsdiscipline in het leven geroepen in de industriële samenleving?
- Zijn lange arbeidsuren goed of slecht? Voor wie en op welke manier? Wat zou je doen voor arbeidstijd indien je beleidsmaker was en waarom?
- Hoe bruikbaar is een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden voor het concept arbeidstijd te bestuderen? Hou hierbij rekening de kwalitatieve constructie van tijdsnotie van Hassard (2000)

College 9: Tewerkstelling buiten de arbeidsmarkt

9.1. Inleiding

- De studie van huishoudelijk werk en de bijdrage tot een kritische benadering van werk
- Onderzoek naar sociale ongelijkheid impliceert ook onderzoek naar huishoudelijk werk (want vaak gezien als minderwaardig werk)
- Huishoudelijk werk en het onderscheid tussen de publieke en private sfeer van werk
- Relatie tussen verschillende vormen van werk: draagt bij tot een beter sociologisch inzicht in de aard van werk

9.2. Sociologische missie

- Oude veronderstellingen

- Huishoudelijk werk als iets natuurlijk (als onderdeel van vrouw zijn)
- Huishoudelijk werk wordt niet beschouwd als echt werk
- Door de aard van huishoudelijk werk wordt dit niet binnen arbeidssociologie bestudeerd
- Huidige status
 - Kritiek op het feit dat huishoudelijk werk buiten het onderzoeksdomein valt van arbeidssociologie
 - Belang van huishoudelijk werk binnen sociologie:
 - Voedt bredere definitie van werk
 - Zorgt dat de relatie publieke-private sfeer wordt herzien en hun onderlinge verbondenheid
 - **Analyse-eenheid:** Niet enkel de individuele werknemer wordt onderzocht, ook 'units' zoals huishouden.

9.3. Grondbeginselen

- 3 founding fathers hadden weinig of niets te zeggen over huishoudelijk werk → vormde later een revolutie in de sociologie
- Emile Durkheim
 - Focus op de publieke sfeer
 - Arbeidsdeling op basis van geslacht
 - Invloed door Comte: een moderne maatschappij kan teruggebracht worden door twee types van relaties
 - ondergeschiktheid binnen het huishouden
 - ondergeschiktheid naargelang leeftijd die het eerste type bestendigt
 - Het natuurlijke karakter van het standaard gezin, verschillende rollen voor mannen en vrouwen → arbeidsdeling staat centraal in de afhankelijkheid tussen individuen= sociaal systeem
 - Sexual division of labour = specialised tasks based on "natural" differences between men and women
 - Evolutie van samenleving = gaat gepaard met proces waarbij mannen socialer werden en vrouwen primitiever, dit proces wordt als natuurlijk beschouwd
 - Vrouwen focussen op de affectieve functies, mannen op de intellectuele functies
 - De natuurlijke arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen en de traditionele familie= functioneel voor de samenleving (= sociale orde)
 - Parsons: de natuurlijke verschillen tussen mannen en vrouwen op basis van hun rollen (vrouwen zijn expressief, mannen zijn instrumenteel): manier om sociale orde te behouden, dus verschillen tussen geslachten is functioneel voor de samenleving
- Karl Marx
 - Focus op huishoudelijk werk als indicatie van ondergeschiktheid van vrouwen aan mannen
 - Invloed door Engels: poging om zich van ondergeschiktheid te onttrekken om zo privaat bezit door te geven aan eigen nakomelingen
 - Niet veel aandacht voor huishoudelijk werk
 - Huishoudelijk werk wordt gezien als een probleem waarmee vrouwen geconfronteerd worden en dat opgelost wordt door het communisme

- Max Weber
 - Geen focus op huishoudelijk werk

9.4. Latere ontwikkelingen

- Verschillende concepten : het huishouden, huishoudelijk werk, huishoudelijke arbeid
- **Huishoudelijk werk** = routine werk (poetsen, strijken, wassen), huishoudelijk werk dat bepaalde vaardigheden vereist (koken , verzorging), emotionele arbeid
- Kortom: erg brede en veelzijdige definitie

9.4.1. Is huishoudelijk werk een echte job?

- 1970's: Marx beschouwt huishoudelijk werk niet als werk
 - Reproduction ipv production
 - Creëert geen surplus waarde
- Kritiek uit feministische hoek
 - Wat beschouwen we als productieve arbeid?
 - Wat is loon en wanneer verdienen we het?
 - Wat is het verband tussen huishoudelijk werk en klasse?
 - → nood aan een theoretisch kader voor huishoudelijk werk
- Marxistisch feminisme
 - Houshoudelijk werk is inderdaad 'reproduction'
 - Maar toch belangrijk voor de economie en het kapitalisme
- Ann Oakley
 - Huishoudelijk werk = werk !
 - Definieerde karakteristieken van de rol vd huisvrouw
 - Exclusief voor vrouwen
 - Huisvrouwen zijn economisch afhankelijk
 - Huishoudelijk werk wordt niet gezien als werk
 - De rol vd huisvrouw wordt door vrouwen gezien als hun prioriteit, ze identificeren zich er zeer sterk mee
 - Huishoudelijk werk was volgens Oakley een **sociale trivialisatie**
 - Vrouwen moeten loon krijgen voor huishouden en de kostprijs van huishoudelijk werk moet opgenomen worden in officiële statistieken
- Snapshot voorbeeld
 - Huisvrouw valt zonder pensioen na echtscheiding, gezien haar huishoudelijk werk niet in beschouwing wordt genomen

9.4.2. 'Gendering' van huishoudelijk werk

- Onderzoek of de gendering van huishoudelijk werk varieert over tijd, klasse, ras en plaats
- Geschiedenis:
 - Pre-industriële samenleving: familie is productie eenheid, met de vrouw als co-organisator
 - Victoriaanse tijd: vrouwen hoeven niet te werken in de upperclass, en vinden het een eer om een omgeving van rust te scheppen voor de man die thuiskomt na het werk → sijpelt door naar alle sociale lagen
- Industriële samenleving: onderscheid tussen rollen, broodwinnersmodel
 - vrouwen die niet werken

