

Hoofdstuk 2.

De sociologische kijk op arbeid

2.1 Inleiding

Werk heeft de menselijke cultuur altijd sterk beïnvloed, het heeft ons dagelijkse taalgebruik gekleurd en vormde de inspiratie voor grote kunst. De prehistorische mens beeldde zijn belangrijkste activiteit, de jacht op wilde dieren, al af op de wanden van grotten en kloven. Het aantal spreekwoorden en gezegden met verwijzingen naar werk of arbeid is niet te tellen: 'aan het werk kent men de meester' (je kunt aan het resultaat vaak zien wie het werk heeft gedaan), 'geen honing zonder werk' (zonder moeite te doen is er geen beloning), 'als je 's morgens met de kippen opstaat, overdag werkt als een paard en 's avonds zo moe bent als een hond, dan is de kans groot dat je een ezel bent', 'als hard werken zo formidabel zou zijn, dan zouden de rijken er wel het alleenrecht voor opeisen', 'arbeid adelt' (van werken word je beter), 'werken in het zweet des aanschijns' (werken is een 'plicht'), rust roest. We zouden zo nog wel even kunnen doorgaan. Uit de manier waarop we over werk praten in spreuken en gezegden, kunnen we vaak veel leren over hoe onze samenleving denkt over werk. Hetzelfde geldt voor de beeldende kunst die werk als thema heeft.¹

In dit hoofdstuk zullen we de begrippen 'werk' en 'arbeid' sociologisch omschrijven. Daarbij besteden we aandacht aan de ruimere context waarin die bij uitstek **sociale activiteiten** zich afspelen. Werken doen we natuurlijk niet in een maatschappelijk vacuüm. Iedereen die werkt, is ook man of vrouw, oud of jong, hoog- of laagopgeleid, immigrant of autochtoon, vader of moeder, alleenstaande, tweeverdiener of enige kostwinner. Deze kenmerken bepalen de manier waarop we tegen werk aankijken, in welk werk we terecht komen of welke loopbaan we realiseren. Er is ook de directe omgeving waarin we werken: thuis, in een groot bedrijf, als zelfstandige, in een 'not-for-profit'-organisatie, in een publieke organisatie. Ten slotte is er de ruimere context. Het gaat dan om de sector van de economie waarbinnen de activiteit plaatsvindt, een bepaalde regio of een bepaald land. Ook die bredere context heeft een belangrijke impact op de dagelijkse werkervaring van mensen. Factoren op verschillende maatschappelijke abstractieniveaus beïnvloeden dus de manier waarop 'werk' wordt ingevuld, wie dat werk kan/mag uitvoeren, of het al dan niet om betaald werk gaat, hoeveel sociale status eraan gekoppeld is.

1. Bekijk zelf <http://www.standbeelden.be/>, met als thema arbeid.

2.2 Wat is werk?

Er bestaat geen eenduidige definitie van werk. Elk inleidend handboek zal andere – verschillende – omschrijvingen hanteren. De omschrijving die we hier uitwerken, is dus geen exacte wetenschap, het is eerder een richtsnoer waaraan andere definities en concrete situaties kunnen worden getoetst.

2.2.1 Smalle en brede definities

Proberen we onze vraag 'wat is werk?' te beantwoorden, dan moeten we in de eerste plaats constateren dat er **zeer enge**, maar ook **heel brede definities** van werk bestaan.

De Franse arbeidssocioloog André Gorz (1980) omschrijft werk (arbeid) als 'een betaalde activiteit die wordt verricht voor rekening van een derde'. Op het eerste gezicht beantwoordt die definitie aan onze wensen. Toch vinden we al snel voorbeelden van werk die we hier niet onder kunnen plaatsen. Moeten we 'werken voor rekening van een derde' interpreteren als werken voor een werkgever? In dat geval doet een zelfstandige loodgieter geen werk, al is hij een hele dag in de weer.

Tony J. Watson (2003, p. 1) beschrijft werk als 'het uitvoeren van taken die mensen in staat stellen om in hun levensonderhoud te voorzien, gegeven de sociale en economische context waarin ze leven'. Dat lijkt er al wat meer op. Maar wat wordt precies bedoeld met 'in hun levensonderhoud voorzien'? Gaat het dan alleen om betaalde activiteiten? Op die manier wordt de dagelijkse activiteit van onze loodgieter wel als werk beschouwd, maar wat dan te zeggen over de taken uitgevoerd door een vrouw die haar zieke echtgenoot verzorgt? Indien die man in het ziekenhuis verblijft en 's ochtends wordt gewassen door een verpleger, dan zal die activiteit zonder discussie als werk worden omschreven. Maar wanneer de echtgenote van die man dezelfde activiteit thuis uitvoert zonder betaald te worden, is dat dan plots geen werk meer? Als we de definitie van Watson letterlijk nemen, alvast niet.

Keith Grint (2005, p. 7) probeert met de stelling dat een algemeen geldende definitie voor werk niets anders kan zijn dan 'iedere activiteit die tot doel heeft de natuur te transformeren en die plaatsvindt binnen sociale instituties'. Dat is natuurlijk een heel brede definitie, waar allerlei dingen onder vallen die we doorgaans liever niet als werk beschouwen. Veronderstel dat je tijdens een weekend met vrienden een verkleedfeestje organiseert in de lokale jeugdclub en een hele namiddag bezig bent met het decoreren van de feestruimte. Zonder twijfel is dat een activiteit die tot doel heeft de natuur te transformeren en bovendien is het ook zonder twijfel een sociale activiteit. Kunnen we dat als werk beschouwen? We zouden hier lange debatten over kunnen voeren, in ieder geval zal iedereen het ermee eens zijn dat de aard van die activiteit erg verschillend is van een soortgelijke activiteit uitgevoerd door een schrijnwerker in dienst van een bouwfirma. Toch wijst Grint er met zijn brede definitie op dat werk zich niet hoeft te beperken tot betaalde activiteiten als werknemer of zelfstandige. Dat laatste zullen we verderop 'betaalde arbeid' noemen. Ook heel wat niet betaalde activiteiten die 'de natuur transformeren' worden doorgaans als 'werk' beschouwd. Denk maar aan huishoudelijke karweien. Waar de precieze grens tussen 'betaalde arbeid', 'werk' en 'niet-werk' ligt, is sterk bepaald door sociale afspraken.

2.2.2 De sociale context

Los van deze of gene definitie is het dus van belang in te zien dat wat wordt omschreven als werk, erg afhankelijk is van de specifieke **maatschappelijke context**. Hier blijkt dan al onmiddellijk de relevantie van het sociologische perspectief. De context heeft te maken met zowel de persoonlijke sociale kenmerken van de betrokken actoren, de onmiddellijke sociale omgeving, als de ruimere context van een land of zelfs het economische wereldsysteem. Opvattingen over werk zijn ten slotte ook sterk verbonden met de historische en socioculturele context.

Zoals we in hoofdstuk 4 zullen zien, zijn de inhoud en de organisatie van werk grondig veranderd in de loop van de geschiedenis van de mensheid. Een Vlaamse landbouwer uit 1600 zou heel wat moeite hebben om sommige hedendaagse beroepen als zinvol werk te kwalificeren. Hoe zouden we de dagtaak van een marketeer of een straathoekwerker voor die man beschrijven? En zouden, aan de andere kant, de beul en de volder² vandaag niet op zoek moeten gaan naar een andere job?

Ondanks het 'contingente karakter' van werk, heeft de overheid dikwijls een rechtlijnig antwoord op de vraag wat werk en wat geen werk is. In nagenoeg ieder Europees land kan de bevolking relatief eenvoudig worden opgedeeld in diegenen die 'economisch actief' zijn (de beroepsbevolking) en diegenen die 'niet beroepsactief' zijn. Die **officiële definitie** van werken overlapt min of meer met de notie van betaalde arbeid. Het impliceert meestal ook dat men belastingen en socialezekerheidsbijdragen betaalt. Toch blijft de vraag of die formele omschrijving recht doet aan 'het dagelijks werk' van heel wat mensen (Grint, 2005, pp. 8-9). Wat dan te denken over al het huishoudelijk werk dat (nog steeds) vooral vrouwen in hun eigen gezin verzetten? Is dat dan geen werk?

Het voorgaande betekent niet dat het onmogelijk is een definitie te geven van werk, maar wel dat we ons bij iedere definitie moeten realiseren dat ze een afspiegeling is van de cultuur waarin ze is ingebed en een spiegel van de heersende machtsrelaties in een samenleving. We moeten dus oppassen met wat we als werk beschrijven, als een objectief gegeven te beschouwen (Grint, 2005, pp. 7-8). Zonder context-gevoeligheid lopen we het risico dat we allerlei *transformerende activiteiten* die nuttig zijn om in ons levensonderhoud te voorzien, verkeerdelijk als niet-werk zouden beschouwen.

