

## 1. Abstracts in English and German Language

### 1.1 Collective Interest Associations and Knowledge-Workers: a Challenging Relationship?

It is widely claimed that the economy has changed in a way detrimental to an organized (i.e. collective) approach to employment relations. These changes include a multiplicity of trends such as, for instance, the emergence of a service- and knowledge-society, the “feminization” of paid work, the internationalisation of markets, the spread of non-standard employment and rising unemployment. Since these developments tend to foster individual orientations leading to a growing emphasis on self-interests, the subjectively perceived benefits of membership in collective industrial relations actors (e.g. trade unions, business associations) are assumed to decline in relation to its costs. Historically, trade unions, professional and business associations have been quite successful in creating a sense of commonality and collective strength by constructing their representational systems on the basis of functional and fixed categories, such as class, sector and occupation. However, as individualisation is claimed to become more important, especially among highly qualified workers, a collective representation of their work-related interests – at least in its current forms – comes under pressure.

Against this background, we will focus our research on a group – the knowledge workers – that might be able to represent both: the demise of a collective interest representation and hence, solidarity or its revitalization by reflecting upon its necessity. Knowledge-work, “*characterized by variety and exception rather than routine, [...] is performed by professional or technical workers with a high level of skill and expertise.*” Having these characteristics in mind, the category of knowledge-workers comes rather close to a normative model of the future worker proposed by Voß/Pongratz the ‘entployee’, in that their heterogeneous and highly individualised working conditions might contribute to very individualistic personality traits and, as a consequence they might be less inclined than other employees to organise. However, knowledge-workers are also assumed to be able to reflect the importance of a collective organisation especially when it comes to protect their prime resource: knowledge. Unions, business or professional associations are supposed to be far better able than individuals to limit access to the labour market and hence, exclude potential competitors by licensing or other means of regulating knowledge production and application.

In this regard, the project aims to reveal: firstly, the interests, needs and aspirations of knowledge-workers and their attitudes concerning individual self- and collective interest representation at workplace-, sector- and political level. And secondly, the representational powers and organisational capacities of employee organisations, business and other professional associations to address, aggregate and enhance the interests of knowledge-workers.

## **1.2 Kollektive Interessenorganisationen und WissensarbeiterInnen: Eine herausfordernde Beziehung?**

Die Annahme, wonach sich die Wirtschaft in einer Art und Weise verändert habe, die organisierten (i.e. kollektiven) Arbeitsbeziehungen abträglich sein dürften, ist mittlerweile weit verbreitet. Dieser Wandel impliziert eine Vielzahl von Trends, wie etwa das Aufkommen einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, die „Feminisierung“ der Erwerbsarbeit, die Internationalisierung der Märkte, die Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und zunehmende Arbeitslosigkeit. Da diese Entwicklungen dazu beitragen, dass utilitaristische und an individuellen Eigeninteressen orientierte Verhaltensweisen zunehmen, verliert der subjektiv wahrgenommene Nutzen im Verhältnis zu den Kosten einer Mitgliedschaft in kollektiven Organisationen der industriellen Arbeitsbeziehungen (Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände) an Bedeutung. In der Vergangenheit waren die Verbände der industriellen Beziehungen durchaus erfolgreich, Mitgliederzuwächse, kollektive Identitäten und Durchsetzungsstärke zu generieren, indem sie ihre Repräsentationssysteme auf der Basis funktionaler und weitgehend festgeschriebener Kategorien, wie Klasse, Sektor und Beruf, konstruierten. Durch den Trend zur Individualisierung, der vor allem hoch qualifizierte Beschäftigte betrifft, geraten kollektive Formen der arbeitsbezogenen Interessenvertretung – zumindest in ihrer derzeitigen Form – aber unter Druck.

Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns auf eine Beschäftigtengruppe – die sog. WissensarbeiterInnen –, von der wir annehmen, dass sie zweierlei Entwicklungstrends repräsentieren könnte: den Niedergang einer kollektiven Interessenvertretung und Solidarität einerseits, oder ihre Wiederbelebung, indem über deren weitergehenden Nutzen reflektiert wird, andererseits. Die Tätigkeit des/der WissensarbeiterIn wird charakterisiert als vielfältig und von Routine abweichend, und sie wird von hoch qualifizierten, professionellen oder technisch versierten Beschäftigten, die über ein hohes Erfahrungsniveau verfügen, geleistet. In dieser Hinsicht weisen WissensarbeiterInnen eine gewisse Nähe zu einem von Voß/Pongratz vorgeschlagenen analytisch-normativen Konzept der zukünftigen Arbeitskraft – dem Arbeitskraftunternehmer – auf, dessen heterogene und hochindividualisierte Arbeitsbedingungen zu individualisierten Charaktereigenschaften beitragen und dazu führen können, dass diese Beschäftigten eine kollektive Vertretung ihrer Interessen ablehnen. Allerdings nehmen wir auch an, dass WissensarbeiterInnen besser in der Lage sind über die Bedeutung einer kollektiven Organisation zu reflektieren, insbesondere wenn es darum geht, ihre primäres Humankapital zu schützen: Wissen.

Im Zentrum der Untersuchung stehen daher erstens die Erhebung und Evaluierung der Interessen, Bedürfnisse und Einstellungen der WissensarbeiterInnen in Bezug auf individuelle Selbst- und kollektive Interessenvertretung auf betrieblicher, sektoraler und politischer Ebene; und zweitens eine Analyse der Organisationsfähigkeit kollektiver Verbände, d.h. deren Fähigkeit die Interessen der WissensarbeiterInnen zu integrieren, aggregieren und durchzusetzen.