

Faksimil

Donald Broady & Bo Helgesson, *Farväl till arbetsdelningen? Den nyaste västtyska diskussionen om ny teknik och kvalifikationsutveckling*.
Paper presenterat vid Seminarium om professionalisering och polarisering,
anordnat av Forum-V och TCO, Foresta, Lidingö, 7 maj 1985, 6 p.

Detta fördragsmanus distribuerades i duplicerad form till konferensdeltagarna.
På första sidan står "Jfr den i förväg utskickade texten Farväl till arbetsdelningen.
Om Horst Kerns och Michael Schumanns nya undersökning, HLS, mars 1985".

En senare version publ. som Donald Broady & Bo Helgesson, "Farväl till
arbetsdelningen? Den västtyska diskussionen om Horst Kerns och Michael
Schumanns nya studie", pp. 59-86 i Donald Broady (red.),
Professionaliseringsfällan. Vuxenutbildning, arbetsdelning, yrkeskunnande,
Carlssons Bokförlag, Stockholm 1985.

Donald Broady och Bo Helgeson:

Farväl till arbetsdelningen? Den nyaste västtyska
diskussionen om ny teknik och kvalifikationsutveckling

Anförande, seminarium om professionalisering och
polarisering, anordnat av Forum-V och TCO, Foresta, Lidingö,
1985-05-07.

(Jfr den i förväg utskickade texten Farväl till
arbetsdelningen. Om Horst Kerns och Michael Schumanns nya
undersökning, HLS, mars 1985)

Bo Helgeson och jag fann för åtskilliga år sedan varandra i
ett gemensamt intresse för kvalifikationsforskning inom
tyskt språkområde. Nu har vi samband med några uppdrag för
SÖ och UHÄ mm möjligheter till ett mer kontinuerligt
samarbete.

I kanske femton år har en dominerande uppfattning i
förbundsrepubliken varit att automationen leder till ökande
tayloristisk arbetsdelningen. Men en ny bild tycks nu börja
växa fram inom tysk industrisociologi. Framför allt har
Horst Kerns och Michael Schumanns undersökning
"Rationalisierung und Arbeiterverhalten", vars resultat
publicerades i bokform i oktober 1984 (Das Ende der
Arbeitsteilung, München: Verlag C. H. Beck), bidragit till
denna omsvängning. Detta är desto mer anmärkningsvärt som
samma forskare med sin tidigare undersökning av
automatiseringens sociala effekter (huvudrapporten var
Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, 1970) mer än några
andra bidragit till att prägla den tidigare bilden av
utvecklingen som karaktäriserad av "polarisering" och
"dekvalificering".

Skälen är flera till att vi bedömer denna rapport som viktig
och intressant. För det första har den karaktären av en
"uppföljningsstudie", vilket är ovanligt i detta sammanhang.
Samma forskare undersöker samma arbetsplatser med femton års
mellanrum. För det andra är undersökningarna baserade på
arbetsplatsobservationer, dvs inriktade på att ge en
"objektiv bild" av teknik, teknisk utveckling, arbete och
arbetets förändring, bland annat med avseende på
kvalifikationskrav (arbetsplatsobservationer är dock inte
det enda inslaget i undersökningarna, dessutom är den första
undersökningen, K&S 1970, mer präglad av detta, medan de
centrala slutsatserna i den andra grundar sig på intervjuer
av olika personer inom management, produktionstekniker,
mässbesök mm). För det tredje är det inte vilka som helst
som har utfört undersökningen. Kern och Schumann har redan
under en femtonårsperiod dominerat debatten om arbete och
nya teknik bland industrisociologer, och långt in i t ex den

[1985-05-07, sid 2]

fackliga rörelsen.. Det genomslag som deras nya rapport hittills fått tyder på att den, med sina mycket annorlunda resultat, kanske kan komma att öva en jämförbar dominans.

Det som kännetecknade Kern och Schumanns tidigare undersökning var som nämnts bland annat noggranna arbetsplatsobservationer. I denna undersökning, rapporterad 1970 som Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, genomförde Kern och Schumann 122 fullständiga arbetsplatsbeskrivningar samt 80 mindre "funktionsbeskrivningar" av marginella arbetsplatser eller arbetsplatsrekonstruktioner (dvs beskrivning av tidigare existerande arbetsplatser). Vidare gjorde man 32 beskrivningar av organisation och anläggningar samt 981 intervjuer av arbetare. I deras nya uppföljningsstudie har tyngdpunkten förskjutits mot expertintervjuer - sådana fanns dock med också i den tidigare undersökningen.

