

# På jagt efter den nye arbejderklasse

Af Herman Knudsen

Fremmer overgangen fra industriel masseproduktion til automatiseret produktion arbejdernes sociale og bevidsthedsmæssige integration i det kapitalistiske samfund, eller fører den tværtimod til dannelsen af nye former for revolutionær bevidsthed i dele af arbejderklassen?

Det er dette tema i den arbejds sociologiske debat, som er emnet for denne artikel. Udgangspunktet er således den produktionsteknologiske udvikling, idet denne tematiseres som den afgørende determinant for ændringer i arbejderbevidstheden og i relationerne mellem ledelse og ansatte på virksomhederne. Denne debat med teknologien i fokus udgør kun en del af den bredere debat om arbejderklassens integration eller mangel på samme, som Karl Marx, Emile Durkheim og andre tog hul på efter industrikapitalismens gennembrud, og som er blevet holdt vedlige af sociologer og marxister lige siden.<sup>1</sup>

Under efterkrigstidens højkonjunktur formuleredes tesen om arbejderklassens *borgerliggørelse*.<sup>2</sup> Denne blev især begrundet i de forbedrede materielle levevilkår og forbrugsmuligheder, som gjorde det muligt for arbejderne at tilnærme sig »middelklassens« livsstil. Men også inden for den forskning, der tog sit udgangspunkt i teknologien, fremkom der resultater, som pegede i retning af en borgerliggørelse.

## Automation fører til integration

I *Alienation and Freedom*<sup>3</sup> fra 1964 har Robert Blauner analyseret sammenhængen mellem graden af fremmedgørelse og typen af produktionsteknologi i forskellige amerikanske virksomheder. Han bestemmer fremmedgørelse som bestående af fire dimensioner, nemlig magtesløshed, meningsløshed, isolation og selv-fremmedgørelse (= manglende kreativitet). Styrken af fremmedgørelse er ifølge Blauner nært forbundet med teknologiens karakter, og han mener at kunne konstatere en historisk udvikling, som går fra lav fremmedgørelse under håndværksmæssig pro-



duktion til høj fremmedgørelse under industriel masseproduktion og igen til lav fremmedgørelse under automatiseret produktion. Årsagen til, at fremmedgørelsen mindskes under automatiseret produktion, er, at denne teknologi gengiver arbejderne følelsen af kontrol over arbejdsprocessen: der gives plads til selvstændige dispositioner og læreprocesser, og arbejdet kan opleves som en helhedsproces snarere end en fragmenteret detail-operation.

Blauner peger på fem faktorer, som på basis af arbejdets ændrede karakter i den automatiserede industri trækker i retning af social integration:

1. Den automatiserede virksomhed er kendetegnet ved en fint gradueret statusstruktur. Dette fremmer de interne mobilitets- og karrieremuligheder, som igen »tjener til at motivere dem, der har en lavere status, til at acceptere organisationens mål og handle i overensstemmelse med dens normer«<sup>4</sup>.
2. Automationen fremmer en tendens til mindre virksomheder, hvilket modvirker den »anonymitet og upersonlighed«, som er karakteristisk for store virksomheder.
3. Den grundlæggende arbejdsenhed er den lille gruppe. Dette fremmer loyaliteten, idet mangel på loyalitet mod virksomheden nødvendigvis også vil ramme arbejdskammeraterne. Endvidere overflødiggør den lille gruppe som arbejdsenhed en stor del af ledelsens overvågningsarbejde, og relationen til ledelsen bliver derfor kendetegnet ved gensidige konsultationer og en høj grad af autonomi for arbejderne.
4. Ændringerne i arbejdets karakter udvisker skillelinierne mellem manuelt og ikke-manuelt arbejde.
5. De automatiserede virksomheder er økonomisk velfunderede, og udgifterne til arbejdskraften er relativt små. Dette giver mulighed for en ledelsesstrategi, som lægger vægt på arbejdnernes velfærd, udmøntet i forholdsvis høje lønninger, frynsegoder samt en stor grad af tryghed i ansættelsen.

Den samlede konsekvens af disse forhold er – ifølge Blauner – at arbejdnernes personlighed forandres, således at holdningen til ledelsen bliver præget af konsensus og identifikation med virksomhedens mål, medens arbejdskonflikter er sjældne og interessen for faglig organisering lille. Automation fører til integration.

Uafhængigt af Blauner nåede *Joan Woodward* i Storbritannien frem til



resultater, som på mange måder var identiske med hans. I en undersøgelse, som omfattede virksomheder med forskellige typer teknologi, konkluderer hun, at »procesindustriens teknologi og de situationelle krav, som er knyttet til den, skaber betingelser, som er specielt fremmede for udviklingen af harmoniske og givende sociale relationer«<sup>5</sup>.