2.3 Werk en niet-werk

Werk is dus een vorm van sociaal handelen die de natuur (of de cultuur) transformeert en een zekere economische waarde of nut heeft (Watson, 2003, pp. 1-2). Wanneer we dat laatste in de brede zin interpreteren,

2. Een volder of voller was een ambachtsman in de lakennijverheid. De taak van de volder is het vollen ('laten vervilten') van een wollen weefsel. Dat is een bewerking om de vezels dichter ineen te werken, waardoor een stevige, waterdichte stof ontstaat die minder vatbaar is voor krimp. Door de opkomst van de industrie is het beroep uitgestorven.

dan gaat het om activiteiten die bijdragen aan het vervullen van behoeften in een wereld waar de middelen schaars zijn. In de hedendaagse samenleving spreekt het voor zich dat die behoeften veel meer zijn dan dat wat nodig is om fysiek te kunnen overleven. Het gaat om alle activiteiten die als **maatschappelijk waardevol** kunnen worden beschouwd. Werk is bijgevolg sterk verbonden met de manier waarop mensen hun leven en hun **identiteit** vormgeven in een samenleving (Watson, 2003, p. 2). Werk geeft 'objectiviteit aan onze werkelijkheid' (Arendt, 1958). Aan de andere kant bepalen ons werk en de omstandigheden waaronder we werken, ook in belangrijke mate onze status in de samenleving en de manier waarop we erin participeren. De kennis van iemands beroep zegt ons meer over de persoon in kwestie dan alleen maar wat hij of zij doet gedurende de werkuren. Het geeft ook een sterke indicatie over de materiële welstand, de te verwachten intellectuele bagage, zelfs de kans van die persoon om een lang en gezond leven te kunnen leiden.

2.3.1 De waarde van werk

Wanneer we met een sociologische bril naar werk kijken, kunnen we niet volhouden dat het zich beperkt tot betaald werk. Ook activiteiten die we voor anderen uitvoeren maar die niet betaald worden, kunnen nuttig zijn. Zonder het werk van onbetaalde moeders, vaders en grootouders of zonder de vrijwillige inzet van al die mensen in sportverenigingen, de vakbond of sociale organisaties zou de samenleving niet functioneren. Veel van die activiteiten in huishoudens of in het verenigingsleven kunnen als werk worden beschouwd omdat ze maatschappelijk gezien waardevol zijn. Eigenlijk moeten we dat 'waardevol zijn' specifiek omschrijven. Werk is namelijk waardevol in verschillende betekenissen. Een eerste belangrijk onderscheid is het verschil tussen de **intrinsieke gebruikswaarde** van werk en de **economische ruilwaarde** op de arbeidsmarkt.

Werk heeft allereerst een **gebruikswaarde**, namelijk het *nut* van de activiteit voor diegene die ze verricht, voor de omgeving en voor de samenleving als geheel. Die gebruikswaarde is – we komen er verder op terug – niet zuiver materieel. Werk heeft ook een psychologische waarde: het is dikwijls een bron van zelfverwezenlijking voor wie het uitvoert. Bovendien heeft werk een moeilijk te kwantificeren sociale waarde: als bron van sociale cohesie door samenwerking, of als antwoord op een manifeste maatschappelijke behoefte (bv. de verzorging van zieke medeburgers). De waarde of het nut van werk kan bovendien vanuit verschillende perspectieven worden benaderd. Niet alle werk is én nuttig voor het individu dat het uitvoert én nuttig voor de samenleving. In de meeste gevallen kunnen we steeds wel enig maatschappelijk nut (of nut voor een bepaalde maatschappelijke groep) veronderstellen. Het zijn dus niet alleen de verstrekkers van mantelzorg (mensen die zonder noemenswaardige financiële vergoeding de zorg voor een zorgbehoevende verwante opnemen), urgentieartsen of politieagenten van deze wereld die individueel en maatschappelijk nuttig werk vervullen. De meeste beroepen dienen behalve het **persoonlijke nut** nog wel een of ander **maatschappelijk nut**.

In sommige gevallen is dat dubbele nut echter niet aanwezig. We kunnen ons – theoretisch althans – een activiteit inbeelden die noch individueel, noch maatschappelijk nuttig is. We zouden dan kunnen spreken over *sisyfusarbeid*, genoemd naar de noodlottige koning van Korinthe uit de Griekse mythologie die gedoemd was om tot het einde der tijden in de onderwereld een rotsblok tegen een berg op te duwen. De meeste criminele activiteiten hebben wel een individueel nut (zich op een onrechtmatige

manier waardevolle goederen eigen maken), maar geen of een uiterst beperkt nut voor de sociale omgeving. Aan de andere kant kunnen ook activiteiten worden bedacht zonder individueel nut, maar met mogelijk een groot maatschappelijk nut. Een duidelijk voorbeeld van individueel onnuttig werk is slavenarbeid. Maar een maatschappelijk nut is mogelijk. Zo werden in de Verenigde Staten van de negentiende eeuw grote aantallen slaven ingezet voor de constructie van het spoorwegennet in de zuidelijke staten.³

Behalve een intrinsieke gebruikswaarde kan werk ook een **ruilwaarde** hebben, namelijk de waarde van werk als we het zouden verkopen op een denkbeeldige markt. Die markt zullen we verder de **arbeidsmarkt** noemen. Hier trekken we dan ook de lijn tussen werk en arbeid: werk dat niet alleen een gebruikswaarde maar ook een ruilwaarde heeft, noemen we **betaalde arbeid**. Iedere periode in de geschiedenis (en iedere context) heeft een eigen manier om menselijke activiteiten te kwalificeren als al dan niet betaalde arbeid. De manier waarop we dat in de twintigste eeuw hebben gedaan, is vrij radicaal. Heel wat wetenschappelijk onderzoek over werk gaat in de praktijk vaak eenzijdig over betaalde arbeid (Grint, 2005, p. 10). Wanneer het over de waarde van werk gaat, dan gaat het vaak uitsluitend over de ruilwaarde van werk, namelijk de prijs in geld van een 'eenheid betaalde arbeid' (Mok, 2011, p. 15). In die enge economische visie lijkt alle werk dat geen betaalde arbeid is, waardeloos te zijn.

Nut voor het individu	Nut voor de <i>maatschappij</i>		
		<i>Ja</i>	<i>Neen</i>
	<i>Ja</i>	Mantelzorg	Bankroof
	<i>Neen</i>	Slavenarbeid	Sisyfusarbeid

Bron: Mok, 2011, p. 17.

Figuur 2.1 Het nut van arbeid voor individu en maatschappij.

De hedendaagse enge economische manier van denken over werk, waarbij de ruilwaarde centraal staat als waardemeter, is eigenlijk geen vanzelfsprekende manier van denken. De Oude Grieken hadden bijvoorbeeld een heel ander schema om 'arbeid' en 'werk' te kwalificeren. Ze beschouwden arbeid – namelijk, de productie van goederen en diensten voor onmiddellijk gebruik – als inferieur. De maatschappelijke groepen die zich bezighielden met arbeid, slaven en niet-burgers, hadden beperkte rechten om in de samenleving te participeren. Hun opzichters of eigenaars daarentegen hielden zich bezig met *praxis*, zeg maar 'werk dat geen arbeid is'. *Praxis* werd gedaan omwille van de intrinsieke waarde van de activiteit, bij voorkeur samen met familieleden en vrienden, in of rondom het huis. *Praxis* was in de eerste plaats niet gericht op 'productie', maar wel op 'reproductie': het verzorgen van anderen en zichzelf. Behalve arbeid en werk onderscheidde de Grieken nog 'spel' en 'vrije tijd' (*scholē*). Spel werd gebruikt als term om ontspanning aan te duiden: activiteiten zonder vormende kenmerken. *Scholē* daarentegen had de dubbele betekenis van 'studie' en 'vrije tijd', twee concepten opgebouwd rond het concept van participatie in het gemeenschapsleven (onder meer in de democratie) en zelfverwezenlijking door vormende activiteiten.

³ http://railroads.unl.edu/views/item/slavery_rr.

Dit historische voorbeeld toont aan dat het misschien wel vreemd is om alle waarde van menselijke activiteit in termen van betaalde arbeid te willen meten. Sinds de modernisering hebben we in het Westen steeds meer geprobeerd om alle waardevolle menselijke activiteit op een of andere manier uit te drukken in de vorm van een monetaire waarde. Het einde van de twintigste en het begin van eenentwintigste eeuw vormen hier misschien wel een hoogtepunt. Het gevolg is dat soortgelijke menselijke activiteiten als werk, arbeid of vrije tijd worden beschouwd, eerder op basis van de context en de rol van de uitvoerder, dan vanwege de aard van de activiteit zelf. Denk maar aan de zorgsector, waar eenzelfde zorgactiviteit uitgevoerd door een professional heel anders wordt gekwalificeerd dan wanneer die activiteit zou worden uitgevoerd door een familielid van de hulpbehoevende. In dat geval zou het onbetaalde mantelzorg zijn. Die **gewrongen zienswijze** leidt er eveneens toe dat aan steeds meer menselijke activiteiten die we eerder als *schole* of *praxis* zouden kunnen beschouwen, bijna krampachtig een ruilwaarde wordt toegewezen. Een treffende illustratie is de manier waarop een monetaire waarde op onderwijs wordt geplakt.

Zoals mag blijken uit het voorbeeld, is dat zeker geen voor de hand liggende manier van kwalificeren. Adam Smith (Smith, 1950), een van de grondleggers van de klassieke economie, beschouwde in zijn 'arbeidswaardeleer' arbeid als de voornaamste bron van waarde in het economische leven. Hij bedoelde met waarde echter in de eerste plaats de gebruikswaarde. Volgens Smith heeft arbeid pas in de tweede plaats een ruilwaarde.

2.3.2 Betaalde arbeid, werk en reproductief werk

Uit het voorgaande werd al duidelijk dat betaalde arbeid een engere categorie is binnen de overkoepelende groep van sociale activiteiten die we als 'werk' kwalificeren. Het omvat die activiteiten die tegen betaling worden verricht voor een klant of een werkgever binnen de bredere categorie van activiteiten die in een bepaalde samenleving waardevol worden geacht. In deze paragraaf focussen we op het onderscheid tussen betaalde arbeid en andere sociale activiteiten.