- vrouwen die in private sfeer werken moeten beiden combineren 'double burden'
- Vrouwen werken nu ook meer, en nu?
 - Sommige studies: meer gelijkheid
 - Andere studies: niet veel verandering
- Groeiende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen ook door veranderingen in de arbeidsmarkt zoals afname betaald werk voor mannen (toename werkloosheid) → verandering in verdeling huishoudelijke taken → conflictsituatie
 - In sommige gemeenschappen inderdaad meer verdeling van taken; andere echter niet
 - Werkloosheid man werd door vrouwen als extra werk ervaren (meer rekening houden met kosten)

9.4.3. Technologie en huishoudelijk werk

- Toename in technologie = afname in huishoudelijk werk?
- Studie Joanne Vanek's study: de snelheid waarmee huishoudelijke taken worden uitgevoerd is toegenomen maar de taken moeten frequenter uitgevoerd worden door hogere standaard → geen afname in huishoudelijk werk, wel de aard van het werk is veranderd
- Nieuwe technologie = vervanging van dienststers in middenklassegezinnen, stijging private initiatieven voor huishouden zorgde voor een toename in het huishoudelijk werk

9.4.4. Link tussen arbeid in publieke sfeer en de private sfeer

- Onderscheid is kunstmatig :
- *"de arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen heeft een invloed op de tewerkstelling van vrouwen en mannen en vice versa"*
- Sociologie toont aan dat jobs op een bepaalde manier georganiseerd zijn rondom de huishoudelijke taken die zij aangenomen worden te doen
 - jobs die vrouwen doen worden als minderwaardig geclassificeerd (poetsen, kinderverzorging koken)
 - de taken die opgenomen worden door vrouwen zorgen ervoor dat mannen een betaalde job kunnen uitvoeren

9.5. Hedendaagse topics en trends

9.5.1. Gender en werk

- Focus op gelijkheid : is er een convergentie tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de tijd die ze spenderen aan huishoudelijk werk? "
- Optimistische visie: Jonathan Gershuny: gaat ervan uit de verdeling in huishoudelijke taken zich zal aanpassen
 - **"lagged adaptation"** = mannen die opgegroeid zijn in gezinnen met een meer gelijke verdeling zullen ook samen zijn met vrouwen die gelijkheid benadrukken
- Pessimistische visie : geen gelijkheid in het huishouden
- → kwantitatieve studies, cross national = mannen voeren nog steeds minder de routinematige taken in het huishouden uit zoals poetsen, ze ruilen dit in voor taken met een hogere impact zoals decoratie
- Eveneens belangrijk: niet wie de taak uitvoert, maar wel wie er zich verantwoordelijk voor stelt. → Wat moet gedaan worden? Tegen wanneer? → Coördinatie
- Alle studies zijn het eens: vrouwen domineren nog steeds huishoudelijk werk

- er zijn veranderingen maar ze zijn traag
- verschillen zijn soms te wijten aan een verschil in definitie gebruikt door de onderzoekers of een verschil in gebruikte methodes (interpretatieve methode versus kwantitatief onderzoek)
- Debat: valt kinderverzorging onder huishoudelijk werk?
 - Neen = huishoudelijk werk is geen werk als het niet kan gedelegeerd worden naar iemand anders, en gezien de relationele aard (tussen ouder en kind), kan het niet beschouwd worden als werk
 - Maar een bepaald deel kan gedelegeerd worden (voeden, wassen) dus toch werk
- Studie tonen aan dat mannen een steeds groter aandeel opnemen van kinderverzorging, convergentie
- Maar is de tijd die gespendeerd wordt gelijk aan de verantwoordelijkheid voor kinderverzorging?
 - Veel meer moeders nemen de verantwoordelijkheid
 - “Euroboramoter” → kinderverzorging wordt gezien als verantwoordelijkheid van mannen en vrouwen MAAR een grote verschil tussen de tijd die mannen besteden aan kinderverzorging zelfs in de meest egalitaire samenlevingen
- ‘economy of gratitude’ vrouwen zijn al blij als mannen een klein beetje bijdragen
- ‘feeling of fairness’ : mannen en vrouwen vinden beiden dat het werk eerlijk verdeeld is
 - Hoe kan dit gevoel matchen met de realiteit (= duidelijke ongelijkheid)?
- Mannen vinden vaak van zichzelf dat ze meer doen dan vrouwen dat vinden → wat is de rol van perceptie?

9.5.2. Andere criteria van ongelijkheid

- Andere criteria van ongelijkheid → klasse, etniciteit (slavernij), en leeftijd
 - etniciteit (slavernij)= emotionele arbeid, verwachten van betrokkenheid in het huishouden
 - migranten in kinderverzorging en huishouden
- “Intersectionality” → niet enkel kijken naar ongelijkheid tussen geslachten maar ook ongelijkheid tussen vrouwen onderling

9.5.3. Verdeling binnen het huishouden

- Verdeling binnen het huishouden: minder geneigd om deel uit te maken van huishouden wanneer mannen een hoog inkomen hebben en een hogere status dan hun partner
- Bij voltijdse tewerkstelling nemen vrouwen nog steeds meer jobs in de zorgsector (‘vrouwelijke taken’)
- Hoge verloning van vrouwen wordt geassocieerd met meer gelijkheid in het huishouden → machtsongelijkheid → mannen patriarchale positie
- Patriarchale positie is gebaseerd op economische positie van mannen, broodwinnersrol

9.5.4. Onderscheid tussen private en publieke sfeer

- Family-waged model: man werkt, vrouw doet huishoudelijk werk
- Nancy Fraser’s: alternatieve modellen

- **The universal worker model** : zowel mannen en vrouwen betreden de arbeidsmarkt, in gelijke mate : zorg wordt voorzien door de staat of de markt – arbeidsmarktparticipatie is voltijds en zorg wordt opgenomen door anderen
- **The caregiver parity arrangement**: zorg maakt deel uit van het huishouden maar wordt verloond. Probleem: zorg wordt nog steeds gezien als een vrouwelijk taak dus gender specifieke rollen blijven bestaan
- **The universal-caregiver model**: balans tussen zorg en werk zonder prioriteit te geven aan een van beiden, mannen en vrouwen nemen in gelijke mate beide rollen op, geen specifieke taakverdeling op basis van geslacht

9.6. Vragen

- Hoe heeft het onderscheid tussen betaald werk en huishoudelijk werk ervoor gezorgd hoe we huishoudelijk werk zien? Wat zijn de implicaties hiervan?
- Vergelijk de theoretische benaderingen rond huishoudelijk werk van Marx, Durkheim en Weber
- Hoe beïnvloedt het concept van intersectionaliteit tussen sociale ongelijkheden de manier waarop we naar huishoudelijk werk kijken?