En del af hendes begrundelser herfor er identiske med Blauners, men til forskel fra denne betoner hun i særlig grad sammenhængen mellem teknik og arbejdsorganisation. Denne sammenhæng belyses nærmere i en senere undersøgelse<sup>6</sup>, hvor hun sammenligner virksomheders kontrolsystemer, d.v.s. deres mekanismer til at styre aktiviteterne og korrigere fejl. Det er hendes teori, at jo mere fragmenteret og personliseret et kontrolsystem er, jo mere konfliktfyldt vil relationerne mellem ledelse og ansatte være. Hun pointerer, at forskellige teknologier leder til forskellige kontrolsystemer, og at den automatiske produktionsproces – p.g.a. dens karakter af en mekanisk fastlagt helhedsproces – medfører et system af upersonlig, mekanisk kontrol. Derved fjernes den konfliktkilde, som stammer fra ledelsens personlige overvågning af de ansatte.

## Tesen om den nye arbejderklasse

Mens både Blauner og Woodward så automationen som befordrende for harmoniske relationer mellem ledelse og arbejdere, var det modsatte tilfældet hos den franske sociolog Serge Mallet, som i 1963 formulerede teorien om den nye arbejderklasse<sup>7</sup>. Den nye arbejderklasse omfatter arbejdere og teknikere i den moderne industrisektor (elektronikindustri, kemi- og olieindustrien m.v.), som er kendetegnet ved automatiserede produktionsprocesser. Ifølge Mallet ændres arbejdernes forhold til produktionsprocessen fundamentalt med opkomsten af denne sektor.

Grundlaget herfor er, at der med den nye teknologi sker en objektiv integration af arbejdsstyrken i virksomheden, idet den gensidige afhængighed og uundværlighed øges væsentligt. Set ud fra virksomhedens synsvinkel udtrykker den objektive integration sig i, at udgifterne til arbejdskraft er blevet en fast omkostning, og i, at der kræves en arbejdskraft, som har kvalifikationer og erfaringer, der specielt passer til den pågældende virksomhed. Set ud fra arbejdernes synsvinkel opnås den objektive integration gennem dels lønsystemet, dels kvalifikationsstrukturen og dels den store grad af sikkerhed i ansættelsen. Lønsystemet må afspejle, at der ikke længere er nogen direkte relation mellem den enkelte arbejders indsats og virksomhedens produktivitet, og derved knyttes



arbejdernes løninteresser og krav til den samlede virksomheds økonomiske formåen. Kvalifikationsstrukturen indebærer en stor grad af virksomhedsspecifik oplæring; kvalifikationer vil dermed kun i ringe grad være salgbare på det øvrige arbejdsmarked, hvorfor arbejdernes interesser entydigt retter sig mod en forbliven i den samme virksomhed. Denne tendens forstærkes af, at også virksomheden er interesseret i at bevare en stabil arbejdsstyrke (fordi den interne oplæring og erfaringsdannelse spiller så stor en rolle), hvorfor den tilbyder relativt trygge ansættelsesvilkår.

Man kunne nu tro, at den objektivt integrerede arbejdsstyrke også vil være en socialt velintegreret arbejdsstyrke. Men ikke ifølge Mallet. Tværtimod er det hans opfattelse, at den objektive integration fører til en ny form for revolutionær bevidsthed, idet arbejdernes krav nu i højere grad vil komme til at rette sig imod ledelsens magt og kontrol over de økonomiske og tekniske beslutninger i virksomheden. Netop arbejderne objektivt tætte tilknytning til virksomheden vil medføre, at skellet mellem ejere og ansatte vil blive set som en irrationel og urimelig skranke for produktionsprocessen. I tilknytning hertil vil der også udvikles nye former for faglig organisering; der vil blive tale om en enhedsorganisering af de forskellige personalekategorier i den enkelte afdeling og virksomhed; den nye fagbevægelse vil organisere de ansatte inden for den avancerede industri uden hensyn til faggrænser og geografisk placering og vil efterhånden generalisere de krav om magt over produktionsprocessen, som udspringer af den kvalitativt nye arbejdssituation.

For Mallet var generalstrejken i maj 1968 og de krav, som i forbindelse hermed blev rejst på en række af de teknologisk avancerede virksomheder, en bekræftelse på holdbarheden af hans teori<sup>8</sup>.

Mallet's synspunkter deltes på mange områder af Alain Touraine og Pierre Naville, to andre franske arbejdssociologer.

*Touraine* tager udgangspunkt i forandringstendenser i retning af et post-kapitalistisk eller post-industrielt samfund. Her vil *viden* blive den dominerende produktivkraft, og bærerne af viden vil i stigende grad komme i modsætning til de arkaiske, kapitalistiske produktionsforhold. På virksomhedsniveau betyder automatiseringen, at beslutningsprocesserne integreres i et centralt kommunikations- og kontrolsystem baseret på informationsteknologien. Den gensidige afhængighed mellem systemets enkelte dele er stor, men der er ikke tale om et »teknisk neutralt« system: det bygger på kapitalistisk klassemagt, og dette vil arbejderne erfare så meget desto mere som det traditionelle ledelseshierarki efterhånden



den gøres overflødig af den centrale styring. Der er således tale om en øget objektiv integration, men samtidig om et øget konfliktpotentiale vedrørende selve herredømmet over virksomhederne.<sup>9</sup>