Belangrijk in dat verband is het onderscheid tussen 'productief' en 'reproductief' werk. Om dat te begrijpen hebben we behoefte aan Karl Marx' onderscheid tussen 'arbeid' en 'arbeidskracht'. Met de term '**arbeid**' doelde hij op de eigenlijke activiteit of inspanning die wordt gedaan voor het produceren van goederen of diensten (Marx, 1887). '**Arbeidskracht**' verwijst naar het *vermogen* om te werken. Anders gezegd: het potentieel van een bepaalde persoon om arbeid te verrichten als resultaat van zijn of haar fysieke en cognitieve mogelijkheden. Arbeidskracht is dus een soort *belofte* op arbeid. Het is het arbeidsvermogen in termen van bepaalde competenties of spierkracht dat alleen maar reëel wordt vanaf het moment dat het daadwerkelijk wordt ingezet. Het is die belofte op arbeid die arbeiders en bedienden aanbieden op de arbeidsmarkt en waarvoor een bepaalde prijs wordt betaald, vanuit de veronderstelling (van de koper) dat hiermee waardevolle of productieve arbeid zal worden gepresteerd. Het is echter aan die koper om – met behulp van een doelmatige arbeidsorganisatie, sturing en controle – de arbeidskracht daadwerkelijk te laten renderen.

Omdat tijdens de arbeid een deel van het potentieel om arbeid te verrichten bij de arbeider verloren gaat (onder meer door vermoeidheid), ontstaat er een behoefte aan **reproductie van de arbeids-**

kracht. Dat kan door te eten, te slapen, zich te ontspannen. Reproductie van arbeidskracht doet zich echter ook voor over de generaties heen. In die zin kan het krijgen en opvoeden van kinderen vanuit een maatschappelijk perspectief ook als reproductie van arbeidskracht worden beschouwd, maar eens voor dat niemand nog kinderen zou krijgen en opvoeden. Dat zou catastrofale demografische en economische gevolgen hebben.

Het reproduceren van arbeidskracht veronderstelt echter ook werk. Kinderen moeten worden (op) gevoed, eten moet worden gekocht en bereid, de werkkleren moeten worden gewassen. Dat soort werk wordt doorgaans uitgevoerd door de arbeider zelf of door personen uit zijn of haar naaste omgeving. Die activiteiten noemden we al eerder **reproductief werk**. Een andere term die in dat verband wel eens opduikt, is 'schaduwwerk' (naar het boek *Shadow work* dat Ivan Illich er in 1981 over schreef). Wanneer er echter voor typisch reproductief werk een beroep wordt gedaan op arbeidskracht aangeboden op de arbeidsmarkt (zoals een huishoudhulp), transformeert dezelfde activiteit zich op nieuw in **(productieve) arbeid**.

In tegenstelling tot de ideaaltypische voorstelling van de Oud-Griekse samenleving is het voor ons minder vanzelfsprekend om nog duidelijk een onderscheid tussen 'vrije tijd' en 'werk zonder ruilwaarde' te maken. Net door de overmatige valorisatie van arbeid lijkt het onderscheid tussen de verschillende vormen van niet-arbeid te zijn vervaagd. Het criterium van nuttigheid moet in dat verband met omzichtigheid worden behandeld. Sommige vrijetijdsbestedingen kunnen wel degelijk een (reproductief) nut hebben voor de persoon die er zich mee bezighoudt, bijvoorbeeld: een boek lezen. Een beter criterium lijkt het onderscheid tussen activiteiten met een duidelijk productief en/of reproductief karakter; tegenover activiteiten waar dat in mindere mate het doel is. Met andere woorden, vrijetijdsactiviteiten hebben hoogstens een 'persoonlijk nut' (voor de persoon die ze uitvoert). Laat ons zeggen dat ze zeker niet tot doel hebben de reproductie van de arbeidskracht van verwanten te verzorgen. De grens tussen vrije tijd en reproductief werk kan echter flinterdun zijn.

2.3.3 Voorbeelden van betaalde arbeid, werk, reproductie en vrije tijd

Op basis van het hiervoor gemaakte onderscheid kunnen we dagelijkse menselijke activiteiten proberen te kwalificeren als betaalde arbeid, werk, reproductief werk of vrije tijd. Dat is natuurlijk **geen exacte wetenschap**: die definities en de inhoud van de categorieën zijn producten van de maatschappelijke context. Toch is de oefening vanuit een sociologisch standpunt interessant: ze duwt ons als het ware met onze neus op het *contingente* karakter van de onderverdeling tussen betaalde arbeid, werk en andere sociale activiteiten.

Een goed voorbeeld van een productieve activiteit die we als **betaalde arbeid** kunnen kwalificeren, is het werk dat een metselaar komt uitvoeren bij een klant. Alvorens te beslissen om een beroep te doen

4. <http://www.marxists.org/glossary/terms/l/a.htm>.

op de diensten van die metselaar heeft de klant waarschijnlijk besloten dat het wenselijk is een nieuwe muur te hebben. Het metselen van de muur heeft dus een duidelijk nut. Bovendien heeft hij beslist dat niet zelf te doen, maar daarvoor een beroep te doen op de arbeidskracht van een geschoolde metselaar. De klant koopt dus arbeidskracht tegen een bepaalde prijs per uur, vanuit de veronderstelling dat hij een belofte op arbeid koopt die hem een nieuwe muur zal opleveren. In de prijs van de arbeidskracht zitten ongetwijfeld overwegingen verrat over de snelheid, de accurateid en de competenties (kennis van zaken, vaardigheden) van de metselaar in kwestie. Een fitte, snelle en ervaren metselaar die een goede reputatie geniet in de streek, kan al snel meer geld vragen voor zijn arbeidskracht dan de achttienjarige leerjongen van wie bekend is dat hij af en toe een foutje maakt.

Een voorbeeld van **productief werk** dat we niet als arbeid kunnen kwalificeren, is de kleinzoon die instaat voor de **mantelzorg** voor zijn bejaarde oma. Het gaat daarbij niet om de normale sociale omgang met dat familielid. Veronderstel dat de kleinzoon in kwestie iedere week tweemaal boodschappen doet, hulp biedt bij het onderhoud van de woning en de persoonlijke hygiëne van de oude dame en ervoor zorgt dat haar papieren in orde zijn. Aangezien de dame in kwestie al 85 jaar oud is, is het duidelijk geen werk met het oog op de reproductie van haar arbeidskracht. Indien oma een beetje bemiddeld door het leven gaat, zal de kleinzoon in kwestie ongetwijfeld al eens wat geld toegestopt krijgen. Dat is echter niet bedoeld als een vergoeding voor zijn geïnvesteerde arbeidskracht. Het gaat hier om een activiteit die ook als arbeid kan worden uitgevoerd. Dezelfde activiteit die we in dit voorbeeld mantelzorg noemen, wordt thuiszorg wanneer ze het werk zou zijn van beroepskrachten. We kunnen echter veronderstellen dat de gebruikswaarde van mantelzorg even groot is als die van professionele thuiszorg. De dienst kan met evenveel liefde worden gegeven, maar de zin die het werk voor de verstrekker ervan heeft, is verschillend. De kleinzoon doet dat werk in de eerste plaats vanuit een sociale bekommernis en een gevoel van verwantschap met zijn familieleden. Die sociale bekommernis kan er ook zijn bij de professionele thuisverzorger, maar in zijn geval komt hier een belangrijk materieel element bij, wat voor de kleinzoon van ondergeschikt belang is. Voor de samenleving is de waarde in beide gevallen groot, misschien zelfs nog groter in het geval van mantelzorg.

Ook **vrijwilligerswerk** kan in de meeste gevallen worden beschouwd als productief werk. Het is geen arbeid omdat er slechts een kleine of helemaal geen vergoeding wordt verbonden aan dat werk. Toch spenderen heel wat mensen een groot deel van hun niet-arbeidstijd aan vrijwilligerswerk: in sportclubs, culturele verenigingen, liefdadigheidsinitiatieven of het maatschappelijke middenveld. Uit onderzoek blijkt dat verenigingen zonder winstoogmerk (vzw's) een niet te verwaarlozen economische factor zijn in België (Acx et al., 2011). Mensen die actief zijn in een vorm van vrijwilligerswerk, hebben ook meer kans om actief te zijn in andere vormen van vrijwilligerswerk of mantelzorg (Mok, 2011, pp. 32-33). Meer nog, wie actief is op de arbeidsmarkt, is dikwijls ook meer actief in vrijwilligerswerk in vergelijking met niet-actieven (Mok, 2011, pp. 32-33). In ons classificatieschema is het wel al eens moeilijk om (productief) vrijwilligerswerk te scheiden van (niet-productieve) vrije tijd.

Reproductief werk heeft dus in de eerste plaats tot doel de arbeidskracht die verloren is gegaan door arbeid te regenereren. In dat verband kunnen ook heel wat vrijetijdsactiviteiten als reproductieve activiteiten worden beschouwd. Een boek lezen kan een reproductieve activiteit zijn voor een

werknemer. Het zal hopelijk de nodige rust en ontspanning verschaffen om zijn of haar arbeidskracht te regenereren. Het reproductieve karakter ervan is echter niet zo duidelijk als in het geval van een vader die tussen vijf en zes uur in de namiddag de gezinsmaaltijd klaarmaakt voor zichzelf, zijn partner en twee schoolgaande kinderen. Die activiteit heeft – in tegenstelling tot het lezen van een ontspannend boek – een duidelijk gespecificeerd nut en heeft betrekking op andere gezinsleden. Het bereiden van die gezinsmaaltijd is bij uitstek een voorbeeld van reproductief werk. Er is een duidelijke gebruikswaarde voor de leden van het gezin: de bereide maaltijd zal hen in staat stellen om de dag erna weer te kunnen werken of naar school te gaan. Het is geen betaalde arbeid, want de gezinsleden zullen hun echtgenoot of vader niet vergoeden voor het geleverde werk. Het lezen van een ontspannend boek is eerder een voorbeeld van een **vrijtjdsactiviteit**. Vrijtjdsactiviteiten dragen natuurlijk eveneens bij aan de reproductie van onze arbeidskracht, maar op een veel minder doelgerichte en directe manier.