College 10: Globalisering en werk

Gebaseerd op reader: Employee relations – G. Hollingshead, P. Nicholls, S. Tailby en slides p. 262-286

1. Inleiding/doelstellingen

- Multinationals en het in kaart brengen van hun activiteiten
- Vergelijken van verschillende types van multinationals
- Arbeidsrelaties in multinationals
- Impact van multinationals op nationale systemen en culturen

2. Definities en concepten

2.1. Wat is een multinational?

- Definitie: ieder bedrijf dat actief is in minimum twee nationale rechtsgebieden en er productie of diensten bezet die waarde creëren
- De studie van multinationals beperkt zicht tot de grootste bedrijven binnen de ontwikkelde landen (multinationals ten opzichte van globale ondernemingen) (Morgan, 2001)
- Wat staat centraal bij multinationals ?
 - Bedrijven begonnen in het buitenland te investeren. → ontstaan van organisaties zoals dochterondernemingen
 - Het proces begon begin 19de eeuw als onderdeel van een algemeen internationaliseringproces van de economie: buitenlandse investeringen gebaseerd op grondstoffen, Europese en Amerikaanse bedrijven probeerden om toegang tot grondstoffen te verzekeren (zoals rubber, olie, koffie, goud, diamanten)

2.2. Wat is globalisering ?

- Drie definities

- “ A beardless world or interlinked economy in which globalised production chains, product market, corporate structures and financial flows would to all intents and purposes make the national state and national boundaries relevant” (Ohmae, 1990)
- “A social process in which the constraints of geography on social and cultural arrangements recede and in which people become increasingly aware they are receding” (Walters,1995)
- “Globalisation is a process in which the world appears to be converging economically, politically and culturally” (Needle, 2000)

3. Multinationals - Structuur

- Structuur van een multinational
 - Multinationals bestaan uit moederbedrijven en hun buitenlandse vestigingen
 - Het moederbedrijf controleert de vestigingen
 - Het moederbedrijf is gevestigd in het land van herkomst
 - De vestigingen zijn operationeel in verschillende gastlanden

4. Waarom investeren multinationals in het buitenland?

- Ghertman en Allen (1984)
 - Productie in één land is gelimiteerd → schaalvoordelen wegen niet op tegen de extra kosten die één enkele fabriek met zich meebrengt
 - Typisch voor vervalbare producten , producten met lage transportkost,...
 - Vb. melkproductie
 - Lokale voordelen inzake tewerkstelling en handelen, worden voorzien door nationale overheden
 - Lokaal management verkiest om vestigingen in het gastland op te starten omdat het dan aan belang wint
 - Risico van oorlog, nationalisatie en confiscatie of wisselkoers wordt vermindert, doordat het gespreid wordt over meerdere landen
- Barrell en Pain (1997)
 - Grootte van de markt
 - Kosten verschillen: lage productiekosten
 - De rol van kennis-gebaseerde bedrijfsspecifieke activa (zoals management, marketing en reputatie)
 - Verbetering van de markttoegang en omzeilen van handelsbarrières (zoals in de EU)
- Bedrijven die naar de EU komen hebben nog specifieke motivaties
 - Bedrijfsbelasting
 - De vaardigheden en opleiding, kwaliteit van de arbeidspopulatie
 - Kwaliteit van infrastructuur
 - Taal en culturele factoren
 - Arbeidskost

5. Types multinationals

- **Pelmutter's** typology (1969)
 - Ethnocentrisch
 - Centrale rol van het moederbedrijf, er wordt weinig macht gegeven aan de dochterondernemingen die door expats worden geleid.

- communicatiekanaal tussen moederbedrijf en dochterondernemingen verloopt in 1 richting eerder dan strategische rol van dochteronderneming versus het moederbedrijf
- Polycentrisch
 - autonomie van dochteronderneming
 - belangrijkste beslissingen gebeuren in het moederbedrijf maar dochteronderneming heeft autonomie voor HR, marketing en productie
- Regiocentrisch
 - controle over werknemers en beslissingen gebeurt op een regionaal niveau- maar verschillende posities worden nog steeds opgenomen door het moederbedrijf
 - managers op regionaal niveau hebben beslissingsbevoegdheid
- Geocentrisch
 - mix van moederbedrijf en dochterondernemingen
 - interactie tussen beiden rond werkmethode
- **Bartlett and Ghoshal's typology (1989)**
 - Multinational (= 'multidomestic')
 - sterke aanwezigheid in gastland
 - decentralisatie en lokale autonomie
 - Globaal
 - gecentraliseerd en globale benadering, sterke rol van moederbedrijf
 - Internationaal
 - federale structuur
 - centrum coördineert in plaats van sturen of instructies geven
 - competitief voordeel is niet gebaseerd op grootschalige productie tegen een zo goedkoop mogelijke prijs, wel om de kennis en vaardigheden aan te passen aan lokale omstandigheden
 - Transnationaal
 - flexibele structuur
 - verantwoordelijkheid op lagere niveau's en nationale teams
 - kennis wordt gedeeld, coördinatie wordt bereikt door het delen van waarden, samenwerking en teamwork
 - eerder een ideaaltype dan een realiteit

