

CONFERENTIE

Ontgrenzing en kapitalisme

Kanttekeningen bij het opheffen van het zwaartepunt
Arbeitspolitik aan het Wissenschaftszentrum Berlin

Ben Dankbaar

Het Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung is een grote instelling voor 'probleemgericht fundamenteel onderzoek' in de sociale wetenschappen. Meer dan een kwart eeuw bestond aan het WZB een 'zwaartepunt' dat zich bezig hield met vraagstukken over arbeidspolitiek: arbeidsorganisatie en arbeidsverhoudingen. Dat zwaartepunt is onlangs opgeheven. In de vorm van een verslag van de afsluitende conferentie schetst dit artikel de ontwikkeling van de onderzoeksthema's van het zwaartepunt (van de redactie).

Het is al bijna twintig jaar geleden dat ik in dit tijdschrift een uitvoerige bespreking publiceerde van het boek waarin onderzoekers van het zwaartepunt *Arbeitspolitik* van het *Wissenschaftszentrum Berlin* (WZB) een tussentijdse balans opmaakten van hun onderzoeksprogramma (Dankbaar, 1986b). Met ingang van 1 januari 2003 is dat zwaartepunt officieel ontbonden. In mei 2003 werden collega's en voormalige medewerkers nog eenmaal in Berlijn genodigd om in een afsluitende een-daagse conferentie terug te blikken en tevens vooruit te zien. Het werd een lange, maar inspirerende dag met acht substantiële referaten en evenzoveel coreferaten.

Het zwaartepunt *Arbeitspolitik* is onlosmakelijk verbonden geweest met de naam van Frieder Naschold, die in de tweede helft van de jaren zeventig als jonge hoogleraar de mogelijkheid kreeg om zich bij het, toen nog nieuwe, WZB volledig aan onderzoek te wijden. Hoewel dat oorspronkelijk niet de bedoeling was, is Naschold altijd aan het WZB blijven werken. Als hij in 1999 niet plotseling was overleden, zou het

zwaartepunt waarschijnlijk nog zijn voortgezet. Ik bespreek eerst de ontwikkeling van de onderzoeksthema's van het zwaartepunt aan de hand van de voordracht van Jürgens (2003). Vervolgens ga ik aan de hand van de verschillende voordrachten in op de thema's arbeid en (over)leven, publiek management en globalisering.

1 De ontwikkeling van het zwaartepunt *Arbeitspolitik*

Voorafgaand aan het onderzoeksprogramma dat de naam *Arbeitspolitik* kreeg, werd tussen 1976 en 1981 onderzoek gedaan rond het thema 'arbeid en ziekte'. Het onderzoek hing samen met het grote overheidsprogramma ter bevordering van de 'humanisering van het werk', met dien verstande dat dat programma zich in eerste instantie nog vooral richtte op traditionele problemen van arbeid en gezondheid (ergonomie, lawaai, stank, chemische stoffen), terwijl het WZB onderzoek toen al aan stress een centrale plaats gaf (vgl. Dankbaar, 1986a). Onderzoek naar de oorzaken van hartinfarcten liet zien dat het hartinfarct een typische werknemersziekte was die samenhang met een discrepantie tussen de eisen die aan werknemers gesteld werden en de mogelijkheden die de werknemers hadden om aan die eisen te voldoen.

Frieder Naschold, van huis uit politicoloog met een interesse voor systeemtheorie, richtte zich na het onderzoek over samenhangen tussen arbeid en ziekte met zijn onderzoekers op een bredere vraagstelling onder de kop *Arbeitspolitik*. In het programma *Arbeitspolitik* werd de vormgeving van arbeid, *Arbeitsgestaltung*, als politiek proces geanalyseerd. In navolging van Burawoy (1979) – en op de achtergrond natuurlijk Braverman, 1974 – spraken zij van *politics in production* en *politics of production*. De 'politiek in de productie' volgt uit het gegeven dat het arbeidscontract altijd een zekere mate van onbepaaldheid kent over de voorwaarden waaronder het arbeidsvermogen van de werker wordt omgezet in concrete inspanningen. Het vaststellen van de omvang en intensiteit van inspanningen is onderwerp van expliciete en impliciete onderhandelingen en strijd, politiek, op de werkvloer. Met 'de politiek van de productie' wordt gerefereerd aan het gegeven dat vormgeving van de arbeid niet alleen bepaald wordt door de machtsverhoudingen op de werkvloer en de afspraken die daar gemaakt worden, maar ook

