Munkaszociológia

Munkaszociológia

- **A gazdasági szakszociológia részе.**
- **Eredetileg iparszociológia néven alakult ki az USA-ban.**
- **Kutatásának tárgya: foglalkoztatottság és szakképzés problémái, munkahely konfliktusai…**

A munka előre megtervezett, céltudatos, csoportos emberi cselekvés, használati érték, vagy áru termelése céljából, termelési eszközök használatával, a természettel együttműködve, tökéletesítve az emberi tevékenységet.

A munka elemei:

- anyagi (a munka eszközök és a -tárgya)
- szubjektív (emberi erő, képesség)

A munka jellege:

- emberi identitás lényege: szakma, karrier, tekintély
- aktivitás: fizikai és szellemi, képesség, tehetség
- társadalmi jelleg (kollegiális viszonyok, szükségletek, piac...)
- sokféleség (térben és időben, munkafeltételek)
- szervezett: munkaidő (napi, heti, szezonális)
- fizetés - fizetett és nemfizetett munka (moba) és a "rejtett tranzakciók= feketemunka"

Munkamegosztás: foglalkozások sokfélesége, specializált szakok összekapcsolódása

Társadalmi és a technikai munkamegosztás

Az **ergonómia** az emberi munkával foglalkozik, annak törvényszerűségeit kutatja

- A szó görög eredetű, *ergon-munka*, *nomosz-szabály*
- A munkakörülményeknek kell alkalmazkodniuk az emberhez, nem pedig fordítva. **Az a munkahely ergonomikus, amely sem egészségileg, sem pszichésen nem veszélyezteti az embert (hatékony, mégis kényelmes munkavégzést tegyen lehetővé).**

A modern munkaszervezés:

- posztindusztriális társadalom -“új gazdaság” vagy a tudás gazdasága (Németország 60%), posztinformatikus korszak, mesterséges inteligencia
- beruházás az emberi erőforrásba: professzionalizáció, szakosítás, összetett munka, továbbképzések
- modern technológia használata, komputer, robot
- a szolgáltatás nő, a termelés részaránya csökken
- a női munkaerő alkalmazása
- kutató, innovatív munka, kreativitás

Elméletek a moder munkafolyamatról:

Adam Smith – munkamegosztás és a munkatermelékenység
Karl Marx – a munka kizsákmányolása, elidegenedése
Emilé Durkheim– izoláltság vagy szolidaritás a munkahelyen
Robert Blauner – a gép, automatizáció pozitív-negatív hatása
Frederic V. Teylor- amerikai üzleti tanácsadó, menadzser
- az ipari munkafolyamatot egyszerű feladatokra taglalni, pontos időbeli szervezéssel hatékonyabbá tenni
- tejlorizmus = tudományos menadzsment a munka leghatékonyabb megszervezéséről (tejlori technikák) profit maximalizálás céljából
Tömegtermelés a piacra, standard termékek, áruházak

Henri Ford - amerikai iparos, autógyáros

(1908 futószalag, tömegtermelés, kereslet-növelés)

- Kapcsolat van a hatékony teljesítmény és a piacigények feldolgozása, valamint a tömegtermelés között
- Alacsony bizalom rendszere (menadzseri szervezés, ellenőrzés, a gépek kapacitásának, tempójának beállítása, a munkás nem kezdeményezhet, nem is lojális)
- Magas bizalom rendszere (a munkás ellenőrzi a tempót, megbeszélt munkafeladatok, kreatívitás, flexibilitás, lojalitás, karrier)

Posztfordizmus – rugalmas termelés és kínálat (1989)

Majkl Piori i Charls Sejbl – posztindusztriális fejlődés: komputer technológia, innovativitás, fogyasztói igények, marketing-reklám

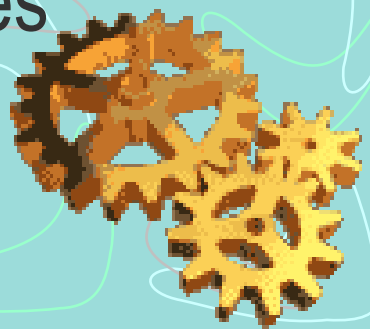
Specifikus termékek *(butik, pl. extra minőség, egyéni megrendelés)*