6. Multinationals, nationale culturen en tewerkstelling

- **Cultuur** = geheel van waarden en normen die attitudes en gedrag vormgeven (Hofstede, 1991)
- Culturele verschillen tussen landen hebben implicaties voor:
 - werkattitudes en de attitudes ten aanzien van de werkgever
 - verwachtingen binnen het werk en de beloningen die ze verwachten
 - de mate waarin mensen zich als individu of als onderdeel van groep zien
 - attitudes ten opzichte van genderrollen
 - manier waarop mensen verwacht worden op het werk behandeld te worden
 - attitudes rond onzekerheid en risico
 - perceptie van conform gedrag
 - beleid en instrumenten waarmee ze vertrouwd zijn

- managementstijl, organisatievormen en structuren
- Indien het waar is dat deze karakteristieken zo verschillend zijn tussen landen, kunnen we veronderstellen dat een polycentrische aanpak de betere is
- Polycentrisch = vergemakkelijkt de integratie van specifieke instrumenten in bepaalde landen
- Ethnocentrisch = negeert culturele verschillen
- Regio-centrisch en geocentrisch = centralisering van praktijken zoals in ethnocentrische multinationals
 - Vb. Japanisering arbeidsorganisatie, Amerikanisering HRM
- Internationalisering van HRM: gemakkelijker in ethnocentrische dan in polycentrische multinationals

7. Multinationals : a force for good?

- *“Is the multinational an instrument of economic imperialism or a beneficial carrier of advanced management, science and technology?” (Jack Peel, 1979)*
- Zijn multinationals aantrekkelijk voor landen ?
 - Jobcreatie en betere leefomstandigheden voor het gastland
 - Ondersteuning bieden aan de industrialisering van ontwikkelingslanden
 - Ondersteuning bieden aan landen inzake kennisoverdracht en overdracht van technologie
 - belastinginkomsten genereren en buitenlandse uitwisseling
 - grotere positieve affecten bij ethnocentrische aanpak
- Effecten op tewerkstelling moet echter genuanceerd bekeken worden, hangt af van:
 - directe jobcreatie → afhankelijk van mix kapitaal-arbeid en grootte vh bedrijf
 - Indirecte jobcreatie → afhankelijk van soort waardeketen (hoeveel import, lokale leveranciers,...)
 - Gevaar voor het Trojaanse paard (andere producenten worden uit de markt geweerd)
 - Bovendien geldt voor Europa: investeringen in één land kunnen nadeling zijn in een ander land – vb. social dumping
- Concurrentie tussen verschillende landen door druk op loonkost op te voeren als een middel dat ingezet wordt om te concurreren met andere landen om buitenlands kapitaal aan te trekken
 - Regime shopping

8. Kritische aspecten die geassocieerd worden met multinationals

- Sommigen menen dat multinationals landen net schaden ipv bevoordelen
 - Milieu schade
 - Verstoring traditionele culturen
 - Uitbuiting arbeid
 - Belastingen ontlopen door lage winstmarges te rapporteren
 - Politieke inmenging
 - Uitbuiting van belastingen in tijden van hoge werkloosheid
 - Nationale en lokale producenten worden weggeconcentreerd

9. Multinationals en arbeidsrelaties

- Probleem: managen van personeel in verschillende culturen en nationale arbeidssystemen
 - nood om aan te passen aan polycentrische benadering

- Aanpassingsvermogen aan lokale legale systemen en socio-politieke en culturen context van groot belang
- Gecentraliseerde controle om consistentie tussen moederbedrijf en dochterondernemingen te garanderen
- Probleem: impact van MNO's op de omgeving ipv andersom
 - Centraliteit van instrumenten en beleid
 - Vb. japanisering: Japans model voor betrokkenheid van werknemers om kwaliteit en competitiviteit te verhogen (TQM, JIT,...) heeft grote impact in US en EU

9.1. Multinationals en vakbonden

- Markttoegang en het mijden van vakbonden of hun invloed verminderen
 - Grote financiële middelen, waarbij het niet uitmaakt als ze in één land een boete moeten betalen voor schending van rechten
 - Alternative sources of supply
 - Mogelijkheid om productie te verschuiven
 - sluitingsdreiging → "Concession bargaining"
 - Bedreiging voor nationale overheden: deregulering
- Vakbonden reageren door de **keuze** van multinationals te beperken. Mogelijk op 3 manieren:
 - beïnvloeden van loonniveau's
 - al is het maar een kleine invloed, kan grote impact hebben voor MNO
 - beperken van variantie in mate van tewerkstelling
 - beperken van globale integratie
- <-> onderzoek: naarmate MNOs meer globaal gaan hebben vakbonden minder en minder invloed
- Internationale vakbonden vormen blijkt erg problematisch
 - Grote verschillen tussen vakbonden van verschillende landen
 - Grote verschillen tussen vakbonden binnen landen
 - Vakbonden kunnen conflicterende interesses hebben
 - Zo goed als geen coherentie en coördinatie

9.2. Multinationals en de verspreiding van beleid inzake arbeidsvoorwaarden

- Factoren bepalend voor de mate waarin het moederbedrijf zich inmengt op het lokale niveau
 - Hoge mate van integratie tussen dochterondernemingen → hoge centralisatie
 - Amerikaanse Multinationals → hoge centralisatie
 - Europese Multinationals → lage centralisatie
 - Nieuwe vestiging → hogere centralisatie
 - Overgenomen lokale vestiging → lagere centralisatie
 - Zwakke prestatie → hoge centralisatie
- Structurele factoren die centralisatie/ decentralisatie beïnvloeden
 - Land van herkomst
 - Mate van integratie van de productie
 - Mate waarin bedrijven gestructureerd worden op globale basis
 - Aard van de productmarkt

Vragen

- Wat zijn multinationals en hoe kunnen we ze onderscheiden?
- In welke mate respecteren multinationals nationale culturen en waarom?

- Welke sociale effecten veroorzaakt de toename van multinationals op tewerkstelling?
- Bediscussieer de volgende stelling: de diffusie van arbeidsrelaties binnen multinationals is universeel

College 11: Werkloosheid en werk

1. Inleiding

- Belang van relatie tussen werken en niet werken
- Werkloosheid: wat betekent werk voor mensen? Hoe wordt hun identiteit hierrond opgebouwd?
- Werkloosheid als een manier om ongelijkheid in de samenleving te bestuderen
- Werkloosheid als een belangrijk sociologisch thema: wat is het onderscheidend karakter van werkloosheid? Hoe en indien van toepassing kan economie, psychologie en sociaal beleid kan bijdragen tot een beter begrip van werkloosheid?