door wetgeving, het nationale systeem van arbeidsverhoudingen en maatschappelijke normen en waarden. Er is hier dus sprake van een heel breed politiekbegrip (onder andere geïnspireerd door Gramsci), dat zich voorbij de staat uitstrekt tot de gehele *civil society*.

Een belangrijke reden om juist in de jaren tachtig een onderzoeksprogramma over *Arbeitspolitik* (1982-1988) uit te voeren, was de opkomst van nieuwe technologieën die nieuwe vragen opwierpen ten aanzien van de vormgeving van arbeid en organisatie. Flexibele automatisering en robotisering moesten onderzocht worden als aanknopingspunten voor een nieuwe arbeidsorganisatie met zowel risico's (vooral voor de lager geschoolden) als kansen voor de werknemers. Zo werd onder andere een grote, internationaal vergelijkende studie naar verandingsprocessen in de automobieliindustrie uitgevoerd (Jürgens *et al.*, 1989). In zijn terugblik constateerde Ulrich Jürgens dat het internationaal vergelijkende perspectief veel inzichten opleverde in de wijze waarop nationale instituties bijdragen tot de lokale invulling en aanpassing van organisatie- en managementmodellen uit andere landen. Problematisch in de nadruk op het belang van nationale instituties is wel dat die zelf ook onderhevig kunnen zijn aan verandering. Wanneer nationale instituties, wetten en normen, aangeroepen worden om uit te leggen dat een bepaald organisatieconcept zo niet kan worden toegepast, maar allerlei aanpassingen behoeft, zijn er altijd aanhangers van het concept die stellen dat het beter is om dan die nationale instituties te veranderen. Zij overschatten dan meestal het gemak waarmee zoiets gedaan kan worden, maar de wetenschapper die uitlegt dat al die instituties zo belangrijk zijn, blijft zitten met het onaangename gevoel dat zijn theorie alleen maar de status quo lijkt te verdedigen. De onderzoekers van het WZB hadden eind jaren tachtig het gevoel dat ze door hun aandacht voor *Arbeitspolitik* enerzijds te weinig aandacht hadden besteed aan de dynamiek van de (globale) economie en de impulsen die daarvan uitgaan op nationale instituties en anderzijds te weinig ontwerpgericht bezig waren geweest met bedrijfsproblemen. Verklaringen van ontwikkelingen in bedrijven met behulp van arbeidspolitieke concepten leverden onvoldoende handvatten op voor het meedenken met vakbonden én managers over hoe concrete problemen en uitdagingen in de economie en in bedrijven creatief moesten worden aangepakt.

In het programma *Regulierung von Arbeit* (1988-2002) is gepoogd om deze tekortkomingen te corrigeren. Daarbij werd in eerste instantie aansluiting gezocht bij de Franse *regulation* benadering en de vergelijkbare Amerikaanse benadering van *social structures of accumulation* (Hübner, 1989). Ontwikkelingen rond arbeid en arbeidsorganisatie werden geplaatst in het kader van politiek-economische analyses van langetermijntrends in het kapitalisme en de daarmee samenhangende institutionele veranderingen. In het programma *Arbeitspolitik* was al aandacht besteed aan de invloed van (nationale) instituties van de verzorgingsstaat op de organisatie van de arbeid. In het midden van de jaren tachtig constateerden de onderzoekers dat technologische ontwikkeling, verschuivingen in de structuur van de economie en veranderingen in de internationale arbeidsdeling de nationale verzorgingsstaat – die in de jaren vijftig en zestig tot stand was gekomen – onder druk zetten en daarmee een uitdaging vormden voor de *politics of production*. Tegelijkertijd liet men zien dat veranderingen in de nationale instituties in belangrijke mate afhankelijk zijn van de oplossingen die gevonden worden voor problemen op microniveau: problemen van arbeidsorganisatie, automatisering en structuurverandering op ondernemingsniveau, de *politics in production*.