Japán munkaszervezés jellemzői

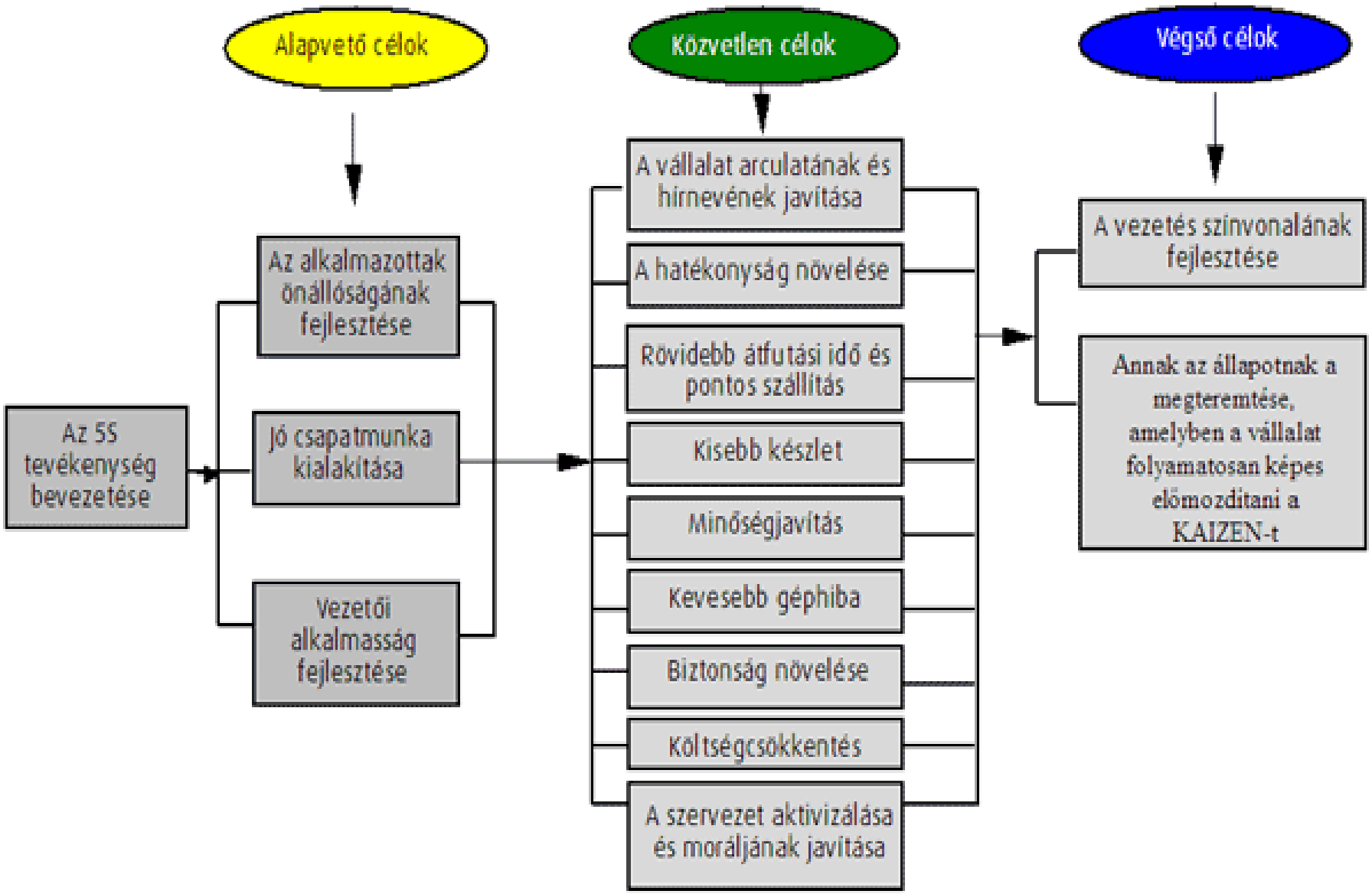
- **Kiváló precizitás, vezetői alkalmatosság, lojalitás és csoportmunka**

Mutatók:

Alig van távolmaradás a munkahelyről; A munkások szabadidejükben a gépek tisztítgatásával foglalkoznak; Csak a munkához szükséges eszközök vannak a munkaterületen.