2. Sociologische missie

- Voorveronderstelling
 - Negatieve conotatie van werkloosheid
 - Interesse vanuit de klassieke sociologie voor werkloosheid
- Hedendaagse status
 - Het onderscheid tussen werk en niet werk is gevaarlijk
 - Kwantitatieve onderzoeksmethoden
 - een gedetailleerd inzicht in de sociale gevolgen van werkloosheid
 - zijn sommige groepen gevoeliger voor werkloosheid, en waarom
 - kwalitatieve studies over ervaring en betekenis van werkloosheid
- Definitie werkloosheid volgens ILO (international labour organisation)= alle personen boven een bepaalde leeftijd die in een bepaalde periode
 - geen werk hebben
 - Beschikbaar zijn om te werken, die beschikbaar waren als werknemer of zelfstandige tijdens een bepaalde periode
 - Werkzoekend zijn: werk zoeken als werknemer en zelfstandige in een bepaalde periode

3. Grondbeginselen

- Marx
 - Reserve army of labour: werklozen of personen die periodiek werkzaam zijn
 - Kapitalisme kan hen te werk stellen of ontslaan naargelang voorspoed of crisis
 - Zorgde voor meer controle, afname van de weerstand en meer uitbuiting van de werkende mensen omdat zij angst hadden voor werkloosheid
 - Lumpenproletariat: klasse apart van de arbeidersklasse
 - Langdurig werklozen en mensen die werkten buiten de formele economie (bedelaars, dieven,...)
 - Hebben geen klasse bewustzijn
 - Zijn 'gevaarlijk'
- Durkheim
 - Focus op sociale gevolgen van werkloosheid → verzwakking sociale banden

- Werkloosheid verstoort sociale integratie van werkloze → verlies van normen en link met zelfmoord en gezondheidsaspecten
- Weber
 - Focus op de Protestantse Arbeidsethos
 - werkloosheid als een vorm van schaamte, een gebrek van toewijding → debat

4. Latere ontwikkelingen

- Economie, geschiedenis, psychologie : hoe kunnen we werkloosheid begrijpen? Is werkloosheid functioneel? Moet de overheid ingrijpen om werkloosheid te reduceren?
- Arbeidssociologie en het dilemma rond de studie van werkloosheid → werkloosheid is immers niet-werk

4.1. De luie werkloze

- 19de eeuw: werkloosheid resultaat van luiheid of falende moraal van werklozen
- “werkloosheid als een selectiemechanisme” (Charles Booth in 1902)
- Armoede maatregelen om mensen verplicht aan een job te helpen

4.2. Werkloosheid als een sociaal probleem

- 20ste eeuw: werkloosheid als een sociaal probleem die structurele maatregelen vereist
 - ondersteunen van werknemers zonder job
 - reguleren van niveaus van werkloosheid
- Sociaal beleid, economie en werkloosheid worden gelinkt
 - sociaal beleid: verminder de negatieve gevolgen van werkloosheid
 - economie: ontwikkelen van theorie om verschillende niveau's en vormen van werkloosheid te controleren
 - theorieën aanbodzijde = kenmerken van werkloosheid onderzoeken
 - vraagzijde= variatie in de noden van werknemers als een resultaat van fluctuaties in de economische cyclus
- Keynes en de theorie van werkloosheid
 - werkloosheid is geen onderdeel van de fluctuaties binnen de economie
 - werkloosheid is een resultaat van marktinefficiëntie
 - volledige tewerkstelling is nodig: overheidsinterventie in de economie

4.3. Flexibiliteit en werkloosheid

- Hoog niveau van werkloosheid in de VS en UK in de jaren '70
 - Geassocieerd beleid: geen interventie van staat
 - Boost vd sociologie van werkloosheid
- '80 Neo-liberalen
 - werkloosheid als een kenmerk van de aanbodzijde
 - voordelen van werklozen verminderen
 - werklozen arbeidsbekwaam proberen maken
 - geassocieerd beleid: welvaartsstaat zoveel mogelijk proberen behouden
 - Minford: werkloosheidsuitkeringen kunnen werking van arbeidsmarkt verstoren → verhoging lonen en toename werkloosheid
 - sterke vakbonden zorgen ervoor dat inkomens stijgen boven natuurlijk niveau → niet ok

- Richar Layard: zelfde gedachtegang als Minford
 - beperkingen aan werkloosheidsuitkeringen
 - aantal jobkanalen verhogen om werkbaarheid van werknemer te verhogen en werkloosheid te reduceren
- '80 Parallelle neo-liberale stroming: firma's aanmoedigen om meer diversiteit in de jobmarkt aan te bieden en flexibel werken te promoten

4.4. Werkloosheid en het individu

- Wat is het effect van werkloosheid op het niveau van een individu en het leven van de families?
- Jahoda:
 - Werk voorziet: regelmatige tijdsindeling, sociale relaties naast familie en burens, gevoel van doel en succes, sociale status, persoonlijke identiteit en regelmatige activiteiten → *"work.. Is the very essence of being alive"*
- Focus meeste onderzoeken op werkloze mannen
- financiële effecten: inkomensverlies, armoede, geen mogelijkheid om te sparen
- tijdseffecten: geen structurerend effect van tijd, wanneer doen we wat → disoriëntatie
- gezondheidseffecten: angst, eet en slaapproblemen
- verschillende effecten : levensstijl , verlies van prestige, sociale exclusie

4.5. Werkloosheid, familie en gemeenschap

- Vb. de sluiting van de mijnen in de jaren '80
 - 'occupational community' – één beroep en vaak één werkgever domineren de volledige omgeving
 - Grote solidariteit in de gemeenschap: gemeenschappelijk werkverleden
- Werkloosheid van mannen ook impact op vrouw en kinderen
- Vrouw
 - Zwaarder huishoudelijk werk → omgaan met schulden
 - Weinig verandering in verdeling van huishoudelijke taken
 - Minder persoonlijke uitgaven, proberen man te sparen
 - Ook sociaal leven vrouw naar beneden
- Werloze vrouwen
 - Meer huishoudelijk werk, meer bezoek aan familie
 - Minder sociale contacten