*Pierre Naville* mente ligeledes, at automatiseringen vil forøge konfliktpotentialet mellem ledelse og ansatte.<sup>10</sup> Dette hænger for ham sammen med, at automatiseringen vil øge fremmedgørelsen i den umiddelbare arbejdsituation. Selve arbejdsopgaven vil være utilfredsstillende, fordi den helt adskiller producenten fra produktet, og fordi den ofte vil være kedelig, isoleret og psykisk belastende. Ligeledes bliver arbejdsopgaven mere udflydende, hvorfor en klar faglige identitetsdannelse vanskeliggøres. Endelig peger han på de negative konsekvenser af fysisk og social art, som er et resultat af, at arbejdet foregår som skifteholdsarbejde.

At Naville når til en mere pessimistisk konklusion med hensyn til arbejdsforholdenes kvalitet under automatiserede produktionsprocesser hænger sammen med, at han ser snævert på kontrolrumsfunktionerne, mens Mallet og Touraine ser på hele spektret af arbejdsfunktioner, inklusive vedligeholdelsesarbejdet, »mellemteknikeres« og ingeniørers arbejde.

Også den hierarkiske arbejdsorganisation vil ifølge Naville blive en kilde til konflikt. Effektivitet opnås ikke længere først og fremmest gennem en detaljeret arbejdsdeling, men gennem ko-operation mellem ledelsen og de forskellige grupper af ansatte. Naville når derfor ligesom Mallet og Touraine frem til, at kravet om kontrol over de økonomiske og tekniske beslutninger vil blive mere fremtrædende – i sidste instans som et krav om arbejderstyrede virksomheder.

Den franske arbejdersociologiske debat i 1960'erne fik betydelig indflydelse på det nye venstres politisk-teoretiske debat. *Andre Gorz* genindsatte i *Stratégie ouvrière et neocapitalisme* fra 1964 kontrollen over selve arbejdet som centrum for en socialistisk strategi<sup>11</sup>. Ikke først og fremmest elendigheden i forbrugsmuligheder, men det fremmedgjorte arbejde var det, som skulle bekæmpes, og derfor måtte arbejderbevægelsen væk fra kampen for rent økonomistiske krav og i stedet stille kvalitative krav til arbejdets indhold og selve magten over arbejdet. Gorz kunne dog ikke helt godtage Mallet's store tiltro til den nye arbejderklasses revolutionære potentialer. Især fandt han, at teknikere med ledelsesfunktioner var tvivlsomme alliancepartnere for arbejderklassen. Til gengæld mente han, at der i proletariseringen af teknikeres og ingeniørers arbejdsfunktioner lå et grundlag for udviklingen af en socialistisk arbejderbevidsthed hos disse voksende lag i arbejdsstyrken.<sup>12</sup>



## Kritisk vurdering af 1960'ernes positioner

Mens de oven for refererede positioner fra 60'ernes undersøgelser og debat ikke efterlod tvivl om, at overgangen til automatiserede produktionsprocesser giver anledning til nye typer af jobindhold og kvalifikationskrav, så var der til gengæld stor uenighed om, hvad automatiseringen betyder for arbejdernes bevidsthed og for relationerne mellem ledelse og ansatte. Angelsakserne pegede på industriel harmoni, mens franskmændene hævdede, at resultatet tværtimod ville være et forøget konfliktpotentiale, specielt vedrørende de grundlæggende spørgsmål om kontrollen over produktionsprocessen. Hvad er årsagen til disse forskelle, og er der i det hele taget tale om holdbare forskningsresultater? Dette kan belyses ved at se på den kritik, som er rettet mod de to kendteste teoretikere, Blauners og Mallets undersøgelser.

Den væsentligste kritik, som kan rettes mod dem begge er, at de overvurderer teknologiens betydning for bevidsthedsdannelsen og relationerne på arbejdspladsen. I Blauners empiriske materiale er der tale om en



Cementarbejdere på Rørdal Cementfabrik ca. 1935. Arbejde i ovnen (Aalborg lokalhistoriske arkiv).



branchemæssig opdeling, som ikke på nogen præcis måde afspejler forskelle i teknologisk niveau og arbejdsopgavernes karakter. Når Blauner finder harmoniske relationer i den kemiske industri, behøver det derfor ikke primært at skyldes teknologien, men kan f.eks. skyldes, at der er tale om kapitalintensive og kapitalstærke firmaer, som har råd til og fordel af at følge en relativ human ledelsesstrategi.<sup>13</sup>

Hvad angår Mallet er der tale om et yderst spinkelt empirisk materiale, nemlig to case-studier af virksomheder i den avancerede sektor samt samtaler med medlemmer af en af de franske landsorganisationer, CFDT<sup>14</sup>. I det følgende skal omtales resultaterne af nogle undersøgelser, som er kritiske over for både harmonitesen og konflikttesen, og som ud fra et mere nuanceret empirisk grundlag søger at belyse automatiseringens bevidsthedsmæssige konsekvenser.