Box 2.1 De hardnekkige genderongelijkheid met betrekking tot reproductief werk

We hebben in het hiervoor vermelde voorbeeld wat atypisch de vader laten instaan voor het maken van het eten. In de praktijk weten we echter dat huishoudelijk werk nog steeds ongelijk verdeeld is in de gezinnen. Onder andere uit het tijdsbudgetonderzoek dat wordt uitgevoerd door de onderzoeksgroep TOR van de Vakgroep Sociologie van de VUB leren we dat ook nog aan het begin van eenentwintigste eeuw de hoofdbrok van de reproductieve activiteiten wordt uitgevoerd door vrouwen. Suzana Koelet (Koelet, 2005) kon in haar doctoraal proefschrift dan ook niet anders dan besluiten dat die verschillen in de opname van reproductieve arbeid tussen mannen en vrouwen wel heel standvastige verschillen zijn. Een evolutie die wel aan een stevige opmars bezig lijkt te zijn, is de systematische omvorming van reproductief werk naar productieve arbeid. Dat gegeven past in een veel bredere maatschappelijke neiging om aan verschillende soorten werk die voorheen niet op de markt te koop waren, een ruilwaarde te verlenen. Op dat proces van commodificatie komen we verder terug.

In verband met de verdeling van het huishoudelijk werk (reproductief werk) spreekt men wel eens van het kostwinnersmodel, het combinatiemodel en het dienstenmodel (Van Dongen & Van Haute, 2001). Het kostwinnersmodel is het traditionele gezinsmodel voor productieve arbeid en reproductief werk uit de jaren vijftig, waarbij de rollen duidelijk waren verdeeld: productieve arbeid voor rekening van de man, reproductief werk voor rekening van de vrouw. Vanuit de constatering dat dit model steeds minder voorkomt in zijn zuivere vorm, omdat in de meeste gezinnen tegenwoordig beide partners actief zijn op de arbeidsmarkt (het zogenaamde tweeverdienersmodel), rijst de vraag naar welk model voor de verdeling van huishoudelijk werk we dan wel geëvolueerd zijn. Er worden daarbij traditioneel twee mogelijke scenario's verondersteld. Een combinatiemodel, waarbij de beide partners het reproductieve werk evenredig verdelen maar het wel zelf blijven uitvoeren, wordt dan tegenover een dienstenmodel geplaatst, waarbij het gezin arbeidskracht voor reproductief werk op de arbeidsmarkt gaat zoeken. De steile opgang van de huishoudelijke hulp via het systeem van de dienstencheques (Gerard, Neyens & Valsamis, 2012) lijkt erop te wijzen dat het dienstenmodel meer een aanvulling wordt voor een 'gewrongen kostwinnersmodel'. Het mag hierbij duidelijk zijn dat vrouwen, in vergelijking met mannen, er naast de arbeidstaak nog steeds veel meer reproductief werk voor het huishouden bijnemen (Glorieux & Vantienhoven, 2009, p. 24). Het combinatiemodel blijft in een meerderheid van de gezinnen slechts een bescheiden rol te spelen.

2.3.4 De bredere waarde van werk

In paragraaf 2.3.1 hadden we het al over de ruilwaarde en de gebruikswaarde van werk. Adam Smith beschouwde de gebruikswaarde van werk niet noodzakelijk alleen in economische of monetaire termen. Werk had voor hem ook een **psychologische** en **sociale waarde**. We zouden dat de *bredere waarde* van werk kunnen noemen.

2.3.4.1 De bredere waarde voor het werkende individu

De bredere waarde van werk komt ook ter sprake in de analyse van de Oostenrijks-Britse sociaal psychologe Marie Jahoda (1907-2001). Jahoda bestudeerde de gevolgen van werkloosheid in Marienthal, een klein voorstadje van Wenen, na de sluiting van de spinnerij in 1930.⁵ Ze constateerde dat niet alleen de gevolgen van het inkomensverlies, maar ook de negatieve gevolgen van werkloosheid voor de getroffen werknemers zich eveneens uitstrekken over wat ze de **latente dimensies van werk** noemde (Jahoda, 1933). Met die latente dimensies doelde ze inderdaad op de bredere waarde van werk: de sociale banden, het gevoel van eigenwaarde en sociale status, het gevoel nuttig te zijn als lid van een sociale groep, de structuur die werk geeft aan de dagen en de weken. Elk van die factoren had grote gevolgen voor de psychische gezondheid van de slachtoffers van de fabriekssluiting. Ze constateerde dat hoe langer de situatie van werkloosheid duurde, hoe moeilijker het werd voor de ontslagen werknemers om terug uit de put te kruipen en opnieuw aan de slag te gaan (Jahoda, 1933). Jahoda vergeleek het verliezen van werk met het rouwproces na het verlies van een dierbare.

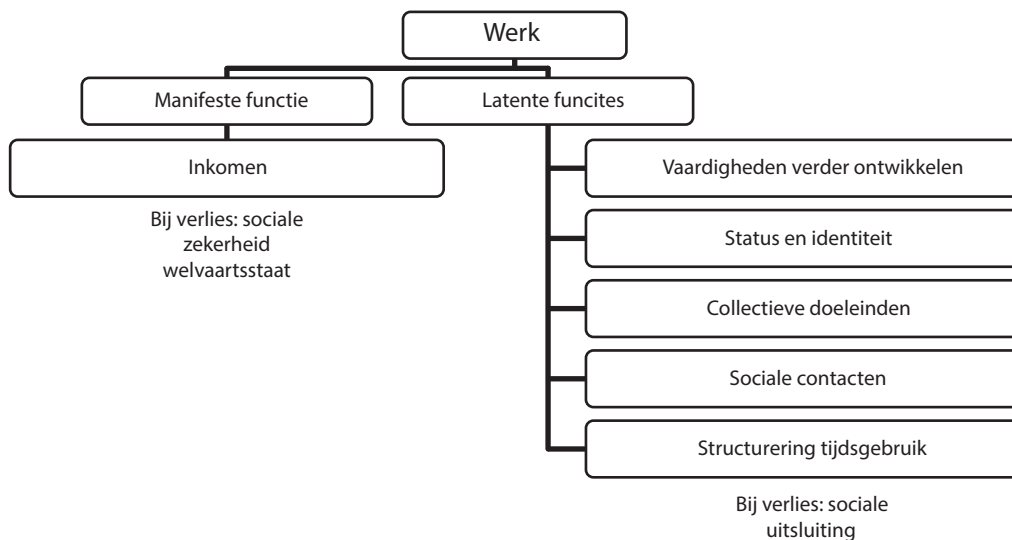
Wat we doen 'voor de kost', heeft dus ook een grote invloed op onze identiteit en op 'wie we zijn' in de ogen van de anderen. Het heeft een invloed op wie er zich in ons sociale netwerk bevindt, op onze partnerkeuze, op ons zelfbeeld en op ons fysieke en mentale welbevinden (Vallas et al., 2009, p. 5). Samenvattend gaat het om drie soorten opbrengsten voor het individu: materiële, psychologische en sociale opbrengsten:

- **Materiële opbrengsten.** We denken hierbij in de eerste plaats aan de beloning en andere materiële opbrengsten die via arbeid worden verkregen. Ook de bredere **levenskansen** van individuen zijn echter in grote mate een afgeleide van de economische opbrengst van arbeid. In de industrieel-kapitalistische samenleving is iemands plaats op de arbeidsmarkt bepalend voor de sociale status en de toegang tot allerlei schaarse middelen. Op hun beurt hebben de levenskansen verbonden met de positie op de arbeidsmarkt tal van gevolgen op uiteenlopende levensdomeinen, zoals de toegang tot sociale voorzieningen, huisvesting, de schoolloopbaan van kinderen, de levensverwachting of de gezondheid. De verschillende materiële opbrengsten van arbeid zijn dus een belangrijke factor bij het (re)produceren van sociale ongelijkheid.
- **Psychologische opbrengsten.** We doelen hier op de geestelijke en emotionele bevrediging die werk kan schenken. Men zegt al eens dat werk 'zin geeft'; anders gezegd: het geeft objecti-

5. Er bestaat een uitvoerige internetpagina gewijd aan dit erg bekende onderzoek: <http://agso.uni-graz.at/marienthal/e/study/00.htm>.

viteit aan onze werkelijkheid. Onderzoek heeft aangetoond dat onze baan en de positie die ze inneemt in het geheel van beroepsposities, een grote invloed heeft op onze persoonlijkheid en op de manier waarop we de wereld om ons heen percipiëren (Vallas et al., 2009, p. 5). Een psychische opbrengst is er vaak ook voor diegenen voor wie het werk wordt verricht, zoals bij klanten van zorg- of dienstverlening (Mok, 2011, p. 15). Dat laatste geeft eveneens een indirecte opbrengst aan de uitvoerder van het werk: het gevoel 'iets' waardevols te doen voor anderen is voor veel werknemers een belangrijke bron van arbeidsvoldoening. Voor veel werk dat geen betaalde arbeid is (zoals vrijwilligerswerk), is dat vaak de enige bron van voldoening. Aan de andere kant kan werk ook een 'psychische kostprijs' hebben. Een erg stresserende baan – bijvoorbeeld als gevolg van (te) grote werkdruk, onzekerheid of een constante confrontatie met emotioneel aangrijpende situaties – kan de oorzaak zijn van ernstige mentale gezondheidsproblemen, zoals depressie of burn-out.