5. Hedendaagse topics en toekomstige trends

5.1. De ongelijke verdeling van werkloosheid :

- Werkloosheid treft in verschillende mate verschillende sociale groepen
- Werkloosheid heeft verschillende niveau's voor verschillende landen/geografische zones
- De samenstelling van werkloosheid varieert
- Risico varieert ook over levensloop

5.2. Werkloosheid en klasse

- Werkende klasse wordt meer getroffen door langdurige werkloosheid

- Het effect van werkloosheid op identiteit verschilt naar gelang klasse,
- Hebben problemen van financiële zekerheid een grotere impact dan identiteitsproblemen?
- Debat: ontwikkelt er zich een nieuwe onderklasse van werklozen?
 - Gebaseerd op Marxs concept van lumpenproletariaat = werklozen zijn onderklasse
 - “a class below the working class as emerged in British sociology during the 1960s in relation to minority ethnic workers”
 - Tgv racism hadden zwarten nog slechtere levensstandaarden (konden geen beroep doen op vakbonden)
- Charles Murray’: onderklasse in UK → te uitgebreide uitkeringen ontmoedigen werklozen om een job te zoeken <-> kritiek: gebruikt slechte data + blaming the victim lijkt onrechtvaardig
- Weinig verschil in werkattitudes tussen werkenden en werklozen → ja, werklozen ondervinden veel nadelen. Maar het is niet zo dat zij niet willen werken ‘idle unemployed’ klopt niet

5.3. Gender en werkloosheid

- Werkloosheid blijkt voor het koppel te gelden
 - Vrouwen kunnen niet té veel werken, dan vermindert de uitkering van hun man
 - Lagere lonen van vrouwen kunnen familie niet noderhouden
 - Gender visie: ‘employed female/unemployed male’ uitdaging van ideologieën
- Werkloosheid bij vrouwen en mannen en sociaal beleid → gender regime beïnvloedt de ervaring van vrouwen omtrent werkloosheid

5.4. Etniciteit en werkloosheid

- Sommige etnische groepen worden harder getroffen door (langdurige) werkloosheid dan andere
- Deels omdat zij in gebieden met hoge werkloosheid leven (bv. stad)

5.5. Werksloosheid, risico en onzekerheid

- Werkloosheid bestuderen samen met de analyse van werk en tewerkstelling om de impact op de gemeenschap te kennen
- Marx en de beleidsmaker
 - Werknemers willen in slechte jobs blijven uit angst om de job te verliezen
 - ‘Concession bargaining’
- Gevolgen van grote werkloosheid
 - Beperkte investering in training voor werknemers = gebrek aan vaardigheden
 - Werkgevers kunnen werknemers beter uitkiezen → implicaties voor discriminatie
 - Problemen voor overgang adolescent-volwassene en school-werk
 - Geassocieerd met het ontstaan van een informele arbeidsmarkt (zie marx)

5.6. Gebrek aan werkgelegenheid

- Definitie *“being under-unemployed means being in paid work but not having enough of it”*
 - Waarom? Job is niet in overeenstemming met vaardigheden
 - Tijdgerelateerd: je wil eigenlijk meer uren werken
- ILO definition => *all persons in employment whose hours of work are insufficient in relation to an alternative employment situation in which the person is willing and available to engage (eg part-time workers)*
- Debatten
 - Werken mensen vrijwillig of verplicht part-time?

- Hoe komt het dat de vrouwen aangeven tevreden te zijn met part-time werk ondanks de associatie met slecht betaald werk?

5.7. Zwart werk

- Zwartwerk = betaald werk maar is niet officieel geregistreerd → “informele economie”
- Vooral mannen die het doen als ‘overlevings-strategie’
 - Om familie en zelfrespect te onderhouden
- Vaak meer mogelijkheden tot zwart werk voor diegenen die al werken
 - Hebben meer contacten en beschikbaar materiaal
- Zwartwerk vergroot inzicht in gemeenschappen en dagelijksleven
- Vrijwilligerswerk ook erg interessant voor sociologie

6. Vragen

- Wat is de relatie tussen werkloosheid en werk? Wat zijn de recente veranderingen die geassocieerd worden met werkloosheid in België?
- Werkloosheid is een probleem van de werkloze? In welke mate is de uitspraak een rechtvaardige observatie van hoge werkloosheidscijfers
- Bespreek Keynes in het kader van werkloosheid en vergelijk met andere economische theoretische kaders
- Hoe zou je het jobverlies in Vlaanderen bestuderen? Wat zou de analyse-eenheid zijn? Werklozen, werknemers, werkgevers, gemeenschappen? Waarom?

College 12: gastles 1

Tom Hayes – Anticipating and managing change in multinational companies

- Job Hayes: negociëren

1. Uit mijn nota's

- Labour relations: very different views in US and continental Europe
- 1989 → key date for labor relations!
 - Berlin wall + India and Chine enter world market
 - Size of world market doubled
 - Technology makes everything possible
- Leverage
 - Before: unions went on strike and had a lot of negotiating power (leverage); power diminished when world economy got bigger
 - Now: union membership more than halved → power goes down because strike threat is no longer credible
 - <-> Europe: somewhat more power for unions since they have acquired a lot of legal power throughout the years
- What can unions do now?
 - Do service jobs who can't be moved to a foreign company <-> employers don't want to give that kind of power → politics come in
 - Try to make deals with big companies
- Global employers need to behave consistently around the world

- Everything is known immediately through internet → inconsistency becomes apparent very quickly
 - Vb. IBM – gay friendly company → what to do in conservative country?
 - Vb. What if child labor is only income for a family?
 - Vb. IBM had to cut back work-hours → employees went on strike because they wanted to work more
- Very difficult to manage around the world