Denna tidiga undersökning har blivit berömd framför allt genom sin polariseringstes, som gick ut på att kvalifikationsstrukturen är polariserad i en liten grupp av högt kvalificerade arbetare och en stor grupp av lågt kvalificerade. Detta är förvisso en central del av deras undersökning, men där finns mycket mer, varav somligt enligt vår mening fortfarande är relevant. Kern och Schumann anknöt till den dåvarande forskningen om teknisk utveckling och förändring av arbete (exempelvis Blauner, Bright, Mallet, Turner & Lawrence, Touraine) och fann bland annat en märkligt antagande om den tekniska utvecklingen och dess natur. Ofta betraktade man denna som en harmonisk process, som en tilltagande "mognad" hos tekniken. Vidare betraktades den tekniska utvecklingen ofta som homogen. Kern och Schumann fann istället att den tekniska utvecklingen bör betraktas som en rikt differentierad snarare än homogen process. Vidare försiggick den inte såsom ett långsamt mognande utan ryckvis (så vill vi åtminstone förstå K&S). Utvecklingen karaktäriseras av "mekaniseringssprång", menade Kern och Schumann 1970, vilket i sin tur ledde till en differentierad arbetsplatsstruktur, som dock i Kern och Schumanns undersökning uppvisade en bestämd typ av regelbundenheter: Arbetsplatsstrukturen var polariserad vad gällde vissa väsentliga aspekter på arbetet, bland annat med avseende på kraven på yrkesskicklighet. Men de två polerna uppvisade fler kännetecken. Vi kan tala om en eländespol och en gynnad pol (orden är våra, inte K&Ss), den förra kännetecknad av lågt kvalificerade arbetsuppgifter, med stora belastningar ("dålig arbetsmiljö"), ringa självständighet i arbetssituationen och få "naturliga" kontakter med arbetskamraterna, den sistnämnda kännetecknad av motsatsen.

Kerns och Schumanns påvisande och beskrivning av denna polarisering är en ögonblicksbild. I sin slutrapport 1970 hävdade de inte (vill vi minnas, men detta bör kontrolleras) att den med nödvändighet skulle vara en tendens också i framtiden. Kern och Schumanns efterföljare (kanske också de själva?) kom dock att tolka Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein som ett belägg för en övergripande polariseringstendens inom arbetslivet.

[1985-05-07, sid. 3]

Nu har alltså vårt par vänt tillbaka till de arbetsplatser de studerat för femton år sedan (den ene beskäftigt smilande och vinningslysten ...), och hade i stort väntat sig att finna en skärpning av de förhållanden de belagt i sin gamla studie (möjligen var de offer för sin egen polariserings-tes).

De fann dock att skulle de enbart göra en beskrivning av de förändringar som hittills hade relatiserats skulle ett mycket väsentligt moment saknas. De femton år som förflutit sedan deras gamla undersökning hade varit en utvecklingsperiod under vilken visserligen helt nya begrepp om rationaliseringar hade utvecklats, men dessa nya begrepp hade ännu inte tillämpats i någon större skala. Detta är en process som nyss börjat. 70-talet har, menar Kern och Schumann, i det stora hela utgjort en inkubationstid inför ett helt förändrat sätt att betrakta rationaliseringar, en period under vilken en ny rationaliseringspotential byggts upp.

Detta går inte att undersöka med traditionella "ex post"-analyser. Kern och Schumann vill istället slå ett slag för "ex ante"-analyser

Rationaliseringen har två dimensioner: för det första förintande av arbetsplatser, för det andra förändrad användning av den kvarvarande arbetskraften. Inom industrins kärnsektorer sker för närvarande en genomgripande förändring av hur arbetskraften används, ett nytänkande vad gäller arbetets gestaltning, utbildningspolitik, personalpolitik och "Arbeitsinsatzes" (Sofi-Mitteilungen, sid 10) Denna process kan inte betraktas som "Restitution von Bekanntem" utan som ett inträngande på ett helt nytt område (Das Ende, sid 24). De nya produktionskoncepten kännetecknas av ett helt annat umgänge med det levande arbetet. Så här formulerar Kern och Schumann "de nya produktionskonceptens credo": Det är helt enkelt inte längre ekonomiskt lönsamt att försöka göra produktionsprocessen oberoende av det mänskliga arbetet. De företag som fortsätter att lita till kontroll och restriktioner för att suga mesta möjliga ur arbetskraften kommer att förlora kampen mot konkurrenter som är mer up to date. Bredare och mer självständiga arbetsuppgifter är inte bara ett fackligt utan också ett företagarintresse. (Das Ende, sid 19)

