

Linda Nierling, september 2009

EBCA-seminarie, Nantes 12 en 14 oktober 2009 – “Verenigbaarheid van familielevens en arbeidslevens”

'Grenzen tussen werk en leven opheffen: krachtlijnen voor een ruimer begrip van arbeid'

Huidige ontwikkelingen op het gebied van loonarbeid wijzen op ingrijpende veranderingen in de individuele levenswijze. Uit een reeks empirische studies blijkt dat vroegere stabiele werkomstandigheden voortdurend eroderen en onzekerder worden. Door de verregerende flexibele werktijden, -plaatsen en -kwalificaties neemt de continuïteit in het arbeidsverloop af. (Hielscher/Hildebrandt 2000; Kratzer 2003).

Dit gebeuren wordt in de wetenschappelijke discussie als erosie van de vroeger, vaststaande 'normale arbeidsomstandigheden' beschreven. Zo worden onregelmatige werkomstandigheden met (tijdelijke) werkloosheid in toenemende mate het toekomstige tewerkstellingspatroon.

Terwijl de randvoorwaarden in de context van de tewerkstelling onzekerder worden, nemen in de hoger gekwalificeerde beroepen gelijktijdig de eisen tot zelfverwezenlijking door arbeid toe. Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen die in het kader van de modernisering van de verhouding tussen de geslachten, het begrip 'beroep' als een integraal bestanddeel van hun levensloop beschouwen.

De toenemende flexibilisering in de werkomstandigheden, de grote individuele betekenis ervan in de domeinen waar hoge kwalificaties belangrijk zijn evenals de modernisering van de relaties tussen de geslachten, wijzigen de traditionele organisatie van arbeid en leven. De gewijzigde omstandigheden en de belangrijke ontwikkelingen inzake loonarbeid komen in de arbeidssociologische en industrieel-sociologische discussies vooral ter sprake in de ideeën over 'ontgrenzing' en 'subjectivering' waarmee de toenemende verstrengeling van arbeid en leven worden beschreven.

- De idee van het wegvallen van de afgebakende grenzen is nauw met de discussie over flexibiliteit verbonden en beschrijft het wegvallen van grenzen die karakteristiek waren voor het productiemodel van Ford zoals bij voorbeeld de vaste werktijden, -overeenkomsten en -plaatsen (Kratzer 2003). De werknemers ontwikkelen individuele strategieën om met de gewijzigde uitdagingen om te gaan. Een toenemende zelforganisatie is de uitdrukking van deze ontwikkeling.

Het ideale type 'werknemer zonder grenzen' wordt gevormd door het model van de zichzelf controlerende en zichzelf economisch opstellende deelnemer aan het arbeidsproces, die zich in zijn privéleven rationeel organiseert. (cfr. Pongratz/VoB 2000).

Door die zelforganisatie en -controle verandert de status van loonarbeid, die zich meer en meer met het leven vermengt, in tegenstelling tot de fordiaanse productiewijze.

- Het concept van de subjectivering beschrijft daartegenover exact de gewijzigde individuele omgang van de werknemer met loonarbeid. De groeiende subjectivering van arbeid ontstaat nochtans als een tweezijdig proces. Enerzijds brengen de werknemers subjectieve en persoonlijke eigenschappen en kennis in het arbeidsproces. Anderzijds wordt dit tegelijkertijd door de werkgevers door nieuw ingevoerde structuren ook geeist. In toenemende mate worden persoonlijke vaardigheden d.w.z. soft skills en social skills in de arbeidsprocessen belangrijker. Door de inbreng van de vaardigheden van de ganse persoon in de arbeidsprocessen neemt het identificatieproces met die arbeid toe. Door deze ontwikkeling krijgt arbeid een grotere betekenis voor de eigen levenswijze, de persoonlijke identiteit en het gevoel van eigenwaarde. Algemeen worden in dit debat de subjectieve elementen van de arbeid sterk beklemtoond. Bijzonder in hoog gekwalificeerde beroepen groeit hiervan het belang (cfr. Kleemann et al. 2003).

Huidige vaststellingen tonen dat, in de discussie over flexibilisering en het wegnemen van de beperkingen, de randvoorwaarden verbonden aan arbeid meer en meer onzeker en onvoorspelbaar zijn geworden. Anderzijds schijnt loonarbeid door de subjectivering, in het bijzonder bij de hoog gekwalificeerde niveaus, sterk aan betekenis te hebben toegenomen als vorm van een persoonlijke keuze.