A japán munkaszervezés szerkezete:



Az 5S céljai / 1. ábra /

A női munkaerő jellemzése

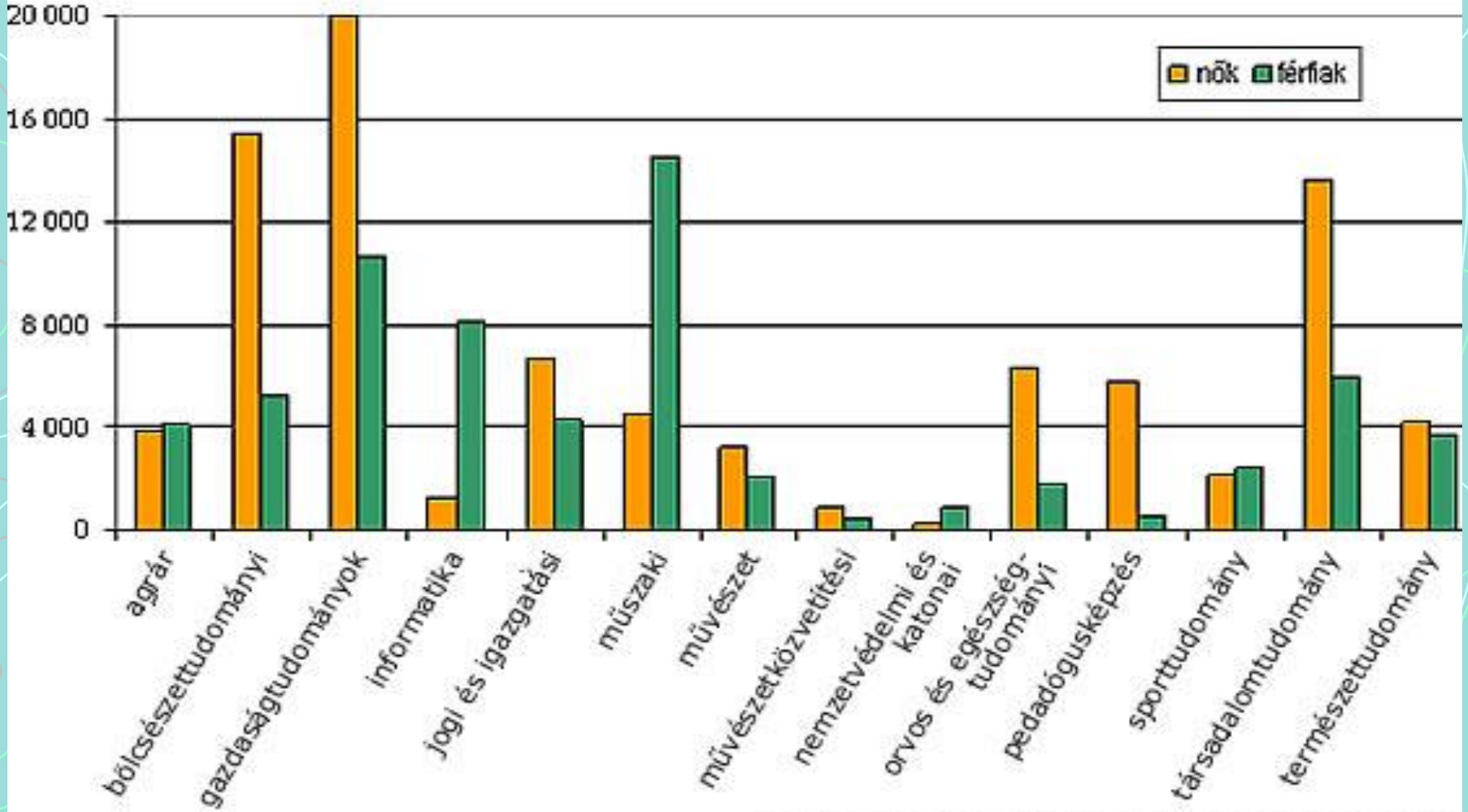
- tradicionálisan alulfizetett (-20%)
- alkalmazott ha nincs elég férfi munkaerőkínálat
- "a tartalék munkaerő" könnyűiparral és terciális tevékenységgel együtt jelenik meg (a 2. vh. előtt 29%, a 2. vh. után 45% a foglalkoztatottaknak)
- a női munka karrier megszakított és eröltetett
- "női" gazdasági ágazatok, szakmák és foglalkozások