Het onderzoek in het kader van het programma *Regulierung der Arbeit* in de jaren negentig werd nog meer dan in het verleden gekenmerkt door systematisch internationaal vergelijkend onderzoek en door longitudinale, ‘actorgerichte gevalstudies’ met sterke aandacht voor de context van handelen. Het betrof in de eerste plaats onderzoek naar het ontstaan van netwerken van organisaties, in het bijzonder met betrekking tot de organisatie van de productontwikkeling in verschillende bedrijfstakken. In de tweede plaats werd onderzoek gedaan naar de wijze waarop ecologische problemen en doelstellingen in het kader van arbeidspolitiek aan de orde gesteld worden (*ökologisch erweiterte Arbeitspolitik*). In de derde plaats werd er onderzoek gedaan naar innovatiestrategieën in het openbaar bestuur op lokaal niveau, waarbij men zich afzette tegen de *new public management*-projecten die zich tot doel stelden om managementtechnieken uit het bedrijfsleven zonder veel aanpassingen in de openbare sector in te voeren. Op het eerste gezicht lijkt dit een onsamenhangend geheel van projecten, maar het is kenmerkend voor het onderzoek aan het WZB dat de onderzoekers juist

steeds weer opnieuw de samenhang tussen hun verschillende onderzoekslijnen opzoeken. De uitwerking van het begrip *Arbeitspolitik* was de eerste poging om deze samenhang te begrijpen. Ook de reguleringsbenadering probeerde deze samenhang te onderzoeken.

In de tweede helft van de jaren negentig liet men in de analyse van deze processen het begrip regulering vallen ten gunste van het begrip *governance*. Het begrip *governance* leek geschikt als overkoepelend begrip voor het onderzoek naar nieuwe vormen van organisatie, samenwerking en coördinatie in de publieke en de private sector. Tot een samenhangend onderzoeksprogramma is het echter niet meer gekomen. De enorme dynamiek van het 'turbokapitalisme' eind jaren negentig maakte het benoemen en conceptueel vastleggen van ontwikkelingen bijna onmogelijk. Een groot project over publiek-private samenwerking werd geconcipeerd, maar slechts in brokstukken gerealiseerd. Het onderzoek naar arbeid en ecologie ontwikkelde zich in verschillende richtingen, interessant genoeg ook in de richting van het oudste onderzoeksthema van de groep: arbeid en ziekte. Hier gaat het om een andere 'ontgrenzing', de ontgrenzing tussen arbeid en privéleven in organisaties: organisaties die van hun medewerkers volledige inzet van hun creatieve krachten verlangen. Deze ontwikkeling naar een totale inzet van arbeid – 'je bent nooit klaar'; einde-loos werk – duidt men aan als 'subjectivering' van het werk: de werker is subject en niet object in het arbeidsproces.

Het thema 'ontgrenzing' komt in alle onderzoekslijnen terug. Er is sprake van het vervagen van de grenzen tussen publieke en private sector, tussen werk en privéleven, tussen ondernemingen en tussen landen. Deze grensvervagingen leiden tot onbepaaldheid en onzekerheid. Zoeken naar samenhang is ook zoeken naar nieuwe regels, nieuwe modellen en dus eigenlijk naar nieuwe grenzen. *Governance*, regulering en *Arbeitspolitik* richten zich op de processen waarlangs nieuwe maatschappelijke spelregels tot stand komen. Op het onderzoek van de laatste jaren wordt in het vervolg van dit artikel nader ingegaan.