Men inden da kan der være grund til at dvæle lidt ved den praktiske



Dette er også en cementarbejder. Kontrolrummet på Aalborg Portland Cementfabrik ca. 1975.



kritik, som blev rettet mod nogle af de arbejds sociologiske teoribygnin-  
ger af arbejderklassen selv.

Teoriene om arbejderklassens borgerliggørelse og integration led et alvorligt knæk som følge af det voldsomme opsving, der fra slutningen af 1960'erne fandt sted i arbejdskampene i de vestlige, kapitalistiske lande. Bevægelsen var generel, men generalstrejken i Frankrig i maj 1968, det »hede efterår« i Italien i 1969 og de britiske massestrejker i begyndelsen af 1970'erne hørte til højdepunkterne. Der var tale om omfattende »spontane« aktioner, organiseret uden om det eksisterende faglige apparat og ofte ledsaget af radikale aktionsformer (bl.a. fabriksbesættelser) og radikale krav til arbejdets indhold og organisering.<sup>15</sup> Over for denne omfattende radikaliserings var det vanskeligt at opretholde teserne om borgerliggørelse, harmoni og integration, hvadenten disse var begrundet i teknologiske eller andre forhold. Et grundigt videnskabeligt indlæg mod borgerliggørelses tesen kom netop i 1968 med offentliggørelsen af John Goldthorpe m.fl.'s undersøgelse *The Affluent Worker*.<sup>16</sup> Her blev det påpeget, at »den velstående arbejder« ganske vist lægger vægt på løn og forbrugsmuligheder, men at dette ikke kan tolkes som nogen borgerliggørelse. Tværtimod kan det indebære en øget bevidsthed om samfundsmæssige uligheder og parathed til at konflikte for egne interesser.

Derimod så Mallet som nævnt *sin* teori bekræftet af de franske begivenheder i maj 68. På mange af de teknisk avancerede virksomheder deltog teknikere og ingeniører i aktionerne og var med til at formulere radikale krav om selvstyre (auto-gestion). Gorz' vurdering var dog mere kølig. Ifølge ham var teknikernes krav ret snævert rettet mod øget autonomi i deres egen arbejdssituation uden klassemæssigt at forbinde sig med de videre krav om en revolutionær omformning af magtforholdene og arbejdsdelingen<sup>17</sup>.

Under alle omstændigheder fik den troværdighed, som teorien om den nye arbejderklasse opnåede med maj 68 oprøret, vanskeligt ved at overleve, da den internationale økonomiske krise satte ind i begyndelsen af 1970'erne og lagde en dæmper på de offensive arbejderaktioner. Og da samtidig de grundige engelske empirister begyndte at gå de flyvske franske teoretikere efter i sømmene, var det svært at få øje på nogen ny arbejderklasse.



## Eftersøgningen efter den nye arbejderklasse

Den engelske sociolog Duncan Gallie tog i *In Search of the New Working Class* (1978) eksplicit udgangspunkt i de tidligere omtalte teorier. Han undersøgte en højt automatiseret industrigren, nemlig olieraffinerer, som han betegner som kontinuerlig procesproduktion, karakteriseret ved at råmaterialet cirkuleres og omformes i produktionsprocessen, uden at arbejderne hverken ser eller rører ved materialet. Som objekt for undersøgelsen udvalgte 4 olieraffinerier, to britiske og to franske, på hvilke der blev udført en spørgeskemaundersøgelse blandt manuelle arbejdere, studier af dokumentarmateriale fra de pågældende virksomheder samt intensive interviews med et vist antal nøglepersoner.

Gallie ønskede at belyse, hvilken indflydelse et væsentligt skift i industriens teknologiske grundlag har på arbejdsstyrkens grad af social integration i virksomheden, og han tog udgangspunkt i, at de store forskelle i forskningsresultater på området tyder på, at teknologien ikke kan være den kritiske variabel. Teknologien er måske nok en virksom variabel, men da altid i kombination med andre variable, specielt ledelsesstrukturen og fagbevægelsen. Det var Gallies hypotese – som også bekræftedes i undersøgelsen – at det er forskelle i ledelsesstrategi, arbejdsorganisation og fagforeningsstrategi, som er de udslagsgivende faktorer for, hvilken bevidsthed og hvilke sociale relationer, der udvikles i den automatiserede industri. Disse faktorer er igen påvirket af de specifikke institutioner og traditioner på arbejdsmarkedet og af specifikke kulturelle mønstre. De mulige sammenhænge formuleredes i hypoteseform således:

»Har væksten i den højt automatiserede sektor i industrien væsentlige følger for arbejdsstyrkens sociale integration, for strukturen i ledelsens magtudøvelse og for fagbevægelsens karakter? Eller alternativt – bliver den højt automatiserede sektor assimileret til de dominerende mønstre i det samfund, som den vokser frem i, på en sådan måde, at graden af arbejdsstyrkens sociale integration afhænger af kulturelle og institutionelle faktorer stammende fra det pågældende samfunds historiske udviklingsmønstre i bred forstand?«.

