



Veramerikanisering

Auteur(s):

Wittebloostuijn, A. van
Hoogleraar Organisatie aan de Universiteit Maastricht.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4109, pagina 443, 4 juni 1997

Rubriek:

Column

Trefwoord(en):

normen, waarden

Een beetje manager heeft een visionaire *target* - niet alleen op *corporate* niveau, maar zeker ook met *objectives* voor alle *businesses*. Uiteindelijk is de *shareholder* daar immers mee gebaat, via de resulterende *profit*. Om het beste uit de *company* te halen, is het cruciaal dat het personeel *determined* is. Daarin schuilen de belangrijkste *core competences*.

Het uitbaten daarvan vergt een subtiele balans tussen *empowerment* en *re-engineering*, omdat *costing* de *value added* niet mag ondermijnen. Het product alleen is niet genoeg, omdat de *customers* de totale *performance* van de *perceived service* beoordelen. Hiervoor is het noodzakelijk in elke *business leading* te zijn. Slechts dan, en door *mean* en *lean* te opereren, kan de concurrentie *worldwide* worden aangegaan.

Het hele bedrijfsleven is tot in alle managementlagen geïnfecteerd met het *MBA*-virus. De taal die wordt gesproken door *managementgoeroes*, *MBA*-docenten en *topconsultants*, is overall dominant aanwezig. Deze Angelsaksische invloed beperkt zich niet tot het taalgebruik alleen, integendeel. De producenten van deze dynamische taaluitingen - (*top*)*managend* Nederland - handelen inmiddels conform de inhoud van het moderne jargon. De discussies over de noodzakelijke aanpassingen van de Nederlandse *governance structure* in Angelsaksische richting zijn in dit verband illustratief. De aandacht voor de consequenties van deze *globalisering* voor de Nederlandse economie neemt zo langzamerhand reuzenvormen aan. Wat zijn de gevolgen van de veramerikanisering van het Nederlandse bedrijfsleven?

Over de economische prestaties van gidsland VS zijn de meningen verdeeld: de ene waarnemer roemt de Amerikaanse banenmachine, terwijl de andere waarschuwt voor het schrikbeeld van de Amerikaanse tweedeling. Onlangs is een boeiende analyse verschenen van de hand van de Newyorkse macro-econoom David M. Gordon¹. Zijn indringende diagnose van de keerzijden van het Amerikaanse systeem laat weinig aan de verbeelding over. De tweedeling neemt ernstige vormen aan. Het reële uurloon van tachtig procent van het mannelijke personeel in de private sector is in de periode 1979-1993 met negen procent gedaald. Werknemers zonder een lagere-schooldiploma hebben in dezelfde periode hun reële uurloon zelfs met ruim twintig procent zien afnemen. Daar staat de forse groei van het inkomen met ruim tien procent van de top-twintig procent van de werkenden tegenover. De banenmachine is broodnodig geweest om via verlenging van de werkweek menig Amerikaans gezin het hoofd boven water te laten houden. De lengte van de gemiddelde werkweek van de Amerikaanse werknemer is met vijftien procent gestegen tussen 1966 en 1989. Miljoenen Amerikaanse gezinnen kunnen hun welvaartsniveau slechts handhaven door drie of vier banen te bezetten.

Gordon verwerpt beide standaardverklaringen van deze ontwikkelingen: de mondialisering van concurrentie en de technologisering van de vraag naar arbeid. De oorzaak van de sociale tweedeling moet veeleer worden gezocht in de Amerikaanse bedrijfscultuur. Amerikaanse ondernemingen staan model voor de Angelsaksische managementstijl, die wordt gekenmerkt door het conflictmodel van arbeidsverhoudingen: een afkeer van vakbonden, flexibele arbeidscontracten, autoritaire leiderschapstijlen en strakke supervisieregimes. Het harmoniemodel staat haaks op deze conflictcultuur, met een nadruk op constructieve verhoudingen met de vakbonden, vaste arbeidscontracten, democratische leiderschapstijlen en werknemerzelfwerkzaamheid. Het conflictmodel kan niet zonder een zware bureaucratie. Immers: "Where authority is exercised from the top down ..., you need managers and supervisors to check on the supervisors" (blz. 72). Geen wonder dat de Amerikaanse bedrijfsbureaucratieën (en niet die van de overheden!) zulke draconische vormen hebben aangenomen: in de Amerikaanse conflicteconomie was in 1989 dertien procent van de private werkgelegenheid te vinden in administratieve en managementfuncties, terwijl dit percentage in het zelfde jaar 3,9 en 4,3 was voor de Duitse respectievelijk de Nederlandse harmonie-economieën.

De macro-economische consequenties van de uiteenlopende nationale bedrijfsculturen zijn enorm. De Amerikaanse reële lonen, inclusief die van de florerende bedrijfsbureaucraten, zijn in de jaren 1973-1993 met slechts 0,3 procent gestegen, terwijl deze stijging veel groter is in de harmonie-economieën van Duitsland (3,1 procent), Japan (2,2 procent), Nederland (1,8 procent) en Zweden (1,8 procent). Behalve naar de divergerende loonontwikkelingen, kan ook nog worden gewezen op de slechte prestaties van de Angelsaksische conflicteconomieën op de terreinen van productiviteit, inflatie en werkloosheid. Een schrijnend voorbeeld: in de periode 1973-1994 lag het werkloosheidspercentage in de conflicteconomieën gemiddeld ongeveer vier procentpunten boven het niveau in de harmonielanden. Mij dunkt dat Gordons prikkelende analyse in staat moet zijn economisch Nederland tot nadenken te *triggere*n over de vraag of het wel verstandig is om de veramerikanisering van het bedrijfsleven door te zetten tot voorbij het taalgebruik

1 David. M. Gordon, *Fat and mean: the corporate wage squeeze of working Americans and the myth of managerial 'downsizing'*, The Free Press, New York, 1996.

Copyright © 1997 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)