De verbinding tussen werk en leven, in deze gewijzigde omstandigheden, wordt op het persoonlijk vlak in talrijke nieuwe regelingen wel tot stand gebracht, maar toch blijkt het zwaartepunt duidelijk op de arbeid te liggen, terwijl andere activiteiten uit het domein van persoonlijke keuzes sterk aan betekenis verliezen. Maatschappelijk wordt dit relevant omdat taken binnen de familie en het huishouden die vroeger traditioneel door vrouwen werden opgenomen, nu niet meer vanzelfsprekend worden vervuld. Daaruit ontstaan maatschappelijke problemen omdat enerzijds activiteiten uit de zorg-, opvoedings- en verzorgingssector niet meer, eventueel alleen nog maar rudimentair uitgevoerd worden. Anderzijds wijzen, van de kant van de vrouwelijke geldverdieners, de individuele regelingen inzake arbeid en leven op hoge persoonlijke kosten, die door de dubbele taakbelasting in familie en beroep ontstaan.

De overwegende kijk op arbeid in de huidige discussies, die zich beperkt tot het domein van de loonarbeid, zonder daarbij de noodzakelijke activiteiten uit het 'leven' te integreren, schiet te kort om de huidige maatschappelijke problemen te beschrijven. Noodzakelijk is dus dat het begrip arbeid wordt uitgebreid tot "het geheel van de arbeid" en dus loonarbeid en leven omvat. (Biesecker 2000) Tot nu toe is dergelijk begrip van arbeid niet algemeen aanvaard. Veeleer zijn beide geslachten in hun individuele en maatschappelijke oriëntering sterk op loonarbeid gericht.

Door de huidige maatschappelijke opsplitsing van de waardering van arbeid wordt uitsluitend betaald werk als arbeid gezien. Tegelijk krijgen alternatieve vormen van arbeid weinig erkenning. In aansluiting bij de systematisering van Axel Honneth, die drie verschillende vormen van erkenning onderscheidt, liefde, recht en solidariteit (1), worden verschillen in de erkenning van loonarbeid en alternatieve activiteiten geanalyseerd.

Indien erkenningsstructuren voor bredere vormen van activiteiten moeten worden gecreëerd, dan moeten die in individuele betekenisbepalingen worden ontworpen en moeten ze erkenning in het persoonlijke domein krijgen. (Honneth: Liebe). Een belangrijke voorwaarde is hier alleszins de maatschappelijke verankering ervan in onderneming en in staat. (Honneth: Solidarität und Recht).

De syndicaten kunnen daarom werken aan een ruimer begrip van arbeid op het gebied van werktijden, sociale zekerheid en verloning: vernieuwende, flexibele arbeidspatronen (sabbaticals, arbeidskrediet, deeltijdse arbeid) en ook werktijdverkorting vereisen belangrijke maatregelen om maatschappelijk tijd en ruimte voor leven én werk te scheppen en op die manier een ruimer begrip voor arbeid te creëren. Voor het in praktijk brengen van deze eisen zijn gepaste sociale vormen van zekerheid en vergoeding noodzakelijk. Ook hier moeten nieuwe modellen, zoals bijvoorbeeld het basisinkomen van toepassing worden.

In tijden van globale arbeidsmarkten zal een wezenlijke behoefte om te handelen er echter in bestaan, de kloof tussen "goede" arbeidsovereenkomsten (die de arbeid en het leven bevorderen) en de stijgende druk van de markt te overbruggen zonder dat de last van de toenemend flexibele werktijden het "leven" naast het werk verder doet verdwijnen en precair laat worden.

(1) De waardering in de vorm van genegenheid ligt in persoonlijke contacten en versterkt individuen in hun gevoelens en behoeften binnen familie en vriendschap. De wederzijdse erkenning van individuele vrijheid door de leden van een samenleving vormt de basis voor de erkenningsvorm recht op het niveau van de staat. Solidariteit betekent waardering van bepaalde bijdragen van individuen tot maatschappelijke doelen, op basis waarvan een zelfwaardering van eigen vaardigheden en prestaties kan worden gerealiseerd. Dat vindt vooral plaats binnen organisaties.

Literatuur

Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Berlin.

Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckart in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 129-149.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick

zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 57-114.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.