Som antydning er det den alternative hypotese, Gallie finder bekræftelse på i sin undersøgelse: Trods ensartet teknologi på raffinaderierne finder han store forskelle i arbejderbevidsthed og arbejdspladsrelationer mellem henholdsvis de to britiske og de to franske raffinaderier. Det påvises, at forskellene især hænger sammen med forskelle i ledelsesstrategi (de franske virksomheder kører en paternalistisk strategi efter mottoet »del og hersk«, medens de britiske kører en »semi-konstitutionel« linie med



en høj grad af formel og reel arbejderindflydelse) og i fagforeningsstrategi (de franske fagforeninger forfølger en klassekampsstrategi med nationale politiske målsætninger, medens de britiske arbejder mere decentralt, er mere samarbejdsorienterede og søger at holde de »store« spørgsmål ude af dagsordenen). Det påvises endvidere, at disse forskelle i ledelses- og fagforeningsstrategi ikke er tilfældige og ikke blot forekommer inden for raffinaderierne. De udtrykker tværtimod forskellige traditioner på henholdsvis det britiske og franske arbejdsmarked.

Gallie finder, at de britiske data delvis giver støtte til Blauners tese om social integration, medens de franske til dels understøtter Mallets tese om skærpet konflikt og arbejderkrav om kontrol over økonomiske og tekniske beslutninger. Men i begge tilfælde er det *ikke* teknologien, som er årsagen til disse forhold.

Heller ikke hos *Theo Nichols* og *Huw Beynon*<sup>19</sup>, som har undersøgt en afdeling af en britisk fuldautomatiseret virksomhed, som producerer kunstgødning, kan der findes belæg for, at automationen på afgørende vis ændrer bevidstheden og de sociale relationer på arbejdspladsen.

Skønt produktionsanlægget er fuldt automatiseret, er arbejdet præget af gentagelser, monotoni og bundethed til det tekniske system. Halvdelen af arbejderne i afdelingen er beskæftiget med at bære sække fra transportbånd til lastbiler, en fjerdedel kører truck eller lastbil, og en fjerdedel har overvågningsfunktioner ved kontrolpaneler. Der er ingen grund til her at komme nærmere ind på generne ved det fysisk hårde arbejde hos dem, som bærer sække – dette arbejde vil formentlig kunne overflødiggøres gennem en automatisering af dette led i transportsystemet. Derimod er det interessant, at arbejderne i kontrolrummene – i modsætning til hvad man skulle forvente ud fra Blauner og Mallets teorier – ikke ser deres arbejde som kvalificeret eller tilfredsstillende. Generelt finder de deres arbejde kedeligt, isoleret og ofte psykisk belastende, hvilket kan belyses gennem følgende to interviewcitater:

»Det er mit arbejde at være fanget i det kontrolrum, som cirka er 3 gange 5 meter og godt 3 meter højt. Man er fanget derinde hele tiden, og hvis afdelingen kører godt, nogenlunde godt, så ser man bogstaveligt ikke nogen i timevis. Man begynder at kede sig ... Jeg tror, det er det gale ved den slags arbejde ... Efter fire år i det kontrolrum – mest fordi, jeg var fanget i den firkantede kasse i så lang tid, mens det ude i afdelingen gik op og ned, og der skete forskellige ting – begyndte anspændelsen af trænge sig ind på mig, og til sidst begyndte det at påvirke mig så meget, at jeg meget nemt blev hidsig. Meget nemt hidsig. Og jeg opdagede, at jeg lod det gå ud over min familie«.



»Man er placeret der i otte timer, og alt kører perfekt. Man aflæser hver anden time, og ind imellem sidder man og trommer fingrene i bordet ... Der er tidspunkter, hvor man begynder at håbe, at noget går skævt, så det kan bryde monotonien«<sup>20</sup>

Disse oplevelser af arbejdet kommer tæt på Navilles beskrivelser af den øgede fremmedgørelse i forhold til produktionen ved automatiserede produktionsprocesser. Dog er der i Nichols og Beynons undersøgelse ingen tegn på, at denne type arbejdsituation ledsages af kollektive krav om større kontrol. Tværtimod synes integrationen af arbejderne – set ud fra et tayloristisk ledelsessynspunkt – at fungere nogenlunde tilfredsstillende. Derimod er der ikke tale om social integration i Blaunersk forstand, hvor integrationen bygger på, at arbejderne har et ikke-fremmedgjort, positivt og engageret forhold til arbejdet og virksomheden.

## Nye produktionskoncepter

Man kunne på baggrund af det foranstående fristes til at konkludere, at der overhovedet ingen sammenhæng findes mellem udviklingen i produktionsteknologien på den ene side og udviklingen i arbejdspladsrelationerne og arbejderbevidsthed på den anden side. Men måske har de engelske empirikere fokuseret for snævert på nogle få udvalgte automatiserede fabrikker. I hvert fald kan både Gallie og Nichols & Beynon kritiseres for ikke at have forsøgt nogen sammenligning med forholdene i de mere tilbagestående dele af industrien. Derfor må vi nu vende os til de grundige tyskere.