Arbetsplatsstrukturen kännetecknas nu bland annat av nya typer av konstellationer av t ex högt kvalificerat arbete med stora psykiska belastningar. Det är fråga om neoindustrialisering, inte reindustrialisering. Och denna neoindustrialisering vill inte Kern och Schumann se som ett teknologiskt fenomen utan som en komplex omvälvning av industristrukturen.

Men, dessa nya idéer om produktionens gestaltning omsätts ingalunda på ett oproblematiskt, motsättningsfritt sätt. Inom företagsledningarna existerar det idag olika linjer vad gäller de nya produktionskoncepten (Linienauseinandersetzungen). Det existerar en intern differentiering som beror på olika "positionella, funktionella och professionella intressen". Detta får en alltmer ökad betydelse, liksom

[1985-05-07, sid. 4]

4

generationsspecifika skillnader i erfarenheter och "verschieden ansetzende Philosophien". Grovt sett kan denna motsättning beskrivas som en motsättning mellan traditionalister och modernister. Traditionalisterna står för rationaliseringar i mer tayloristisk anda, modernisterna försöker implementera förändringar i de nya produktionskonceptens anda.

Dessa motsättningar tar sig olika former inom olika branscher:

Bilindustri: traditionalister som vill bevara fordistiska strukturer står mot modernister.

Maskinindustri (Werkzeugmaschinenbau): de som förfäktar ett teknokratiskt och bornerat produktionskoncept står mot dem som förespråkar ett empiriskt-oideologiskt

Kemisk industri: understödjare respektive skeptiker vad gäller en långtgående integration av funktioner.

Märk väl: alla arbeten omfattas inte av de nya produktionskoncepten! Redan inom industrins kärnsektorer finns det grupper som inte kommer i åtnjutande av de nya produktionskonceptens välsignelser. Där finns "Rationaliseringsdulder", där finns arbetarna i krisbranscherna, där finns de arbetslösa (Das Ende, s 22). Segmentering är den moderna varianten av polarisering (Das Ende, sid 23). Sedan tiden omedelbart efter kriget har skillnaderna (Lageunterschiede) mellan arbetare (inom Arbeiterschaft) aldrig varit så stora som nu. Aldrig förr har de risker och möjligheter som hör ihop med det industriella arbetet varit lika ojämnt fördelade mellan arbetarna som idag (23).

Sammanfattningsvis: Västtysk industrisociologi har dominerats av uppfattningen att tayloristisk arbetsdelning är huvudmönstret, och forskarna vid SOFI Göttingen - det mest välrenommerade av de västtyska industrisociologiska instituten, åtminstone det som allmänt anses göra de mest gedigna empiriska undersökningarna (1000 intervjuer, etc) - anser idag att detta är en felaktig bild. Vilket är desto mer anmärkningsvärt som SOFI-forskarna, i sh K&S, mer än andra, och långt före t ex Braverman, bidrog till att prägla bilden av utv som dominerad av polarisering o dequalificering (K&S 1970)

KS har inte ändrat åsikt, men verkligheten hade ändrats när de hösten 1981 gick igång med nya unders. På 60-t var polariseringen en påtaglig realitet. Idag, i sh med mikroelektroniken, förbereds ett språng i utvecklingen. De gångna åren, med utarmning av arbetet o dequal, har varit en inkubationstid. Nya prodkoncepten blir fullt synliga först i slutet av 80t o 90t, förutspår K&S.

[1985-05-07, sid. 5]

Baethge's m fl's tjänstemannaundersökning:

Med tanke på värdfolket, TCO, vill jag nämna en annan stor undersökning vid SOFI-Göttingen, näml Martin Baethge's m fl's tjänstemannaundersökning, som kommer till resultat i linje med K&S.