2 Arbeid en (over)leven

Als representant van de vele internationale samenwerkingsverbanden van het zwaartepunt – waarmee het WZB overigens tamelijk on-Duits is – sprak Eileen Appelbaum uit de Verenigde Staten. In haar voordracht ging Appelbaum in op de veranderende relatie tussen werk en vrije tijd en onderneming en gezin in de Verenigde Staten. In het naoorlogse levenspatroon van de middenklasse was de man de verbinding tussen gezin en bedrijf. Vrouwen met kinderen werkten hoogstens parttime. In de afgelopen 25 jaar is dat patroon volledig ondermijnd. Niet alleen zijn er meer vrouwen gaan werken, maar vooral ook meer vrouwen met kinderen. In 1979 werkte een gemiddeld middenklasse gezin (man en vrouw samen) 3300 uur per jaar. In het jaar 2000 was dat al 3900 uur geworden. Dat zijn dus minimaal twee volledige banen. De publieke sector geeft weinig steun aan gezinnen. Bedrijven spelen nauwelijks in op de behoeften van gezinnen. Er is weliswaar sprake van een grote populariteit van flexibele werktijden maar slechts 28% van de werkende bevolking heeft daar toegang toe en voor moeders met kinderen is dat percentage nog lager.

‘Het lijkt wel,’ zegt Appelbaum, ‘alsof men handelt volgens de regel dat alles beter is dan een moeder thuis bij haar kinderen te houden.’ De redenen voor de toenemende werkdrijf van de Amerikaanse middenklasse is gelegen in de afnemende werkzekerheid en de neerwaartse druk op de lonen. Om de levensstandaard te kunnen handhaven moet er meer gewerkt worden. De interne arbeidsmarkten in de grote bedrijven brokkelen af. De onderlinge concurrentie tussen werknemers is toegenomen. Er is sprake van geografische dispersie van functies als *research*, *design*, *servicing*, waardoor verandering van baan binnen de onderneming minder gemakkelijk is. Arbeidscontracten zijn informeler en meer ad hoc geworden. Belangrijke staffuncties als informatie-technologie en personeelsbeleid worden ingekocht. Aan training doen Amerikaanse bedrijven per definitie niet. Men haalt liever iemand uit India dan dat men het eigen personeel traint, zelfs als het eerste aanwijsbaar duurder is. Er zijn inmiddels 34 miljoen werknemers in de Verenigde Staten met een jaarinkomen van minder dan 17.400 dollar (de armoedegrens) en dat is al te weinig om te overleven.

Eckart Hildebrandt van het zwaartepunt *Arbeitspolitik* betoogde dat het steeds moeilijker wordt om de eisen van werk en (privé) leven met elkaar in balans te brengen. Er is in Duitsland (in de industrie) een sterke toename van zogenaamde arbeidstijdrekeningen, waardoor werktijden mee ademen met de afzet van de onderneming. In de afgelopen tien jaar is tevens sprake van een toename van het werken in deeltijd, maar ook van het werken in nachtploegen en op zaterdag en zondag. Ook worden er steeds meer overuren gedraaid. De meeste werknemers willen echter een geregeld leven met de mogelijkheid van uitzonderingen. De 'ontgrenzing' van werk en privéleven vraagt volgens Hildebrandt om nieuwe kwalificaties. Werknemers moeten leren balanceren tussen werk en leven. Met hun lange werktijden geven managers vaak het verkeerde voorbeeld.

In een coreferaat bij Appelbaum en Hildebrandt vroeg Günter Voß (Chemnitz) zich af of er niet nog veel te positief gedacht wordt over de ontgrenzing van arbeid en privéleven. Een groot aantal fordistische reguleringsmiddelen is inderdaad weggefallen en wat we hebben teruggekregen is zelfsturing met de aanmoediging om nieuwe kwalificaties te ontwikkelen om te balanceren tussen werk en privéleven. Deze zelfsturing wordt echter afgedwongen! De zelfsturing wordt van buitenaf aangestuurd. Men wordt gedwongen zichzelf te ontplooien, zichzelf in de arbeid te geven. Er is sprake van een nieuw soort uitbuiting van subjectiviteit. Wat subjectivering genoemd wordt is uiteindelijk precies het omgekeerde: onderwerping aan de eisen van het kapitaal. Subjectiviteit en persoonlijkheid worden systematisch vernietigd.