I slutningen af 1960'erne gennemførte de vesttyske arbejds sociologer *Horst Kern* og *Michael Schumann* en undersøgelse<sup>21</sup> af arbejds situationen på 9 virksomheder inden for forskellige industribrancher med det formål at belyse, »hvorvidt den tekniske udvikling i den industrielle produktion udøver en differentierende indflydelse på industriarbejdet og derigennem indskrænker arbejderklassens kollektive erfaringsbasis«, og »hvorvidt forskellene i arbejds situationen har virkning på arbejderbevidstheden og udløser relevante forskelle i industriarbejdernes tænkning«.<sup>22</sup>

Kern og Schumann kunne bl.a. konkludere, at der i den automatiserede del af industrien ikke udvikles kvalificerede jobfunktioner i et sådant omfang, at man generelt kan tale om en rekvalificering af arbejdet i forbindelse med automatiske produktionsprocesser. Svarende hertil kunne man heller ikke hos automationsarbejderne finde en »ny« bevidsthed à la Blauner eller Mallet. Kern og Schumann fandt, at alle kategorier af produktionsarbejdere havde et fælles bedømmelsesgrundlag for deres arbej-





Værkstedet hos smedemester Hetner, Dr. Tværgade 28, København, 1914 (Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv).

de. I forgrunden stod en positiv bedømmelse af mindre arbejdsbelastninger og bedre belønning, hvorimod arbejdets indhold kom i anden række. Dette gjaldt også for de mere kvalificerede automationsarbejdere. Derimod anførte vedligeholdelsesarbejderne det interessante, kvalificerede og selvstændige ved arbejdet som den hyppigste grund til at bedømme det positivt.

I forskellen mellem indstillingen hos produktionsarbejdere og vedligeholdelsesarbejdere fandt Kern og Schumann det bekræftet, at der eksisterer en sammenhæng mellem objektiv arbejdssituation (bl.a. bestemt gennem teknologiens karakter) og arbejderbevidsthed.

At de ikke kunne konstatere nogen forskel i indstilling mellem kvalificerede automationsarbejdere og øvrige produktionsarbejdere mente de kunne hænge sammen med, at automationsarbejderne var præget af de jobfunktioner (ofte som maskinpassere), som de tidligere havde haft.

I begyndelsen af 1980'erne foretog Kern og Schumann en ny undersøgelse



gelse på de samme virksomheder<sup>23</sup>. De mener herudfra at kunne konstatere, at der i den avancerede del af industrien er tendenser til udvikling af nye produktionskoncepter, som på afgørende vis bryder med de gammelkendte relationer mellem ledelse og arbejdere.



Smeden som vi vel stadigvæk forestiller os en »rigtig smed« ser ud. Tre relieffer fra den gamle forsamlingsbygning i Rømersgade, visende smedens arbejde.

Mens alle hidtidige former for kapitalistisk rationalisering har hvilet på den grundantagelse, at det levende arbejde udgjorde en skranke for produktionen, en skranke, som det gjaldt om at overvinde gennem automatisering af arbejdsfunktionerne i videst muligt omfang, så stilles der i dag spørgsmålstejn ved denne grundantagelse, ikke blot ud fra beskæftigelsesinteresser, men også ud fra kapitalens værdiforøgelsesinteresser:

»De nye produktionskoncepters credo lyder: a) Produktionsprocessens autonomisering over for det levende arbejde gennem øget anvendelse af teknik har ikke nogen værdi i sig selv. Den mest vidtgående komprimering af det levende arbejde giver ikke i sig selv et økonomisk optimum. b) Det restriktive greb på arbejdskraften forspilder vigtige produktivitetspotentialer. I en helhedsorienteret udformning af opgaverne ligger der ingen farer, men derimod chancer; også arbejdernes kvalifikationer og faglige suverænitæt er produktivkræfter, som det drejer sig om at benytte i forstærket grad.«<sup>24</sup>

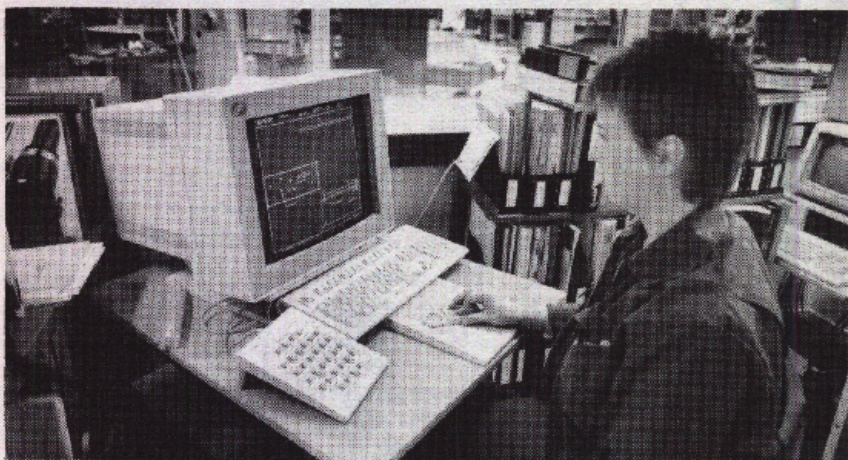
Baggrunden herfor er ifølge Kern og Schumann, at der i 1980'erne er indledt en ny fase i industrialiseringen, som ikke mindst er interessant på grund af sin indholdsmæssige udformning. 1980'ernes *ny-industrialisering* skal ikke først og fremmest ses som et teknologisk fænomen, men som en kompleks ombrydning af industristrukturen, i hvilken et »ar-