- **Sociale opbrengsten.** Onze positie op de arbeidsmarkt heeft een sterke invloed op hoe de sociale omgeving ons percipieert, op de sociale status die we genieten in de samenleving (Vallas et al., 2009, p. 5). Bovendien plaatst onze arbeidssituatie ons ook binnen een bepaald sociaal netwerk, waarin onze contacten (partner, vrienden, collega's) dan weer kunnen zorgen voor andere voor- en eventueel ook nadelen. Ook dat element kwam naar voren in het onderzoek van Marie Jahoda.



Figuur 2.2 De manifeste en latente (bredere) functies van arbeid.

2.3.4.2 De bredere waarde voor de samenleving

Werk – zeker betaalde arbeid – heeft dus niet alleen materiële gevolgen maar ook gevolgen voor het welzijn en sociaal functioneren van zij die het uitvoeren. In de Engelstalige literatuur wordt wel eens

gesproken over de **primacy of production thesis** (Vallas, Finaly & Wharton, 2009, p. 5). Men bedoelt daarmee dat werk (arbeid) voor de meeste mensen in de hedendaagse samenleving een centrale rol speelt bij het bepalen van hun algemene sociale positie, status en sociaal functioneren. Die these gaat nog een stuk verder en veronderstelt dat werk in feite kenschetsend is voor de mensheid als soort en bepalend is voor de manier waarop mensen samenleven. De notie van de *homo faber*, die geïntroduceerd werd door John Locke (1632-1704) en andere verlichtingsdenkers (Vallas, 2012, p. 7), vertrekt van een menselijke natuur die zich onderscheidt door de mogelijkheid te creëren om de natuur te transformeren en werktuigen en concepten te hanteren. Werk heeft met andere woorden een *vormende* invloed op onszelf – op ons 'mens zijn'.

Deze constatering impliceert dat werk niet alleen een invloed heeft op het 'werkende individu', maar ook op het uitzicht van de menselijke samenleving. Het arbeidsbestel heeft institutionele en culturele gevolgen, en zorgt voor sociale stratificatie.⁶ Ook dat element verwijst naar de 'sociale waarde' van werk. Waarschijnlijk nog het meest tot de verbeelding sprekende voorbeeld van de **transformerende maatschappelijke invloed** van werk wordt beschreven in Max Webers these van de *Protestantse ethiek en de geest van het kapitalisme* (Weber, 1958) (zie ook hoofdstuk 4). Bij die these gaat Weber ervan uit dat er een verband bestaat tussen het arbeidsethos van gelovige protestantse burgers in de achttiende en negentiende eeuw en het opmerkelijke economische succes van velen onder hen. Hardwerkende protestantse ondernemers lijken de motor geweest te zijn achter de op gang komende industrieel-kapitalistische samenleving van de achttiende en de negentiende eeuw. Max Weber legde dus een van de sleutels voor de succesvolle ontwikkeling van moderne samenlevingen bij de zingeving door noeste arbeid, spaarzaamheid, ascese en ondernemerszin die typisch was voor het nieuwe soort mensbeeld verbonden met de predestinatieleer die centraal stond bij het calvinistische protestantisme. Het denken over arbeid als een deugd is ook vandaag nog nadrukkelijk aanwezig in onze meritocratische samenleving.

Dat de structuur van de economie en de manier waarop we produceren (en consumeren), een grote invloed hebben op de algemene ordening van de samenleving, werd inderdaad duidelijk aangetoond in studies over de **transitie** van de feodale landbouw en thuisarbeid naar het industriële kapitalisme in West-Europa. In hoofdstuk 4 wordt de transitie van lokale landbouw en artisanale productie naar fabrieksarbeid meer in detail besproken. Die transitie leidde tot een proces van urbanisatie, waarbij duizenden arbeiders uit het platteland emigreerden en zich ver van hun geboortegrond in steden vestigden. Dat proces ging gepaard met grote sociale en institutionele veranderingen. De rekrutering van loonarbeiders doorbrak de traditionele agrarische familiestructuren en zorgde ervoor dat maatschappelijke activiteiten zoals vorming, arbeid en verzorging (deels) binnen andere sociale verbanden (instituten) dan het traditionele gezin werden georganiseerd (structurele differentiatie). Het nieuwe productiemodel zorgde ervoor dat we op een radicaal verschillende manier begonnen te kijken naar het onderscheid tussen bijvoorbeeld vrije tijd en arbeidstijd.

6. Sociale stratificatie verwijst naar de wijze waarop de ongelijkheid in een bepaalde samenleving vorm krijgt.

Vandaag rijst de vraag naar de gevolgen van het wegtrekken van de industrie door delokalisatie van de 'maakactiviteiten' naar landen met lagere lonen. Zoals we verder zullen zien, heeft ook de postindustriële of kennissamenleving tot gevolg dat arbeid voor grote groepen werknemers fundamenteel anders wordt ingevuld dan voorheen. Voor sommigen verdwijnt arbeid zelfs als primaire zingeving, doordat ze er niet meer in slagen een 'stabiele band' met de arbeidsmarkt te onderhouden (Vallas et al., 2009). Men kan dan ook de vraag stellen naar de bredere maatschappelijke gevolgen van die nieuwe fase in het economische ontwikkelingsproces van onze samenleving voor, onder andere, familiestructuren, de sociale cohesie en solidariteit tussen maatschappelijke groepen, de democratische instellingen.

Box 2.2 De-industrialisering in het Noorden van de Verenigde Staten

Ook op latere tijdstippen in de geschiedenis werden de ingrijpende gevolgen van veranderingen in de manier waarop in een economie geproduceerd wordt voor de rest van de samenleving duidelijk. De gevolgen van de de-industrialisering in het noorden van de Verenigde Staten zijn een tot de verbeelding sprekend voorbeeld. De stad Detroit was ooit het centrum van de Amerikaanse auto-industrie. Het was een welvarende stad, met op haar hoogtepunt, in 1950, ongeveer 1.850.000 inwoners. In 2010 was de bevolking sterk verpauperd en teruggelopen tot een kleine 715.000 mensen. De grote oorzaak van dat alles? De crisis van de typisch Amerikaanse gezinsauto: wereldwijd kwamen de compactere en zuinigere Europese en Aziatische auto's in de mode – en om kosten te besparen zagen de Amerikaanse concerns zich genoodzaakt hun productie te delokaliseren naar landen met lagere lonen, zoals Mexico. Deze verandering in het productiemodel van de auto-industrie heeft er dus toe geleid dat een welvarende gemeenschap in verval kwam.

2.3.4.3 Werken om te leven of leven om te werken?

Er zijn heel veel discussies over de intrinsieke waardering van werk en – meer specifiek – betaalde arbeid. Volgens sommigen is arbeid overgewaardeerd. Zij vinden dat arbeid te vaak als belangrijker wordt beschouwd dan andere vormen van werk of zelfs vrije tijd en deelname aan het gemeenschapsleven. Guy Standing (2011) schrijft wat provocerend dat het hoog tijd is dat we arbeid weer meer gaan zien als een 'gebruiksgoed' en een 'noodzakelijk kwaad', nodig om een inkomen te genereren. Aan de andere kant is er de stelling dat arbeid zelfs nog te veel wordt ondergewaardeerd, gegeven de centrale plaats die het beroep inneemt bij het verlenen van een identiteit aan mensen.

De waarheid ligt ongetwijfeld in het midden. Wat waarschijnlijk nog het belangrijkste is, is het *humane karakter* van arbeid. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO, www.ilo.org) spreekt in dat verband over **decent work**. Een term die vertaald kan worden als 'waardig werk':

- *Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for*

personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.

Het gaat dus om werk dat rekening houdt met de wensen en verwachtingen van mensen, met hun fysieke en psychische mogelijkheden en hun kansen op verdere ontwikkeling door het werk dat ze doen. Afhankelijk van hun mogelijkheden kunnen mensen zich overbelast of onderbenut voelen. Als werk wordt voorgesteld als een remedie tegen vele problemen voor wie uit de boot valt op de arbeidsmarkt, dan moet daar ook onmiddellijk bij worden gezegd dat dit alleen maar klopt als het werk dat voor hen ter beschikking staat, waardig en aangepast is.

Er bestaan bibliotheken vol onderzoek over de **ziekmakende kenmerken** van arbeid. Die zijn heel divers en handelen over verschillende aspecten, gaande van de werkuren, de arbeidsorganisatie, de mogelijkheid tot het leggen van sociale contacten, de wijze van leiding geven en het bereiken van zelfontplooiing, over de veiligheid van werktuigen, de blootstelling aan schadelijke stoffen en de lichamelijke of mentale belastingen, tot de zin van beschermingsmaatregelen. Bovendien is er ook steeds meer wetenschappelijk bewijs dat werknemers door onzekerheid over het verlies van hun werk, of het verlies van 'gewaardeerde kenmerken' van hun werk, stress en potentieel ernstige mentale en fysieke gezondheidsproblemen kunnen ondervinden (Benach, Vives et al., 2014).