2. Uit de slides

- Wat is BEERG eigenlijk?
 - The BEERG approach to meetings is based on labour and employment relations professionals discussing issues of concern with one another, in confidence, in an informal environment.
 - We provide advice and guidance to members companies on the provisions of the international labor codes of the ILO, the UN and OECD.
 - Help members to understand global trade union strategies and advise them on how to deal with international corporate campaigns and requests from Global Union Federations to negotiate International Framework Agreements.
- Union strategies
 - Make the law work for them
 - Target multinational enterprises with global corporate campaigns, in alliances with NGOs and other activist groups, where appropriate. Key objectives:
 - Build (rebuild) union membership in the US
 - Build union membership in the growing economies
 - Develop a new language: Labour (Union) Rights = Human Rights
- Managing change effectively - Why is it such a problem for US companies?
 - The legal framework – a web of complex, unclear and contradictory laws.
 - For the most part...the law is not designed to make restructuring easy....
 - Focus on big problems – i.e. mass layoffs and/or plant closures.
 - <-> There are even bigger issues associated with smaller changes e.g. appraisal schemes, data collection for equality purposes.
- Job security
 - ... whilst US managers and workers ***genuinely believe they care*** about job security
 - ... they underestimate the European ***obsession*** with it

	US	UK	Russia	France	Spain	Sweden
<i>"I worry a great deal about the possibility of losing my job"</i>	2.4	4.2	11.8	10.1	9.1	5.3
<i>"I think it would be very easy for me to find an acceptable job"</i>	19.1	2.8	0.6	3.0	2.1	4.2

Vb.

- Remuneration

- Plenty has been written about the “behavioural perversions” arising from the dominant role of stock price in determining the remuneration of US executives.
- Executives can make more out of volatile stock price movements than they can out of steady growth.
- Executives are accused of behaving like short-term speculators rather than investors in for the long haul
- Omgang met vakbonden
 - In the US recognition and de-recognition of unions are matters of choice and strategy.
 - If trade unions want to pressure management – they have to persuade their members to play “hard-ball”.
 - Europe For the most part trade union recognition is a “given”.
 - The law gives enormous powers to works councils and individual works council members – they can make your life a misery even if your employees “don’t care”.
 - Employee relations *European-style* means learning to live with unions and works councils over the long term – at both national and European levels....
 - The Anglo Saxon model of labor relations does not work in “old” Europe
 - UK komt al helemaal niet overeen met Europa

3. Vragen

- Link leggen met leerstof uit de hoorcollege’s!
- Diffusing power of unions

College 13: gastles 2

Walter van Trier – ‘de vaardighedenkloof’ en de ‘overgang van school naar werk’

Deel 1

1.1. Waarom zoveel nadruk op onderwijs en vorming in Europees beleid?

- Huidige arbeidsmarkt: kenniseconomie, globalisering, transitionele arbeidsmarkt
- Transitionele arbeidsmarkt: arbeidsmarkten waarvan men verwacht dat mensen heel dikwijls zullen veranderen van job
 - Flexibel
 - Belang van ‘levenslang leren’ stijgt
- Lissabon strategie gaf 4 grote richtlijnen aan Europese landen op basis van het idee
 - Ontwikkeling en gebruik van alle vaardigheden = meer groei welvaart + meer gelijkheid en sociale cohesie
 - Richtlijnen: individuen aansporen vaardigheden te ontwikkelen, onderwijs en arbeidsmarkt dichter bijeen brengen, juiste mix vaardigheden ontwikkelen, toekomstige behoefte inzake vaardigheden beter anticiperen
- ‘72-’74: olieschokken → werkloosheid begon op te lopen
- Paradox: Europa heeft geen onderwijsbevoegdheid in de verschillende landen
 - Nochtans basis van goede economie
 - Oplossing: open coördinatiemethode – afspreken van principes

- Strategie van 'shame and blame'

1.2. Welke beleidsinstrumenten gebruikt men?

- Bologna hervorming: bachelors en masters
- European qualification network: uitwisseling van diploma's vergemakkelijken
- Employability framework (2012)
 - Job hebben, houden en flexibel zijn op de arbeidsmarkt
 - Grote verschillen tussen landen
- Skills forecasting → vaardigheden die beroepsbevolking heeft vergelijken met diegene die nodig zijn → raming van vraag en aanbod

1.3. Waarom zijn jongeren en schoolverlaters zo belangrijk en een geval apart?

- Rol van het onderwijs
 - Voorbereiding op tewerkstelling
 - Overgang onderwijs-arbeidsmarkt
 - Tewerkgesteld blijven en voortgang maken in loopbaan
- Wanneer je als schoolverlater lang werkloos bent of onder je niveau werkt heeft dit grote gevolgen
 - Miner kansen later
 - Geeft signaal van problemen die zich later voordoen → belang om hier al in te grijpen
- Wat maakt schoolverlaters een geval apart?
 - Schoolverlaters zijn outsiders, krijgen minder kansen dan mensen die al in de arbeidsmarkt opereren
 - Geen werkervaring
 - Komen in bulk op de arbeidsmarkt → veel concurrentie dus werkgevers kunnen kieskeurig zijn
 - Je weet nog niet of je productief zal zijn of niet → werknemer en werkgever beiden onzeker over prestaties → diploma als maatstaf en signaal, dus moet betrouwbaar zijn
- Geeft een diploma inderdaad goed weer welke vaardigheden iemand bezit?
 - Geldigheid en betrouwbaarheid erg belangrijk → standaardisering en de mate waarin verschillen worden gemaakt tussen diploma's zijn 2 factoren die maken of de overgang van school nr onderwijs al dan niet gemakkelijk verloopt
 - Trend: veel meer mensen volgen hoger onderwijs
 - Meer verschillen tussen mensen binnen de opleiding
 - Werkgevers weten dus minder op basis van een diploma
 - Vb. diploma tew zegt niet superveel want iedereen volgt andere vakken
 - beïnvloedt gevoeligheid en betrouwbaarheid van diploma's
- Trend: belang van people skills en soft skills
- Trend: middenniveau valt weg: niet alleen handenarbeid valt weg door technologie en automatisering, maar ook geestesarbeid (vb. bankbediende) → routinematige banen worden schaarser