A női munkerőkínálat függ:

- Demográfiai tényezők – lakosság száma, szerkezete
- Nemdemográfiai tényezők (munkaerőpiac, a férj kereseti színtje (EU), politikai álláspontok (Oroszország, Kína), tradíció (USA), előítéletek, szokások, vallás, családi státus, iskolázottsági színt, függetlenségi tudat)

NŐI SZAKMAVÁLASZTÁS

A nők és férfiak aránya képzési területenként az összes jelentkezést figyelembe véve, 2007.



Forrás: Országos Felsőoktatási Információs Központ

Cél megtalálni - az önálló (autonóm) döntés jogán - az összhangot a foglalkoztatott nő munkabeli és családi feladatai között.

Alkalmazható móduszok:

1. **Munkamegosztás a családban,**
2. **Gyermekgondozási előnyök,**
3. **Közös és helyettesíthető munka,**
4. **Rugalmas munkaidő.**

NŐK A MUNKAHELYEN

- alacsonyabb bér, hiányoznak a családbarát, rugalmas munkahelyek
- két fajta szegregáció: horizontális és vertikális
- bankszektorban és a minisztériumokban a vezetők egynegyede nő
- gazdasági szervezetek (csak 17% női vezető)
- magánvállalatok vezetőinek csak tíz százaléka…

ELŐÍTÉLETEK A NŐKKEL SZEMBEN

- tízből négy férfit zavarná, ha női főnöke lenne
- fontos szempont egy nő karrierjére nézve a megjelenése
- női „fegyverek”: ügyesebben irányítanak a háttérben, vezetőként nem fitogtatják hatalmukat, kikérik munkatársaik véleményét…

Konklúzió

- történelem a férfiak mellett szól
- kezdet már az őskorban
- patriarchális társadalom
- rossz oktatási lehetőségek: kevés és minőségtelen iskola, csak bizonyos szakokkal
- fiatal generáció – hagyományos nemi szerepek szerinti viselkedés

Felkínált alternatív munkaidőbeli modellek:

1. Flexibilis (rugalmas) munkaidő (flex-time)
2. Rövidített munkaidő (part-time)
3. Kondenzált munkahét
4. Telekommunikációs modell – otthoni vagy távmunka