We haalden eerder al aan hoe moeilijk het is om werk en vrije tijd van elkaar los te koppelen. Vandaag werken mensen in een flexibelere context (numeriek, functioneel, statuut). Decennialang zijn de gemiddelde arbeidstijden gedaald: van meer dan 3.000 uur per jaar in 1900 tot ongeveer 1.700 uur per jaar in België in 2012 (Cabrita & Gali da Bino, 2013). Maar achter dat gemiddelde gaat heel wat variatie schuil. Er zijn aanwijzingen dat de arbeidsmarkt aan het **polariseren** is (Goos, Manning & Salomons, 2009), waarbij een groeiende kloof ontstaat tussen leidinggevenden en professionelen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt en preciaire werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Wat de werktijden betreft, groeit er voor de topgroep een *schemerzone* tussen arbeid en vrije tijd (Hochschild, 2003). Heel veel mensen in die topgroep werken met flexibele werkroosters, nemen werk mee naar huis, handelen privé zaken af op het werk of werken van thuis uit (tijd- en plaatsafhankelijk werken). Arbeidsleven en privéleven lopen vandaag voor heel veel mensen sterk in elkaar over. Dat heeft voordelen (een betere afstemming met de reproductieve taken) en nadelen (problematiese werk-privébalans, 'overbetrokkenheid' bij het werk) voor de werknemer, maar ook voor de werkgever, die met complexe organisatorische vraagstukken te maken krijgt. Bovendien is er in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt recentelijk weer een trend naar groeiende werkdruk te merken, zowel in termen van lange werktijden als in termen van werkdruk tijdens die werkuren. De toenemende intensiteit die onder meer door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions⁷ in heel Europa wordt gevonden, komt grotendeels op het conto van de hoger gekwalificeerde jobs.

7 

[//www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

De flexibilisering van de arbeidstijd doet zich op een andere manier voor in de lagere segmenten van de arbeidsmarkt. Aangezien steeds meer (vooral) lager geschoolde werknemers in flexibele, 'kleine' (mini-jobs) en tijdelijke banen belanden, neemt voor hen de tijd besteed aan 'werk voor arbeid' toe (Standing, 2011). Mensen in een precaire arbeidsmarktpositie zijn namelijk vaak verplicht om diverse jobs tegelijkertijd te hebben en constant op zoek te gaan naar nieuwe opportuniteiten (vorming, nieuwe potentiële werkgevers zoeken) als een strategie van risicospreiding en overleving op de arbeidsmarkt. Sommigen onder hen hebben een inkomen onder de armoedegrens, ook al werken ze. Ze behoren tot de groeiende groep van **werkende armen** (*working poor, in-work poverty*). Het aanhoudend zoeken naar nieuwe baantjes, pendelen, formulieren invullen, opleidingen volgen, is een tijdsintensieve en vooral stresserende bezigheid voor het **precariaat** (Clarke, Lewchuk, de Wolff & King, 2007). Het aandeel precaire werknemers bedraagt naar schatting zo'n 20 à 25 % van de Europese werknemerspopulatie (Benach, Vanroelen et al., 2014).

2.4 Werk als betaalde arbeid

In de volgende paragrafen zullen we enkele belangrijke aspecten van betaalde arbeid verder specificeren. Eerst wordt de aandacht gericht op loonarbeid: we bespreken de klassenrelatie en op basis daarvan omschrijven we wat we precies bedoelen met een arbeidsverhouding. Vervolgens worden andere vormen van betaalde arbeid, die niet onder de noemer van traditionele loonarbeid passen, aangestipt. Ten slotte bespreken we de diversiteit in de inhoudelijke invulling van arbeidstaken.

2.4.1 Arbeid binnen een klassenrelatie

Het voorbeeld van de metselaar wiens arbeidskracht wordt ingehuurd om een muurtje te bouwen, was eenvoudig. In de realiteit is het aantal gevallen waarin een klant op zoek gaat naar de arbeidskracht van een specifieke werknemer (arbeider of bediende) om een specifiek product of bepaalde dienst te verkrijgen, eerder gering. In de meeste gevallen kopen we als consumenten goederen en diensten aan het eind van een complexe productieketen. Het product dat we aanschaffen, is door verschillende handen gepasseerd en we hebben vaak geen flauw idee van de exacte (meer)waarde van de arbeidskracht die er door verschillende mensen in werd geïnvesteerd. Aan de andere kant hebben steeds minder werknemers een duidelijk zicht op de manier waarop hun arbeid bijdraagt tot de producten en diensten aan het eind van de productieketen. Ze hebben evenmin een idee of de prijs waartegen ze hun arbeidskracht verkochten, enigszins in proportie staat met de uiteindelijke verkoopprijs van datgene wat ze produceerden. Dat noemen we **vervreemding** (zie hoofdstuk 7).

Klassieke economen gaan ervan uit dat de waarde van arbeidskracht in de eerste plaats wordt bepaald op de arbeidsmarkt door de werking van de onzichtbare hand van vraag en aanbod. Dat is het geval als de arbeidsmarkt 'voldoende vrij' is, zo wordt gesteld. Daarmee wordt bedoeld: 'vrij van institutionele belemmeringen op het vrijemarktmechanisme'. Sociologen staan eerder sceptisch tegenover die klassiek

economische visie op de **waarde van arbeidskracht** (Mok, 2011, p. 15). De ruilwaarde van arbeidskracht is in principe namelijk lager dan de meerwaarde die ze opbrengt wanneer ze op een efficiënte manier wordt ingezet in het productieproces. Zonder dat inzicht kan maar moeilijk worden begrepen waarom werkgevers ertoe overgaan werknemers in dienst te nemen. Maar waarom verkopen werknemers hun arbeidskracht dan op de arbeidsmarkt tegen een prijs die dikwijls lager ligt dan de potentiële gebruikswaarde van hun arbeidskracht? Marxisten zullen opwerpen dat de 'arbeider' zijn arbeidskracht verkoopt omdat dat het 'enige' middel is om in zijn levensonderhoud te voorzien, aangezien hij niet beschikt over productiemiddelen (Wright, 2000, p. 14).

Productiemiddelen – machines, grondstoffen, productietechnologie, R&D – zijn de middelen die, los van arbeidskracht, nodig zijn om productieve arbeid te verwezenlijken. In de negentiende eeuw was het onderscheid tussen mensen die productiemiddelen bezaten (eigenaars) en diegenen die geen productiemiddelen hadden (arbeiders) redelijk absoluut. Er was sprake van twee duidelijk onderscheidbare groepen: kapitalisten en proletariërs. Bijgevolg kon de laatste groep niet anders dan haar arbeidskracht verkopen aan de bezitters van productiemiddelen (de kapitalisten). In een kapitalistische samenleving zijn de bezitters van de productiemiddelen ertoe gedreven om een zo groot mogelijke meerwaarde te realiseren met hun productiemiddelen. Vanaf het moment dat ze veronderstellen dat ze met hun productiemiddelen een meerwaarde kunnen realiseren, zullen ze geïnteresseerd zijn om de arbeidskracht van de arbeiders zonder productiemiddelen te kopen, om een grotere meerwaarde te creëren dan wanneer ze slechts hun eigen arbeidskracht ter beschikking hadden. Bijgevolg zijn zowel de bezitters van productiemiddelen (kapitalisten) als de niet-bezitters van productiemiddelen (arbeiders) geneigd om zich te engageren in een arbeidsverhouding. Voor marxistische sociologen is die arbeidsverhouding de basis van de klassenrelatie (Wright, 2000, pp. 13-14).

2.4.2 De arbeidsverhouding

Die klassieke klassenrelatie komt vandaag erg simplistisch over. Sociologen weten ondertussen dat er meer speelt dan het rationele streven van werkgevers en werknemers. Maar die eerder simplistische beschrijving geeft op een inzichtelijke manier de essentie van de **arbeidsverhouding** weer. Ook al zijn de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers vandaag veel complexer en is het onderscheid tussen beide partijen soms minder scherp, toch is de *klassentegenstelling* ook vandaag nog essentieel om de sociale relatie die we benoemen met de term 'arbeidsverhouding', te begrijpen. Het gaat om een bijzondere relatie gekenmerkt door *wederzijdse afhankelijkheid en tegengestelde belangen*. De wederzijdse afhankelijkheid hebben we hiervoor al aangetoond. De tegengestelde belangen behoeven wat extra uitleg.

Laat ons, om de zaak eenvoudig te houden, even veronderstellen dat beide actoren – werknemer en werkgever – rationeel handelende wezens zijn. Het streven van de bezitter van de productiemiddelen (de werkgever) ligt voor de hand: zo veel mogelijk meerwaarde realiseren met de arbeidskracht die hij gekocht heeft. Hij moet er dus voor zorgen dat hij arbeidskracht koopt tegen een prijs die lager ligt dan het verschil tussen de opbrengst van het eindproduct en de aankoopprijs van de productiemiddelen. Hij

zal alleen maar in een klassenrelatie stappen wanneer hij gelooft dat dit het geval zal zijn. Stel dat het zo is, dan slaagt de bezitter van de productiemiddelen erin meerwaarde te onttrekken aan de arbeidskracht (arbeidsvermogen) die hij kocht op de arbeidsmarkt. Hij heeft de arbeider met andere woorden een prijs betaald (**ruilwaarde**) die lager ligt dan de economische **gebruikswaarde** die de arbeider vermoedelijk zal creëren door inzet van zijn (of haar) arbeidskracht in het productieproces.

Dat is wat marxisten exploitatie of **uitbuiting** noemen (Wright, 2000, pp. 9-13). Uitbuiting heeft vandaag een heel normatieve bijklank. Het is een term waarmee we volstrekt *onrechtvaardige* arbeidsrelaties beschrijven, waarbij de ene partij op een ongeoorloofde manier profijt haalt uit de andere partij. Maar de meer objectieve betekenis doelt op de noodzaak van iedere werkgever om meerwaarde te realiseren met de ingezette arbeidskracht. Rationeel gezien, kan dat de enige drijfveer zijn voor een werkgever om deel te nemen aan een arbeidsverhouding. Met andere woorden: geen arbeidsproces zonder exploitatie. De normatieve betekenis komt pas tevoorschijn in die gevallen waar het gebrek aan evenwicht tussen de gerealiseerde meerwaarde in termen van gebruikswaarde en de betaalde prijs voor de arbeidskracht overdreven groot is. Dan spreken we inderdaad over uitbuiting in normatieve zin.