bejdspolitisk paradigmeskift i virksomhederne« synes at være det konstituerende. Dette paradigmeskift medfører, at virksomhederne nu stræber mod at udvide arbejdsfunktionerne, at anvende og udvikle arbejderens kvalifikationer, og at behandle arbejderne som selvstændige individer – til forskel fra den hidtidige tayloristiske form for arbejdsorganisation, hvor detaljarbejde, dequalificering og umyndiggørelse har været strategien over for arbejdskraften.

Selv om Kern og Schumann ikke mener, at denne udvikling er teknologisk *betinget*, så er den dog forbundet med udviklingen på dette område:

»Denne omtænkning i retning af nye ansatser til såvel arbejdsorganisering, uddannelses- og personalepolitik som anvendelsen af arbejdskraften får desto mere styrke, jo mere nye teknologier finder anvendelse, ligesom omvendt nye teknologier kan anvendes så meget desto bredere, jo stærkere en tilsvarende arbejdspolitik forbedrer anvendelsesforudsætningerne på arbejdskraftens side.«<sup>25</sup>



Maskinarbejderlærling på Thorsted Maskiner i Horsens i arbejde ved et CAD-CAM anlæg. (Foto: Søren Holm/Chili).

Kern og Schumann finder tendenserne til nye produktionskoncepter i automobilindustrien, den kemiske industri og værktøjsindustrien. Disse brancher er kendetegnet ved at være både økonomisk stærke, teknologisk avancerede og forsynet – i hvert fald delvist – med fordomsfrie og fremadskuende virksomhedsledere. En eller flere af disse forudsætninger mangler i andre af de undersøgte brancher, og disse brancher er derfor



fortsat præget af det traditionelle syn på arbejdsorganisation og rationalisering. Kern og Schumann mener, at ny-industrialiseringen og de nye produktionskoncepter vil afsætte sig som en ny form for segmentering af arbejdsmarkedet. De udskiller fire grupper, som i stigende grad afgrænses fra hinanden, og hvis beskæftigelses- og arbejdsmuligheder er vidt forskellige, nemlig rationaliserings-vinderne, rationaliserings-tålerne, arbejderne i de kriseramte brancher, og de arbejdsløse.<sup>26</sup>

## Perspektiver

Den nye, revolutionært indstillede arbejderklasse blev på bombastisk vis lanceret af franske teoretikere i 1960'erne, blomstrede op i maj 68, men syntes at miste pusten med krisens indtog og den empiriske nøgternhed i 1970'erne.

Blauners teori om de velintegreerede automationsarbejdere visnede til gengæld med maj 68 og har ikke siden kunnet genvinde sin troværdighed. Begge teoriers skæbne signalerer, at man skal være sig for teknologi-determinisme. Ændringer i arbejderne bevidsthed og deres holdninger og forhold til virksomhedernes ledelse afspejler komplekse samfundsmæssige sammenhænge hvor økonomi, politik, teknologi og rodfæstede nationale kulturer og traditioner spiller sammen som determinanter.

Kern og Schumann er forsigtige nok til ikke at pege på nogen enkeltfaktor som årsag til de »arbejdspolitiske« ændringer, de påviser, og de taler ikke om nogen ny arbejderklasse. Til gengæld er det dem, som mest overbevisende har påvist, at en ny arbejderklasse er på vej, forstået på den måde, at den aktuelle industrielle-informationsteknologiske udvikling lægger op til en ny rolle for arbejderne i virksomhederne, en rolle, som mange af 1960'ernes bidragydere til debatten forudsagde i mere eller mindre karikerede udgaver.

Kern og Schumann ser tendenserne til det, de kalder et nyt »arbejdspolitisk paradigme«, som positive. Det indvarsler et opgør med denayloristiske arbejdsforståelse og et større spillerum både individuelt og kollektivt i arbejdet. I et politisk-samfundsmæssigt perspektiv ser de dog også farer ved udviklingen: Segmenteringen på arbejdsmarkedet forstærkes, og arbejderne afhængighed af og loyalitet til virksomhederne uddybes.