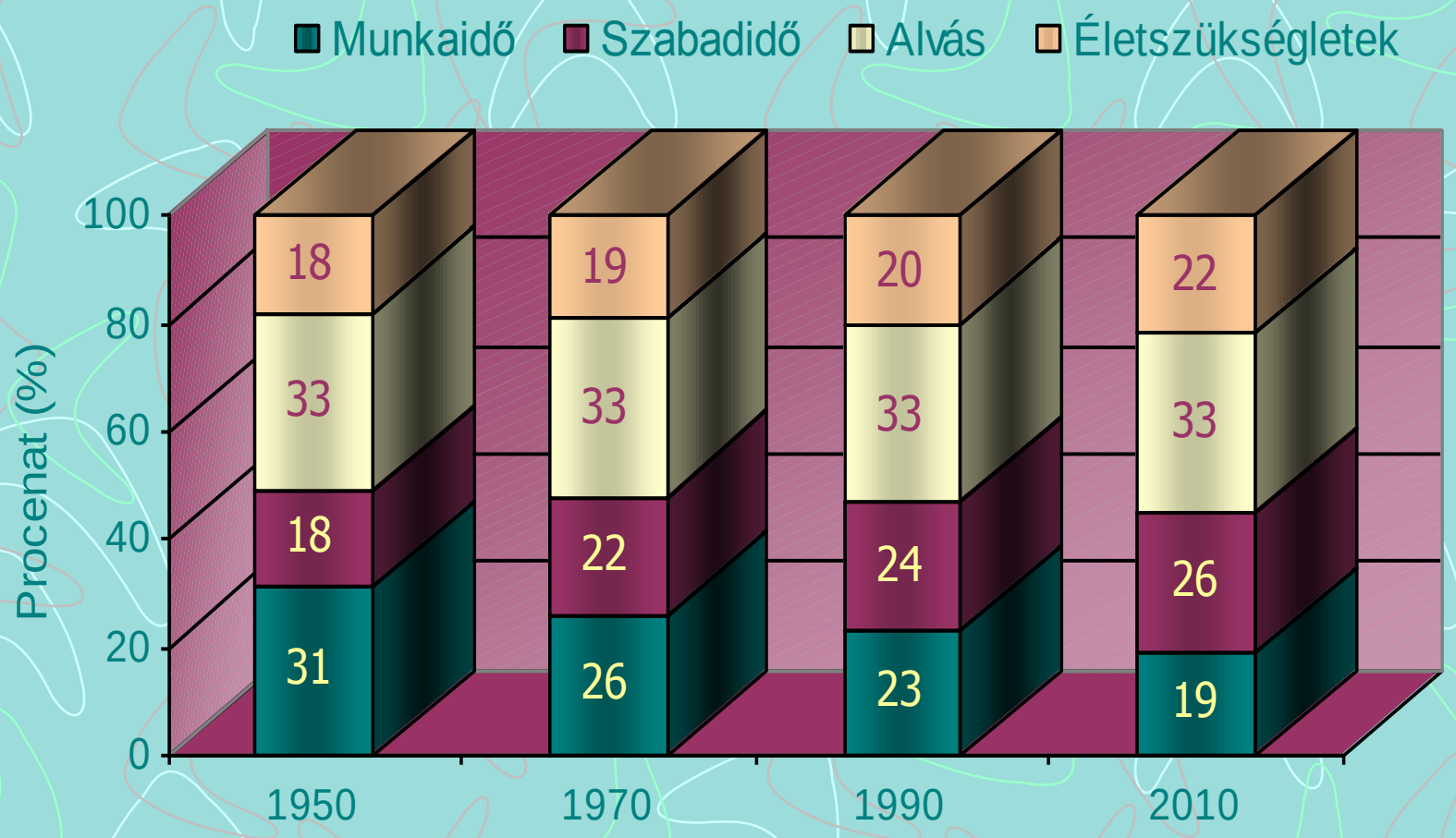
A munkaerő védelme és továbbképzése:

- standard munkvédelmi előírások ellenörzése
- a műszaki megoldások helyes alkalmazása
- oktatásreform, folyamatos továbbképzés
- új foglalkozások, szakmák, multidiszciplináris szakok
- motiváltság, innovativitás és kreativitás
- összehangolt munkamegosztás a családon belül és kívül (családi vállalkozások)
- munkaidő reformok: rövidített, rugalmas, összevont (kondenzált)

Munkaidő- és szabadidő-szociológia…

A napi (24 órás) időmérleg alakulása (%)

Trend: 1950 – 2010



A munkaidő

Az az időtartam,amely alatt a dolgozónak a munkaviszonyból fennálló kötelezettségeit teljesítenie kell.

A rendes munkaidő tartama napi 8 és heti 40 óra. A munkaidő felső határa 48 óra a túlórákkal együtt.