De navolgende discussie liet zien dat Voß een gevoelige snaar geraakt had. Verschillende deelnemers wezen er op dat er toch ook wel goede kanten zitten aan de 'subjectivering'. Interessant is dat de discussie in Duitsland (en ik denk ook elders in Europa) veel minder over inkomen gaat dan in de VS. Met Appelbaum mogen we ons afvragen of dat een kwestie van tijd is, of dat we er werkelijk in slagen werk en inkomen in Europa gelijkmatiger te verdelen.

3 De organisatie van het openbaar bestuur

Een van de wijzen waarop de 'ontgrenzing' van publieke en private sector heeft vorm gekregen is de toepassing van het managementdenken uit de private sector bij de overheid, het zogenaamde *new public management* dat in de jaren tachtig tot ontwikkeling kwam. Theoretisch baseerde deze benadering zich op elementen uit de transactiekostentheorie en de eigendomsrechten (*property rights*) theorie, alsmede op theorieën van publieke keuze (*public choice*). Het *new public management* richtte zich op het introduceren van markt- en concurrentie-elementen bij dienstverlening door de overheid. *Efficiency* was een belangrijk oogmerk en steeds werd de vraag gesteld of een bepaalde dienst niet beter door de private sector kon worden aangeboden. In de praktijk leidde het tot afslanking in de overheidsorganisatie, de introductie van bedrijfsmatige structuren, contractmanagement en elementen van strategisch personeelsbeleid.

Maria Oppen van het zwaartepunt *Arbeitspolitik* betoogde dat de geringe aandacht voor de specifieke kenmerken van de publieke sector in de loop van de jaren negentig aanleiding gaf tot kritiek en leidde tot een aangepaste benadering die zij omschreef als *new public governance*. Deze benadering kiest als theoretisch vertrekpunt beschouwingen over democratie, lokaal bestuur en sociaal kapitaal. De overheid is in deze benadering eerder een moderator van maatschappelijk debat dan een leverancier van diensten. De nadruk verschuift van marktwerking, concurrentie, *efficiency* en afslanking naar samenwerking, netwerken en draagvlak scheppen. De burger is geen klant, maar een *stakeholder*. In de praktijk richt deze benadering zich vooral op het vinden van nieuwe vormen van participatie door burgers.

Oppen onderstreepte het belang van deze nieuwe benadering, maar stelde tegelijkertijd dat beide benaderingen eenzelfde tekortkoming hebben, namelijk dat zij het accent leggen op de aansturing van overheidsdiensten (het afrekenen door klanten, door burgers, of door de rekenkamer) en zelden of nooit toekomen aan de feitelijke organisatie van de arbeid. Hoewel er ook in de dienstverlening door de overheid sprake is van toenemende behoefte aan individualisering en kennisintensiteit, blijven de productieprocessen bij de (lokale) overheden nog

steeds functioneel gestructureerd. Er ontstaat zelden een productgerichte organisatie met zelfsturende teams die zich op specifieke klantengroepen richten. De vernieuwers van het openbaar bestuur lijken ervan uit te gaan dat de productieorganisatie vanzelf verandert wanneer men de besturing verandert, maar dat blijkt niet het geval te zijn. Naschold heeft hier al in 1995 op gewezen (Naschold, 1995). Dit lijkt zelfs niet het geval te zijn wanneer burgers kunnen kiezen en overheidsdiensten daadwerkelijk geconfronteerd worden met concurrentie door particuliere dienstverleners.