De logische consequentie van dat alles is dat werknemers er baat bij hebben om in de arbeidsverhouding te participeren op een manier waarbij de exploitatie van hun arbeidskracht zo klein mogelijk is. Met andere woorden, een situatie waarin de prijs voor hun arbeidskracht (ruilwaarde) zo dicht mogelijk bij de gerealiseerde gebruikswaarde komt. Werknemers hebben in feite twee mogelijkheden om de mate van **exploitatie te limiteren**: ofwel de gependeerde arbeidstijd (en de inspanning en potentiële schadelijke gevolgen tijdens de arbeidstijd) beperken voor eenzelfde prijs, ofwel de ruilwaarde per eenheid arbeidskracht opdrijven. Hiervoor kunnen ze diverse strategieën ontplooiën, maar grof gesteld, zijn er individuele en collectieve strategieën (Clement & Myles, 1994). Individueel kunnen werknemers hun eigen marktprijs opdrijven door 'meer beloftevolle arbeidskracht' aan te bieden, namelijk door op de arbeidsmarkt te verschijnen met schaarse en waardevolle kenmerken (zoals speciale vaardigheden, grote kennis, uitzonderlijke kracht). De individuele strategie bestaat er dus in – verwijzend naar de *human capital*-theorie (Becker, 1964) – zijn of haar *menselijk kapitaal* op te drijven.

Bezitters van productiemiddelen hebben er in dat verband belang bij de **prijs** voor dat waardevolle menselijk kapitaal **onder controle te houden**. Gewoonlijk kan dat op drie manieren gebeuren.

- In de eerste plaats kunnen ze het aanbod aan arbeidskracht vergroten (vrije handel, immigratie, aanspreken van de arbeidsreserve, onderwijsexpansie), zodat de markt haar werk kan doen en de prijzen doet zakken.
- Een tweede strategie bestaat erin het productieproces op die manier aan te passen dat er minder arbeidskracht nodig is om hetzelfde te realiseren. Het gaat dan om de substitutie van arbeid door kapitaal via technologie die het mogelijk maakt om arbeidskracht uit te sparen, bijvoorbeeld door complexe handelingen waar veel kennis en kunde voor nodig is, te reduceren tot een reeks van eenvoudigere deelhandelingen.
- Ten derde kunnen ze ook proberen om met dezelfde werknemers en dezelfde investering van arbeidskracht meer te produceren, met andere woorden: productiviteitsstijgingen realiseren, opnieuw door ingrepen in het productieproces zodat werknemers sneller en efficiënter kunnen werken.

De **collectieve strategie** van werknemers om de uitbuiting te beperken bestaat er in de eerste plaats in als groep regulering en correcties op de vrije arbeidsmarktwerking te bedingen. Dat kan bijvoorbeeld door minimumlonen, maximale werktijden of minimale veiligheidsgaranties af te dwingen. Een goed voorbeeld is de strijd voor de regulering van de arbeidstijd die vakbonden voerden in de negentiende en twintigste eeuw (Mok, 2011, pp. 20-22). Instrumenten om tot arbeidsregulering te komen omvatten niet alleen politieke en vakbondsactie, maar ook collectieve onderhandelingen op het niveau van bedrijven, sectoren of landen. We komen hier uitgebreid op terug in hoofdstuk 11, waar we het hebben over arbeidsverhoudingen. De resultante van die acties en onderhandelingen zijn collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), sociale beschermingsmaatregelen en sociale en arbeidswetgeving.

Een andere vorm van collectieve actie om de mate van exploitatie te beperken of te controleren loopt langs een meer **informele weg**. In bijna elke werkplaats is er sprake van een *informele* of *ondergrondse* arbeidsregulering. Het betreft de ongeschreven afspraken, regels en codes die werknemers huldigen. Dikwijls gebeurt dat zonder het volledige medeweten van leidinggevend. Die informele regels faciliteren enerzijds het arbeidsproces, omdat het onmogelijk is om alle details van een complex arbeidsproces in efficiënte formele regels en afspraken te gieten. Anderzijds wordt op die manier ook effectief de mate van uitbuiting gecontroleerd (bv. door het ritme van de lopende band informeel aan te passen door onderlinge afspraken tussen de arbeiders).

Ook in het eenentwintigste-eeuwse arbeidsbestel kan het basisproces achter de arbeidsverhouding sociologisch worden beschreven als een constante situatie van **strijd en coöperatie** (*samenwerking*) tussen werkgevers en werknemers. De diversiteit aan actoren is wel toegenomen en de demarcatielijnen tussen de tegengestelde partijen zijn vervaagd. Zelfstandige arbeid bekleedt een niet te verwaarlozen minderheidspositie. Bovendien gebeurt heel wat arbeid tegenwoordig in de (semi)publieke sector; is er geen expliciet winstoogmerk, of is er niet echt een duidelijk eindproduct (dienst). Het begrip 'meerwaarde' moet vandaag dus op een brede manier worden geïnterpreteerd. In een openbaar ziekenhuis wordt de meerwaarde misschien eerder (hopelijk!) uitgedrukt in het aantal genezen patiënten dan in de winst voor de instelling. Maar dat neemt niet weg dat er meerwaarde wordt gerealiseerd en dat die met gelijke productiemiddelen ongetwijfeld groter is in een organisatie met vijfhonderd personeelsleden dan in een organisatie waar de directeur alles alleen zou moeten doen. Ten slotte hebben heel wat werknemers tegenwoordig ook een kapitaal dat ze zelf investeren in de economie als aandeelhouder of gewone spaarder. Op die manier zijn we allemaal een beetje bezitters van de productiemiddelen. Bezitters van productiemiddelen zijn vandaag dus een stuk abstracter en diffuser dan honderdvijftig jaar geleden. Werknemers moeten vandaag niet meer worden getypeerd als een 'bezitloze klasse', maar veeleer op basis van het feit dat ze hun eigen productiemiddelen niet kunnen of wensen in te zetten in hun eigen arbeidsproces.

2.4.3 Loonarbeid en andere vormen van arbeid

Bijna zonder het te beseffen zijn we beginnen te praten over arbeid binnen een arbeidsverhouding, met andere woorden: arbeid als **loonarbeid**, uitgevoerd in een sociale relatie van werkgever en werkne-

mer en geregeld door een formeel arbeidscontract. Het is echter van belang te beseffen dat dit niet de enige – en op wereldschaal gezien, zelfs niet de meest dominante – manier is om betaalde arbeid te verrichten. Arbeidskracht kan bijvoorbeeld ook voor eigen rekening worden verkocht. In dat geval spreken we over zelfstandige arbeid. De arbeider is dan de bezitter van zijn eigen productiemiddelen. De klant koopt dan ook geen arbeidskracht, maar eerder een product of een dienst. Dat betekent dat de zelfstandige in feite de controle behoudt over zijn arbeidskracht tijdens het arbeidsproces. Maar heel wat kleine zelfstandigen of schijnzelfstandigen (doorgaans gedefinieerd als zelfstandigen die volledig of hoofdzakelijk voor maar één klant werken, zonder een arbeidscontract) zijn in de realiteit heel afhankelijk van de eisen van een beperkt aantal klanten, leveranciers en geldschieters, waardoor die autonomie toch met een korreltje zout moet worden genomen. Denk bijvoorbeeld aan de uitbaters van een ‘franchising supermarkt’. Zijn ze echte zelfstandigen? Of lijkt hun situatie in de feiten eerder op die van een werknemer?

Voorts bestaan er nog tal van hybride systemen om arbeid te organiseren. Zo zijn bij **coöperatieve arbeid** alle medewerkers of de kernwerknemers ook de eigenaars van de productiemiddelen en bepalen ze samen, op een democratische manier, de strategie van hun coöperatieve onderneming. Ook **uitzendarbeid** is een geval apart. Bij uitzendarbeid wordt een werknemer door zijn/haar tijdelijke werkgever (het uitzendkantoor) op tijdelijke basis uitgeleend aan een derde organisatie om daar arbeidsprestaties te verrichten. Die derde organisatie is niet de werkgever, maar wel de klant van het uitzendkantoor. Ook in het stelsel van de dienstencheques is er sprake van een soortgelijke arbeidsverhouding. Er zijn ook heel wat arbeidsactiviteiten die conventioneel niet worden beschouwd als loonarbeid of zelfstandige arbeid, maar ‘onder’ of ‘langs’ de formele economie lopen. Het gaat dan om *grijze* of *zwarte* arbeid, ook wel **informele arbeid** genoemd. In formele zin gaat het om arbeidsactiviteiten die zich onttrekken aan belastingen en socialezekerheidsbijdragen. Hoewel beleidsmakers graag een strenge lijn trekken tussen de legale en zwarte of informele arbeid, is die lijn in de praktijk vaak verre van duidelijk. Juist inschatten hoeveel informele arbeid er op een bepaald moment in een land is, is dan ook moeilijk. Heel wat arbeid gebeurt immers langs een continuüm. We kennen allemaal wel het voorbeeld van de kapper die een op de twee coupes ‘in het wit’ knipt. Heel wat bouwvakkers krijgen hun overuren ‘in het zwart’ uitbetaald. Zeker vóór het bestaan van de dienstencheques gingen heel wat buurvrouwen enkele uurtjes per week schoonmaken zonder daarvoor een factuur te maken. Wanneer we onze blik richten op de hele wereld, is de grijze zone tussen formele arbeid, informele arbeid en illegale activiteiten al helemaal onscherp. Hussmanns (2004) maakte in opdracht van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling⁸ (OESO, of in het Engels OECD) een genuanceerder schema voor de classificatie van formeel en informeel werk (zie figuur 2.3).