Hvis ikke arbejderbevægelsens partier og fagforeninger er i stand til at politisere og generalisere det nye arbejdspolitiske paradigme, kan den øgede frigørelse i arbejdet og den øgede kontrol over egne arbejdsbetin-



gelsler godt komme til at gå hånd i hånd med – ikke en ny, revolutionær bevidsthed, som Mallet og Gorz forestillede sig – men derimod den type harmoniske integration i virksomhederne, som Blauner drømte om. Er 1980'ernes både numeriske og politiske svækkelse af fagbevægelsen i de vestlige lande ikke et udtryk herfor? Er managementlitteraturens opskrifter på organisationskultur, overskudsdeling og participation ikke instrumenter hertil?

Sådan kan det se ud i øjeblikket. Det er paradoksalt, at mens det bliver stadig klarere, at automationen aldrig vil opfylde ingeniørernes drøm om fabrikken uden arbejdere, men tværtimod vil øge kvalificerede arbejderes strategiske betydning for produktionen<sup>27</sup>, så svækkes samtidig de politiske kræfter, som bygger på lønarbejdernes samfundsmæssige magt.

Skal man drage en lære af de sidste 30 års diskussion af den teknologiske udviklings betydning for bevidsthedsdannelsen i arbejderklassen, må det være, at teknologideterministiske enkeltfaktorforklaringer ikke holder, samt at de politisk-bevidsthedsmæssige konjunkturer udvikler sig med en høj grad af uforudsigelighed. Derfor kan det sagtens være, at Gorz vil komme til at fortryde, at han ved indgangen til 1980'erne sagde farvel til proletariatet.<sup>28</sup>

Den teknologiske og erhvervsstrukturelle udvikling skaber objektivt hele tiden en ny arbejderklasse. Hvad denne arbejderklasse i fremtiden subjektivt vil komme til at stå for bestemmes ikke af teknologien, men af den selv i mødet med den komplekse og foranderlige samfundsmæssige virkelighed.

#### Noter og litteraturhenvisninger:

1. Jf. Curt Sørensen: *Marxismen og den sociale orden*, Grenå 1976, p. 37-90.
2. Se f.eks. F. Zweig: *The Worker in an Affluent Society*, London 1961.
3. Robert Blauner: *Alienation and Freedom*. Chicago 1964.
4. *ibid.*, p. 148.
5. Joan Woodward: *Industrial Organisation: Theory and Practice*, London 1965, p. 199.
6. Joan Woodward: *Industrial Organisation: Behaviour and Control*, Oxford 1970.
7. Serge Mallet: *La Nouvelle Classe Ouvrière*, Paris 1963. Revideret udgave i 1969, oversat til engelsk: *the New Working Class*, Nottingham 1975.
8. Jf. Mallet: *The New Working Class*, p. 1-35.
9. Touraines position er her refereret efter Michael Mann: *Consciousness and Action among the Western Working Class*. London 1978, p. 55-59.
10. Pierre Naville: *Vers l'automatisme social?* Paris 1963.
11. Her refereret efter André Gorz: *Arbetarrörelsen i överflödets samhälle*, Stockholm 1970.
12. André Gorz: Technology, Technicians and Class Struggle, p. 159-89, i Andre Gorz (ed.): *The Division of Labour. The Labour Process and Class Struggle in Modern Capitalism*. Nr. Brighton 1976.



13. Jf. Stephen Hill: *Competition and Control at Work*, Cambridge, Massachusetts 1981, p. 94-102.
14. Jf. Duncan Gallie: *In Search of the New Working Class. Automation and social integration within the capitalist enterprise*, London 1978, p. 27.
15. Om den bevidsthedsmæssige udvikling i disse aktioner se M. Mann, op.cit., samt Herman Knudsen og Jette Sandahl: *Arbejdskamp i Storbritannien. Strejker og fabriksbesættelser i begyndelsen af 1970'erne*, Århus 1974, p. 224-56.
16. John M. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer & Jennifer Platt: *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge 1968.
17. Gorz 1976, op.cit., p. 176-78.
18. Duncan Gallie, op.cit., p. 36-37.
19. Theo Nichols & Huw Beynon: *Living With Capitalism. Class Relations and the Modern Factory*, London 1977.
20. Her citeret efter Herman Knudsen: *England – resignation og oprør i arbejdstilværelsen*, i *Årbog for Arbejderbevægelsens historie*, 1978, p. 269.
21. Horst Kern & Michael Schumann: *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*. Teil I & II. Frankfurt aM, 1970.
22. Citeret efter Vilhelm Borg: *Industriarbejde/Arbejderbevidsthed*, København 1971, p. 115-16.
23. Horst Kern & Michael Schumann: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. Göttingen 1984.
24. *ibid.*, p. 19.
25. *ibid.*, p. 24.
26. *ibid.*, p. 22.
27. Jf. hertil Bryn Jones: *When Certainty Fails: inside the Factory of the Future*, p. 44-59 i Stephen Wood: *The Transformation of Work?* London 1989.
28. Jf. Andre Gorz: *Farvel til proletariatet – hinsides socialismen*, København 1981.