In zijn coreferaat bij dit betoog stelde Gerhard Banner van de *Hochschule für Verwaltungswissenschaften* in Speyer dat het *new public management* bijna nergens is geslaagd. Alleen daar waar sprake was van grote inzet van de leidinggevenden is het wat geworden. Volgens hem wordt er veel te weinig gekeken naar het probleem dat er voor dit soort moderniseringsprocessen geen leidinggevenden te vinden zijn. Daar komt nog bij dat de staat zelf (de politiek verantwoordelijken) absoluut niet activerend optreedt. Men neemt geen initiatieven en wil geen risico's dragen. Er is geen beleid ten aanzien van het openbaar bestuur. Er wordt bijvoorbeeld geen systematische vergelijking gemaakt tussen de prestaties van verschillende ambtelijke diensten en gemeenten. Dat leidt er dan weer toe dat er geen leiders te vinden zijn voor de modernisering want de leidinggevende ambtenaren worden er niet op aangesproken. Banner pleitte voor een herziening van de overheidsorganisaties, waarbij de leidinggevenden van diensten zich niet meer bezig houden met de arbeidsprocessen, maar gezamenlijk (over alle functies en diensten heen) strategisch leiding geven aan de organisatie. Dat heeft als bijkomend voordeel dat ook de organisatie van de arbeidsprocessen ter discussie komt te staan en ruimte geschapen wordt voor zelfsturing.

De beschouwingen van Oppen en Banner lokten diverse bespiegelingen uit over *change management*. Het heeft iets paradoxaals, wanneer de introductie van organisatieconcepten die meer zelfsturing van medewerkers vragen, alleen maar onder druk van een sterke en enthousiaste leiding tot stand kunnen komen. Het is duidelijk niet zo dat de concepten automatisch gedragen worden door het enthousiasme van de medewerkers. Toch worden deze concepten algemeen geassocieerd met een duidelijke verbetering van de kwaliteit van het werk. Dit probleem doet

zich niet alleen in de publieke sector voor, maar ook in het bedrijfsleven. De vraag rijst, of deze concepten wellicht ook nadelen hebben voor de direct betrokken medewerkers zodat zij niet al te enthousiast aan de invoering ervan werken. Waarmee we weer terug zijn bij de problematiek van 'subjectivering', zelfopoffering en stress.

4 Globaliseringprocessen

Gerlinde Dörr van het zwaartepunt *Arbeitspolitik* besprak de problematiek van globalisering van de economie aan de hand van de ontwikkelingen van de Duitse investeringen in Oost-Europa en in het bijzonder de investeringen van Volkswagen in de Tsjechische automobielenindustrie. De investeringen in Oost-Europa zijn voor West-Europese bedrijven interessant omdat ze, anders dan investeringen in het Verre Oosten of Noord-Amerika, veel meer mogelijkheden bieden voor het daadwerkelijk verplaatsen van werk van West-Europa naar Oost-Europa. Men kan de vestigingen in Oost-Europa onderdeel maken van een netwerk van productievestigingen, waarin iedere fabriek zijn eigen specialisatie kent. De Oost-Europese bedrijven en ook de regeringen van die landen zijn bevreesd dat dit ertoe leidt dat ze uitsluitend als goedkope productielocaties ontwikkeld worden, die zelfstandig niet kunnen overleven en gedwongen worden om alle *ups* en *downs* van de industriële markten op te vangen, die de vestigingen in West-Europa niet kunnen accommoderen.

Dörr ging uitvoerig in op de ontwikkeling van de positie van Skoda binnen het Volkswagen concern. Skoda (en de Tsjechische regering) had altijd de ambitie om een complete autofabrikant te blijven, met eigen productontwikkeling, eigen motorenbouw en eigen fabricage van gereedschappen. Dat is slechts gedeeltelijk gelukt. De wens een eigen productontwikkeling te behouden werd doorkruist door de platformstrategie van Volkswagen, waarbij modellen van verschillende merken van het concern belangrijke componenten gemeenschappelijk hebben. De motorenbouw is grotendeels verdwenen, ook al is Skoda nog steeds bezig om eigen competenties op dit gebied in stand te houden. Een poging van Volkswagen om ook de fabricage van werktuigen elders onder te brengen is afgeslagen. Dörr benadrukte dat in dit perspectief globalisering een terrein is voor machtsstrijd binnen ondernemingen,

waarbij de buitenlandse vestigingen overigens niet altijd de slechtste kaarten hebben.