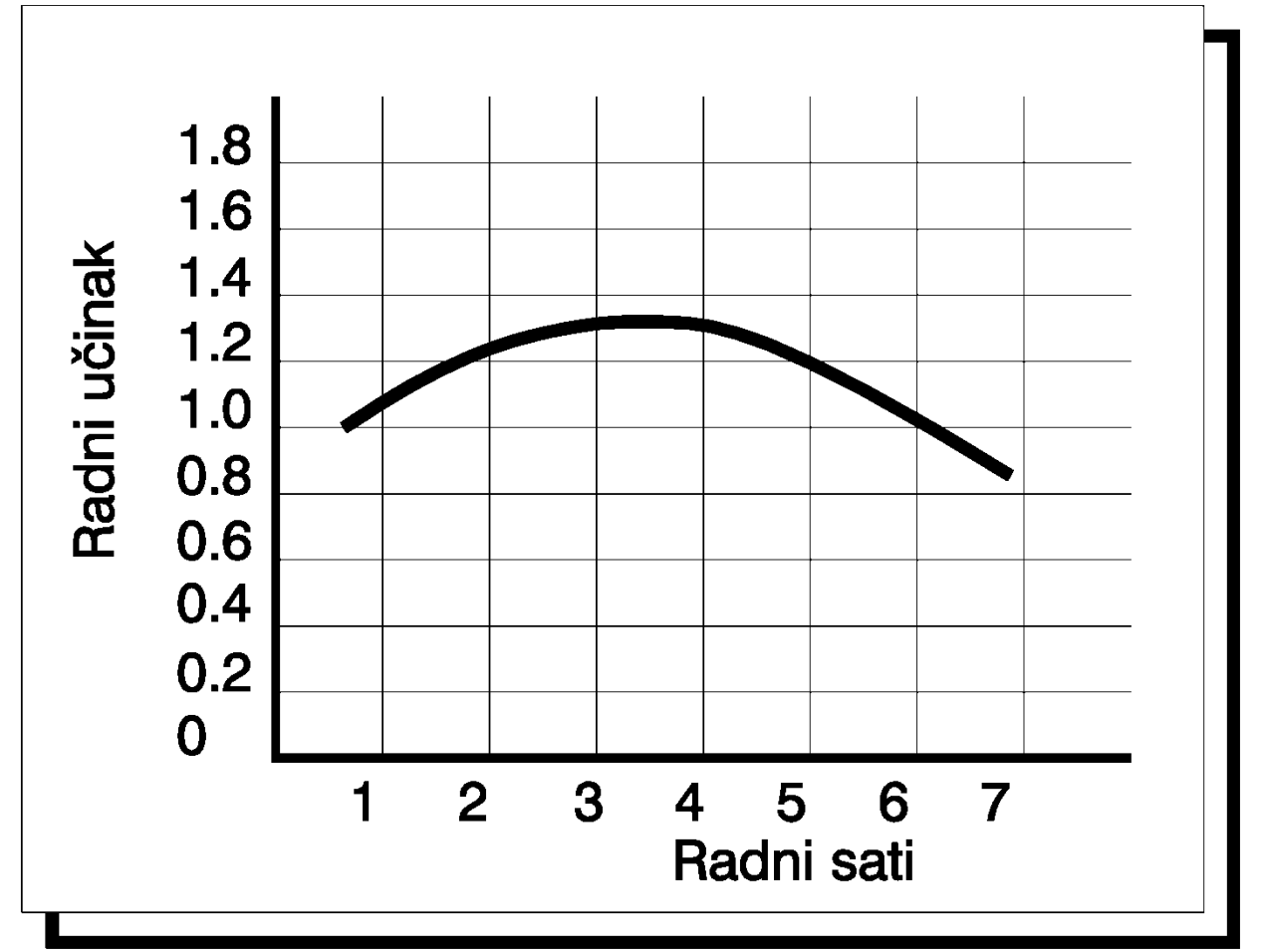
Jelenleg: a munkaidő és a szabadidő kizátják egymást, a munka fárasztó a szabadidő pihenés és rekreálás.

A 2%-os munkateljesítmény évi növekedésével a munkaidő 0,8 %-ot csökkenne évente 1990-2010. Között és akkor egy évben 165 munkanap és 200 szabadnap lenne.

- negatív következmények: unalmas; elhagyatott és izolált egyének

- pozitív következmények: "létrejön a munka társadalma szabad időben, amikor a szabad idő nem a munka ellentéte";

Munkatermelékenység korrelációja napi munkaidőben



A **meghosszabbított munkaidő** elsősorban a szolgáltatási szektorban jellemző, így például a nagy – és kiskereskedelemben, a szálloda és vendéglátó iparban, a szállításban meg a távközlésben.

A **rugalmas munkaidő** bevezetésének egyik legfőbb hatása a nagyobb munkahelyi elégedettségben mérhető le.

A **távmunka** végzés során számos kockázati tényező merül föl:

- a munkahelyi balesetek,
- a kártérítési felelősség viselésének és
- a biztonság kérdése

Az emberiséget ősidők óta két dolog foglalkoztatja:
1. Ki találta fel a munkát?
2. A többiek miért nem verték agyon?!

Köszönöm a figyelmet!