2. Deel 2

2.1. Wat is onderwijsmismatch?

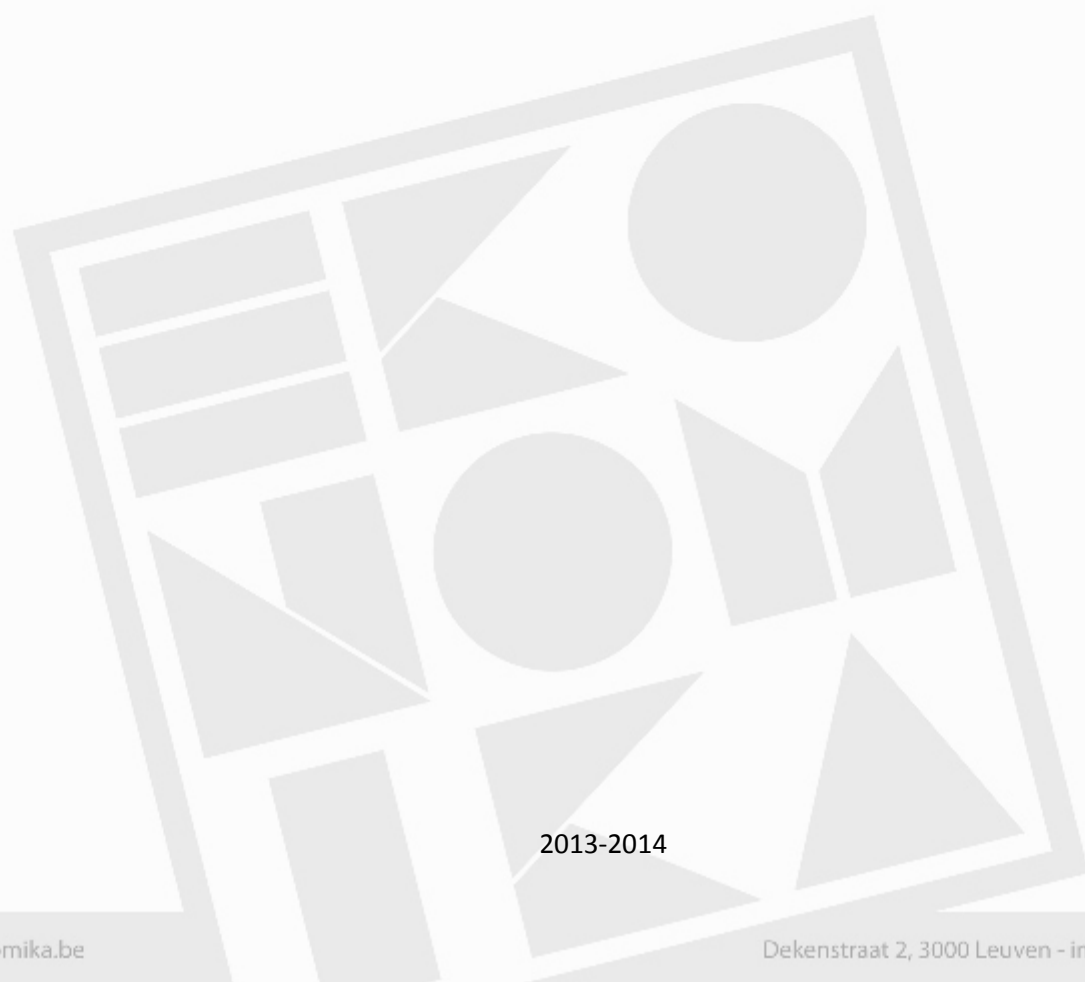
- Opleiding van werknemer komt niet overeen met de opleiding vereist om de taken, verbonden met de baan die hij bezet, naar behoren uit te voeren.
 - Verticale mismatch: niveau onderwijs komt niet overeen met niveau baan
 - Horizontale mismatch: aard van het onderwijs komt niet overeen met de baan
- Skill mismatch: de vaardigheden die nodig zijn voor een baan niet bezitten
- Is de mismatch permanent of tijdelijk? Drie theorieën
 - **Carrière mobiliteit**: jongeren nemen niet-passende baan om later overstap te doen naar baan die beter ligt
 - **Zoektheorie**: baan onder niveau accepteren om ondertussen verder te zoeken
 - **Mismatch** theorie: gevolg van imperfecte info, men zoekt een andere baan van zodra men de mismatch ervaart
- Bedoeling onderzoek
 - Voor het geheel van onderwijs bekijken hoe men de overgang maakt naar de arbeidsmarkt
 - Hoe die overstap bepalend is voor de toekomstige beroepscarrière

2.2. Hoe meten we dat?

- **Statistische** methode: vergelijking van scholingsniveau werknemer met niveau van werknemers binnen zijn/haar beroep
 - nadeel statistische methode: afhankelijk van wat op arbeidsmarkt aanwezig is
 - vb. vroeger bestond de opleiding web design niet, uiteraard matchte het diploma dan niet met de huidige beroepen
- **Objectieve** methode
 - Op basis van oordeel van experts
 - Vergelijking tussen verworven opleiding en voor een beroep vereiste opleiding
 - nadeel experts: jobs zijn te specifiek om correct te kunnen oordelen
- **Subjectieve** methode
 - Gebaseerd op self-assessment (jezelf inschatten)
- SONAR werkt op drie niveaus
 - Beschrijving trajecten die jongeren volgen van school naar werk
 - Bepalen welke mechanismen jongeren over de verschillende trajecten sorteren
 - Evalueren in welke mate de overgang succesvol verloopt en naargelang welke factoren

2.3. Wat weten we over Vlaanderen?

- Verticale mismatch
 - Kans op overscholing is lager bij schoolverlaters met
 - Betere studieresultaten
 - Minder bijzaken
 - Hogere opleiding vader
 - Diploma hoger onderwijs van cyclus
 - Studiedomein grote invloed op overscholing
- Horizontale mismatch
 - Weinig significantie voor toegeschreven kenmerken



2013-2014

84