In een coreferaat bevestigde Peter Nunnenkamp van het *Institut für Weltwirtschaft* in Kiel, dat de investeringen van de Duitse automobieliindustrie in Oost-Europa in toenemende mate gericht zijn op *efficiency* en arbeidsdeling en niet langer op het verkrijgen van markttoegang, zoals dat tien jaar geleden nog het geval was. Dit betekent dat er gevolgen zullen zijn voor de werkgelegenheid in West-Europa. Eenderde van de directe investeringen van de Duitse automobieliindustrie buiten de OECD-landen vindt nu plaats in Oost-Europa. In 2000 kwam al tweederde van alle importen van auto's en auto-onderdelen uit niet-OECD-staten uit Oost-Europa. Nunnenkamp voorzag vooral problemen voor de minder gekwalificeerde arbeiders. De Duitse vakbonden zijn er in de afgelopen tien jaar weliswaar in geslaagd om de verschillen in beloning tussen geschoolde en ongeschoolde arbeiders en tussen arbeiders en *Angestellte* (die we in Nederland vroeger bedienden noemden) niet groter te laten worden, maar het aandeel van geschoolde arbeiders en van *Angestellte* in de totale werkgelegenheid is in de loop der jaren duidelijk toegenomen (Nunnenkamp, 2003). Dit betoog riep opnieuw de vraag op of het slechts een kwestie van tijd is voordat in Duitsland een groot reservoir van *working poor* gaat ontstaan: lager geschoolden die in de concurrentie met Oost-Europa het onderspit delven.

Jürgens benadrukte de noodzaak om de discussie over toekomstige werkgelegenheid te plaatsen in de bredere analyse van de globale veranderingsprocessen in de economie en in bedrijven. Dat was de reden om midden jaren negentig te beginnen met een analyse van de informatie- en communicatiesector (enige resultaten van het onvoltooid gebleven onderzoek zijn vastgelegd in Naschold *et al.*, 2000). Het was de verwachting dat juist in deze dynamische sector nieuwe organisatie modellen tot ontwikkeling zouden komen die ook daarbuiten van invloed zouden zijn. Hoewel de grote hype rond de *new economy* inmiddels voorbij is, zijn de modellen en ideeën uit de Infocom-sector inderdaad nog steeds relevant. In feite verandert er momenteel meer in de traditionele industriële sectoren dan in de Infocom-industrie. In de traditionele industrie tracht men te leren van het Wintel-model (Wintel is een samentrekking van *Windows* en *Intel*). In dat model staat het vervagen van de

grenzen tussen bedrijven centraal: het ontstaan van clusters en netwerken, decentralisatie en het afstoten van productietaken. Waar in het verleden het accent lag op interne organisatie en centrale sturing gaat de aandacht nu uit naar externe organisatie, dat wil zeggen relaties met partnerondernemingen. In plaats van centrale sturing komt er netwerksturing waarin standaardisering een belangrijke rol speelt. Wie de (technische) standaard bepaalt, is de baas. In het verleden werd een hoge kapitaalintensiteit gezien als voordelig omdat die gekoppeld was aan schaalvoordelen; tegenwoordig ziet men investeringen in kapitaalintensieve installaties alleen maar als blok aan het been. Vroeger koos men voor diversificatie op basis van verticale integratie; tegenwoordig reduceert men de verticale integratie en tracht men in netwerken de productlevenscyclus te versnellen. Het gevolg is dat productie steeds minder centraal staat bij de grote ondernemingen: productie wordt uitbesteed. In een bedrijf als Cisco is slechts 18% van het personeelsbestand arbeider (*blue collar*). De productiewerkzaamheden worden gestandaardiseerd en verdwijnt vervolgens uit het zicht. In de kernondernemingen draait nu alles om de *Angestellten* (de ingenieurs en ander hoger opgeleiden). Er zijn in dit model overigens nog wel een paar onopgeloste problemen, die als vanouds draaien om de beheersing. Uitbesteding en fabricage onder contract zijn prachtig, maar men wil wel de controle behouden en er is grote terughoudendheid om competenties echt op te geven. In de Infocom-industrie laat uitgerekend een dominant bedrijf als Intel weinig buitenshuis produceren.