Bovendien zijn ook de markeringslijnen tussen vrijetijdsactiviteiten of reproductieve activiteiten niet altijd even duidelijk te onderscheiden van informele arbeid. Ten slotte verschijnen ook sommige criminele activiteiten in de schemerzone. Wat te denken over Chinese confectiearbeiders die vervalste merkenkledij vervaardigen voor de informele markt in West-Europa? Waarschijnlijk beseffen ze niet eens dat ze betrokken zijn bij een illegale activiteit.

8. www.oecd.org.

Productie-eenheden volgens type	Jobs volgens tewerstellingsstatus									
	Zelfstandigen werkend voor eigen rekening		Werkgevers		Helpende familieleden		Werknemers		Leden van productiecoöperaties	
	Informeel	Formeel	Informeel	Formeel	Informeel	Formeel	Informeel	Formeel	Informeel	Formeel
Ondernemingen uit de formele sector					1	2				
Ondernemingen uit de informele sector ^(a)	3		4		5	6	7	8		
Huishoudens ^(b)	9					10				

(a) Exclusief huishoudens die betaalde huishoudhulp inzetten.

(b) Huishoudens die goederen produceren die ze zelf consumeren als eindgebruikers en huishoudens die betaalde huishoudhulp inzetten.

Noot: donkergrijs gemarkeerde cellen verwijzen naar jobs die per definitie niet kunnen bestaan in de desbetreffende productie-eenheid. Lichtgrijs gemarkeerde cellen refereren aan formele jobs. Niet-gemarkeerde cellen verwijzen naar verschillende types informele jobs.

Informeel tewerkstelling:

cellen 1 tot 6 en 8 tot 10.

Tewerkstelling in de informele sector:

cellen 3 tot 8.

Informeel tewerkstelling buiten de informele sector:

cellen 1, 2, 9 en 10.

Bron: Hussmanns, 2004.

Figuur 2.3 Conceptueel schema voor de classificatie van formele en informele arbeid.

2.4.4 Soorten arbeidstaken

Wanneer we het hebben over soorten arbeid, dan kunnen we het eveneens hebben over de **inhoud van de arbeidstaak**. In de negentiende eeuw was arbeid in hoofdzaak een kwestie van fysieke inspanning, maar vandaag is dat steeds minder het geval. Het is geen nieuws te stellen dat het belangrijkste aandeel in de meerwaardeproductie al gedurende een aantal decennia wordt ingenomen door de diensten- en kenniseconomie. In die zin zijn we, met de woorden van de Amerikaanse socioloog Daniel Bell, geëvolueerd van een industriële naar een postindustriële samenleving (Bell, 1973). Arbeid in de postindustriële samenleving is hoe langer hoe meer **immaterieel**. Het is gericht op het controleren, coördineren en manipuleren van productieprocessen, complexe organisaties, transacties, communicatie of cultuurgroederen. Bovendien wordt het steeds moeilijker om manuele, industriële en intellectuele, dienstverlenende activiteiten van elkaar te onderscheiden. Twee voorbeelden maken dat duidelijk. Een productiearbeider in een moderne fabriekshal zal vaak meer van zijn arbeidstijd spenderen aan het controleren van automatische productieprocessen (programmeren van robots, oplossen van foutmeldingen, opvragen en analyseren van data) dan in het daadwerkelijk assembleren van onderdelen. Is die persoon nog een manuele arbeider? Het formele onderscheid tussen arbeiders en bedienden werd dan ook ter discussie gesteld en in België sinds 2014 in juridische zin grotendeels opgeheven.

Ook voor bedrijven rijst een soortgelijk fenomeen. Bijvoorbeeld: een producent van industriële informatica-apparatuur zal vandaag met zijn klant een contract afsluiten voor het leveren van 'een dienst', namelijk ervoor zorgen dat die klant altijd over een functionerend computerpark beschikt. Hij zal daarvoor waarschijnlijk geen pc's verkopen, maar met die klant een contract afsluiten voor een onberispelijke dienstverlening gedurende een aantal jaren, ook al betekent dit dat hij op geregelde tijdstippen heel wat onderdelen of hele computers moet vervangen. De klant zal de informatica-infrastructuur 'huren' (leasen) in plaats van individuele computers te kopen. Aan het eind van de overeenkomst zal de leverancier de computers komen weghalen, versleten of niet. Is die leverancier dan een industrieel bedrijf, een verkoper van handelswaren of beschrijven we hem beter als een dienstverlener?

Box 2.3 De kennisindustrie zoals 'consulting'

Consultingbedrijven worden meer specifiek omschreven als *professionele service firms*. Kennis is het productiemiddel. Zij kunnen een breed assortiment van meerwaarde aanreiken aan de klant, waarover die anders niet zou kunnen beschikken. Bijvoorbeeld inzake de toepassing van wetgeving (fiscaliteit bv.), audit, HRM (assessment centers), changemanagement of het uitrollen van ICT-systemen. Deze organisaties typeren zich als 'kennisorganisaties'. Het doel is om elk van hun klanten met de kennis die ze hebben op maat gemaakte oplossingen te kunnen aanreiken (implementatie). Hun kennis wordt gedeeld met klanten tegen betaling. Voor consultancybedrijven is kennis zowel een in- als een output. De expertise waarover de onderneming, maar vooral de kennismedewerkers (consultants) beschikken is de 'input', de oplossing die men voor elk van zijn klanten verkrijgt is de 'output'. Idealiter zou men de kennis van alle werknemers moeten kunnen verzamelen en opnieuw verspreiden zodat elk individu ongeveer over dezelfde kennis en expertise kan beschikken. Men probeert dat te doen aan de hand van databanken, opleidingen, handleidingen, vragenlijsten, interviews enzovoort.

Kenniswerknemers werken met ontastbare middelen en proberen *evidence based*-beslissingen te nemen (gebaseerd op empirisch onderzoek). Zo beschikken ze over geactualiseerde theoretische en analytische kennis (waartoe continu leren en ervaringsgroei belangrijk is). Het werk is niet repetitief, wordt vaak binnen een tijdelijk projectteam georganiseerd, is sterk resultaatgericht, creativiteit en flexibiliteit zijn belangrijk maar ook sociale vaardigheden. De grote consultancybedrijven zoals KMPG, PWC, Deloitte en BCG zijn voorbeelden van deze actuele kennisindustrie met hooggeschoolde academische medewerkers.

Dienstverlenende arbeid vereist vaak ook bijkomende vaardigheden op emotioneel vlak. Het gaat dan om vaardigheden zoals communicatief of empathisch zijn, klantvriendelijkheid of het kunnen inspelen op sentimenten. De Amerikaanse arbeidssocioloog Arlie Russell Hochschild (1983) sprak in dat verband over **emotioneel werk**. Dat beschrijft hij als volgt:

- ... de elementen van de arbeidsactiviteit waarbij van de werknemer wordt verondersteld bepaalde emoties te tonen teneinde zijn of haar werktaken te vervullen op de manier die wordt verwacht door de werkgever. (Hochschild, 1983)

Het klassieke voorbeeld is dat van de stewardess in een vliegtuig van wie wordt verwacht dat ze altijd glimlacht in het bijzijn van de passagiers, ook al is het haar dagje niet, of ook al zit het hele vliegtuig vol met vervelende passagiers. Ook in veel andere jobs wordt een zekere mate van emotiemanagement verwacht.

Het soort beroepen waarbij het produceren en manipuleren van emoties centraal staat, kunnen we aanduiden met de term **affectief werk** (Hardt, 1999). Ook binnen die categorie kunnen we heel wat variatie vinden: van gladde deur-aan-deurverkopers over verpleegkundigen en maatschappelijke dienstverleners tot sekswerkers. Heel wat van dat zogenaamde affectieve werk heeft vrij recentelijk pas de transitie naar betaalde arbeid gemaakt. Met andere woorden, die activiteiten hebben een ruilwaarde gekregen. Het fenomeen van *verruilwaarding* of *vermarkting* van werk wordt vaak omschreven met de term **commodificatie**. In kapitalistische samenlevingen worden steeds meer sociale activiteiten geïncorpo-reerd door de markt, met andere woorden, ze worden gecommodificeerd. Denk maar aan zorgarbeid, poetswerk, de verkoop van je huis, praten over emotionele of psychische problemen. Al die activiteiten behoorden nog geen vijftig jaar geleden in hoofdzaak tot het domein van het (reproductieve) werk in het gezin, de kerk of de lokale gemeenschap. Ook cultuurproducten – misschien wel het duidelijkste product van intellectuele arbeid – worden in toenemende mate gecommodificeerd. Popconcerten, films, beeldende kunst, inventieve reclamecampagnes worden als massaproducten verkocht. De toenemende oncontroleerbaarheid van de informele verspreiding van cultuurproducten in digitale vorm kan dan weer als een tegenbeweging worden beschouwd.

2.5 Uitleiding

In dit hoofdstuk werd aandacht besteed aan de afbakening van het terrein waar dit handboek zich op begeeft. De definities van werk, niet-werk en arbeid werden scherp gesteld. We stonden ook stil bij de waarde van werk in al zijn betekenissen en schetsten enkele recente evoluties in de omschrijving en de betekenis van arbeid. In het volgende hoofdstuk zetten we de volgende stap in het afbakenen van het arbeidssociologische terrein: het uitwerken van een conceptueel kader dat als richtsnoer kan dienen voor een goed begrip van ons studieterrein. We beschrijven dat conceptuele kader als **'het arbeidsbestel'** – en gebruiken dat begrip om de verdere structuur van dit handboek duidelijk te maken.