I slutet av 1981 avslutades den empiriska undersökningen, och en preliminär slutrapport om 2.500 sidor föreligger redan. Martin Baethge och Martin Osterland arbetar f n med en bok, Zukunft der Angestellten (tjänstemännens framtid) om bara 400 sidor. Undersökn av 1.bank, 2.försäkringsbolag, 3.administrativt arbete i industri, 4.handel, 5.kommunal förvaltning (Baethge 850119, s 1)

Resultaten är mkt likartade K&Ss, trots att de två undersökningarna skiljer sig åt avsevärt i fråga om forskningsmetod. Också Baethge m fl finner att arbetsgivarna föredrar alltmer integrerade former av arbetsorganisation. Det handlar nu - och detta är lönsamhetskrav! - inte längre om att taylorisera det enkla arbetet, utan om att utnyttja färdigheter och intelligens, att föra samman arbetsuppgifter av olika slag och att föra samman tidigare åtskilda arbetsfunktioner.

(s 24:) Tendensen inom försäkringsbranschen är att skapa all round-tjänstemannen, som inte bara kan hantera olycksfallsförsäkringsärenden utan även pensions- o fastighetsförsäkringar och som därtill är kundorienterad.

Detta är den ena tendensen: mer mångsidiga o kvalificerade arbetsuppgifter. Den andra tendensen i dagens utv är att vissa drabbas av, inte att erhålla okvalificerade arbetsuppgifter, utan av att inte få arbete alls. Företagen behöver inte okv arbetskraft. Tidigare har man inom västtysk industrisociologi talat om *Lückenbüßer* /ordet betyder både ersättare och, på typografspråk etc, spaltfyllnad, utfyllnad/. K&S talade fortfarande 1974 om *Lückenbüßer*, dvs de som fyller igen luckor dit automationen ännu inte nått. Men idag är det just dessa *Lückenbüßer* som försvinner. Kvar blir arbetsuppgifter som är mer komplexa och som innesluter mer av beslutande funktioner. Baethge tror att sådant arbete kommer att bli det dominerande inom tjänstesektorn. Så är det ännu inte idag.

Orsaken är att lönsamhetskraven driver utv ditåt. Löneskillnaderna mellan kval o okval arbetskraft är för obetydlig för att företagen skall vilja ta de risker som är förenade med att investera i okval arbetskraft.

Dvs problemet är: Somliga blir utan arbete, inte så mkt på gr av avskedanden som på grund av att företagen inte anställer ny arbetskraft. Och därtill kommer att branschens och storföretags interna arbetsmarknad - dvs rekrytering, utb osv inom företagen - blir allt viktigare. Man har mindre

och mindre bruk för den yttre arbetsmarknaden. Detta gäller inte bara de största utan även bland medelstora tjänsteproducerande företag, t ex åtskilliga bland de ty försäkrbolagen.

Skillnad mellan K&Ss unders o Baethge's:

Industriarb: K&S talar om "reprofessionalisering" i industrin, en återerövring av produktionsintelligens, ett tillbakaväandande till ett yrkeskunnade som varit på väg att gå förlorat. (Historiskt viktigt i sammanhanget är att tyska yrkesarbetare betytt mkt för att påverka arbetsorganisationens utv i BRD.)

För tjänstemän med administrativa o likn arbetsuppgifter finns åtskillnad mellan jämförelsevis kvalificerat o självst arbete å ena sidan, och "hjälpfunktioner", typ sekreterararbete, å den andra. Det är den sistnämnda gruppen som de senaste 10-15 åren gått mest tillbaka, och som utsatts för mkt tayloristisk arbetsdelning. För dessa senare grupper är det nu inte fråga om återerövring av gammalt yrkeskunnande, utan radikalt nya möjligheter.

Så långt undersökningen av Zukunft der Angestellten. Baethge o Osterland överväger att byta titel till "Systematische Rationalisierung" - deras huvudpoäng är att det inte längre är enskilda funktioner utan företaget som system och förhållandet till marknaden som rationaliseras! Kraftig omsvängning i företagsstrategier: kampen om marknadsandelar är ojämförligt mkt viktigare än de obetydliga besparingar som kan göras genom taylorisering av arbetsuppgifter, minimering av produktionens styckekostnad etc. Därför är det idag omöjligt att bedriva arbetssociologi så som man gjorde vid SOFI Göttingen för 10-15 år sen, dvs addera observationer av och data om enskilda arbetsplatser o arbetsuppgifter.