5 Ten slotte

De socioloog Gert Schmidt en de politicoloog Wolf-Dieter Narr mochten ten slotte een punt zetten achter zesentwintig jaar innovatief onderzoek. Schmidt benadrukte het belang van het programma *Arbeitspolitik*. Narr bekritiseerde een algemene ontwikkeling waaraan ook het programma *Arbeitspolitik* zich in zijn ogen niet helemaal had kunnen onttrekken. 'We rennen steeds meer achter de ontwikkelingen aan,' stelde hij. 'We zijn nauwelijks in staat om ze te beschrijven en we laten ons door de waan van de dag verleiden tot veel te snelle conclusies. Theorie is langzaam. We moeten weer leren om langzaam te zijn.' Het begrip *Arbeitspolitik* was in de ogen van Narr het product van zo'n langzaam

proces, gebaseerd op reflectie op de tekortkomingen van dertig jaar industriesociologie en op de toepassing van een breed politiekbegrip. Begrippen als regulering en *governance* waren in dat perspectief alleen maar verslechtingen. Om van *Wintelismus* maar te zwijgen. Er schuilt volgens Narr een groot gevaar in de huidige tendens om een project van twee jaar al lang te vinden. Het WZB is opgericht om 'probleemgericht fundamenteel onderzoek' te doen. Daarvoor heb je distantie en tijd nodig.

De thema's van het zwaartepunt *Arbeitspolitik* zijn de thema's van een hele generatie van onderzoekers geweest. Verreweg de meeste onderzoekers die bij het zwaartepunt betrokken zijn geweest, lopen nu tegen de zestig. Het is nodig om ruimte te maken voor een nieuwe generatie en soms is het beter om die te laten beginnen zonder de last van alle ervaringen en tradities van een bestaand instituut. Helaas is dat niet de gedachte achter de opheffing van het zwaartepunt. De leiding van het WZB vindt arbeid gewoon niet interessant meer. Enkele individuele onderzoekslijnen worden op verschillende plekken in het WZB nog voortgezet, maar meer omdat men de onderzoekers niet kan ontslaan dan om andere redenen. Een nieuwe start met jonge enthousiaste onderzoekers is niet gepland. Het zal wel even duren voordat de maatschappelijke roep om nieuw fundamenteel onderzoek over arbeid luid genoeg wordt, maar dat die roep komt, lijkt mij zeker.

Auteur

Ben Dankbaar is hoogleraar bedrijfskunde aan de Katholieke Universiteit Nijmegen.

Literatuur

- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York and London: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1979) *Manufacturing Consent. Changes in Labor Processes under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.

- Dankbaar, Ben (1986a) Nieuwe technologieën op de werkplek. Ervaringen met het Westduitse programma 'Humanisering van de arbeid', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 9(3), 32-59.
- Dankbaar, Ben (1986b) Arbeid en Politiek (boekbespreking), *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 9(3), 130-140.
- Hübner, Kurt (1989) *Theorie der Regulation – Eine kritische Rekonstruktion eines neuen Ansatzes der Politischen Ökonomie*. Berlin: edition sigma.
- Jürgens, Ulrich (2003) Zum Forschungsprogramm der Abteilung: Forschungsstränge, Problemumfeld, Perspektiven (manuscript, 3 juni 2003).
- Jürgens, Ulrich, Thomas Malsch & Knuth Dohse (1989) *Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich*, Berlin, etc.: Springer Verlag.
- Naschold, Frieder (1995) Ergebnissteuerung, Wettbewerb, Qualitätspolitik. Entwicklungspfade des öffentlichen Sektors in Europa, Berlin.
- Naschold, F., Chr. Dörrenbacher, H.-R. Meissner & L. Renneke (2000) *Kooperieren über Grenzen. Evolutionsprozesse globaler Produktentwicklungsverbände in der InfoCom-Industrie*, Heidelberg: Physica-Verlag.
- Nunnenkamp, Peter (2003) Direktinvestitionen der deutschen Automobilindustrie in mitteleuropäischen Reformländern (manuscript, 16 mei 2003).