

# Nye tider

*Af Karin Borg*

Arbejdets og tidens fordeling er et stadig mere centralt spørgsmål i hele den vestlige civilisation.

Ud fra en klassisk opfattelse af modsætningen mellem arbejde og fritid, hvor arbejdet er tvang, mens fritiden er tid, som er til fri skaben og kontemplation, kunne man tro, at teknologiske landvindinger og et gennemorganiseret samfund, ville skabe en hverdag præget af en effektiv, men kort lønnet arbejdstid og en fritid, der indeholdt leg, kærlighed, fri skaben, kontemplativ virksomhed. Denne opfattelse holder tydeligvis ikke stik.

Tidnøden, forjagetheden, som en oplevet side af hverdagen er vokset i takt med, at teknologien har gjort det muligt at spare menneskelig arbejdskraft.

## **Kortere lønarbejdstid som svar på arbejdsløshed**

Menneskelige og samfundsmæssige konsekvenser af arbejdsløsheden er relativt grundigt kortlagte. Det kan forekomme perspektivløst at fortsætte med at forske i disse konsekvenser, på grund af den magtesløshed, der præger den politiske forholden sig til arbejdsløshedsproblemet. Det nytter ikke at blive ved med at dokumentere, at arbejdsløshed har skadelige psykiske og sociale følger, og at man med de krav, der stilles på arbejdspladserne i dag ikke kan holde en umiddelbar brugbar pulje af arbejdskraft i reserve. Som strategi over for arbejdsløsheden forekommer arbejdstidsforkortelsen logisk. Hvis den lønnede arbejdstid, som er baggrund for de beskæftigedes stress, for tidnøden i familierne, fysisk og psykisk nedslidning reduceredes, ville man spare mange offentlige udgifter til reparation og vedligeholdelse af livet for de mange »overbeskæftigede«. Samtidig ville der blive lønnet arbejdstid til dem, der i kortere eller længere perioder er udstødte af arbejdsmarkedet. Ved i højere grad at kunne forsørge sig selv, ville de vinde en større chance for at forvalte eget liv og deltage i forvaltningen af samfundet.

Tanken om lønarbejdstidens nedsættelse og omfordeling som en gen-

nemgående samfundsmæssig reform har eksisteret næsten så længe som lønarbejdet selv. Marx forudså en anden fordeling som nødvendig efterhånden som den *teknologiske udvikling* muliggjorde et andet forhold mellem menneske og maskine, end det der karakteriserede industrialiseringsperioden, hvor mennesket blev vedhæng til maskinen. I Grundrisse siger Marx således, at med udviklingen af industrien kommer rigdommen til at bero mere på »the power of the agencies« som sættes ind i arbejdstiden end på arbejdstidens længde og mængden af arbejdskraft. Det kommer til at dreje sig om videnskabens status, teknologiens fremskridt og videnskabens applikering til produktionen. Menneskets rolle skifter til at være kontrollør og regulator af produktionsprocessen. »Det er ikke længere arbejderen, der skyder en modificeret naturgenstand som mellemled mellem objektet og sig selv; men naturprocessen, som han for-



En 48-timers arbejdsuge var blandt arbejderbevægelsens vigtigste krav i perioden fra 1890 til 1920 (Københavns Bymuseum).

vandler til en industriel proces skyder han som middel mellem sig og den uorganiske natur, som han gør sig til herre over. Han kommer til at stå ved siden af produktionsprocessen, i stedet for at være dens hovedfaktor. I denne forvandling er det hverken det umiddelbare arbejde, mennesket selv udfører, eller den tid det arbejder, men det er tilegnelsen af dets egen almene produktivkraft, dets forståelse af naturen i kraft af dets eksistens som samfundslegeme – kort sagt udviklingen af det samfundsmæssige individ, der fremtræder, som den store grundvold for produktion og rigdom. *Det tyveri af fremmed arbejdstid, hvorpå den nuværende rigdom er baseret*, forekommer at være et sølle grundlag, sammenlignet med dette nyudviklede som storindustrien selv skaber. Så snart arbejdet i sin umiddelbare form er ophørt med at være den store kilde til rigdom, ophører arbejdstiden og må ophøre at være mål og derfor (ophører) bytteværdien (at være målet) for brugsværdien. Massernes merarbejde er ophørt at være betingelse for udviklingen af den almene rigdom, ligesom de fås ikke-arbejde for udviklingen af den menneskelige hjernes magt. »(Marx: Grundrids. s. 749)»

Marx forudså at en så radikal omvæltning af arbejdet ville blive en følge af automatiseringsprocessen, at den enkelte arbejdsproces' varighed, målt i tid, ikke længere ville være et relevant værdimål. Værdien vil afhænge mere af de evner, kvalifikationer, kræfter der lægges i arbejdet. Disse tanker lægger også op til, at fælles fastlagte standarder for arbejdstidens længde vanskeligt vil kunne håndhæves.

Senere har andre socialistiske intellektuelle arbejdet videre med visioner om en fundamental omorganisering af hele det samfundsmæssige arbejde. I begyndelsen af 1980'erne gav især Andre Gorz' bøger *Farvel til proletariatet* (1981)<sup>2</sup> og *Paradisets veje* (1983)<sup>3</sup> liv i forestillingerne om en bedre fordeling af arbejdet i fremtiden. Gorz grundliggende tese er, at teknologiens udvikling mindsker det nødvendige samfundsmæssige arbejde, og at en bevidst omorganisering af arbejdet for, at det vil være nødvendigt med en omfordeling, hvis ikke en tredjedel eller mere af befolkningen efterhånden skal blive arbejdsløse. Muligheden for frigørelse så han i, at det arbejde, der vil være tilbage, omfangsmæssigt vil være let at overkomme, så den enkelte ikke skal arbejde så meget, dels at det vil blive mere spændende og lystbetonet. De nødvendige, men ubehagelige og beskidte funktioner foreslår han omfordelt til borgerpligter, der går på skift, så alle tager del i dem. Gorz menneskesyn er det optimistiske, at mennesket kæmper for at få kontrol ikke bare over sine livsbetingelse, men over udformningen af sit eget liv, at mennesket arbejder af lyst, hvis

der er tilstrækkelig grad af autonomi i arbejdet. Gorz mener, at der foreligger muligheder for en omfordeling af arbejdet, så det reduceres for den enkelte, og det nuværende velfærdsniveau opretholdes. Modstanden mod omfordelingen kalder han ideologisk.<sup>4</sup>

Oskar Negt fulgte senere denne diskussion op med bogen *Det levende arbejde – den stjålne tid*<sup>5</sup>. Her tager Negt ud fra samme grundlag som Gorz fat på en bredere diskussion af arbejdsbegrebet og af de kulturelle og politiske sider ved kampen for nedsat arbejdstid. Blandt andet gør han sig overvejelser over relationen mellem produktion og socialisation, (s. 147), fagforeningernes rolle, tidssuveræniteten og selvforvaltning som eksisterende muligheder, men også tidnøden og eksistensangsten, som fastholder individerne i forældede herredømmeforhold. (s. 191)

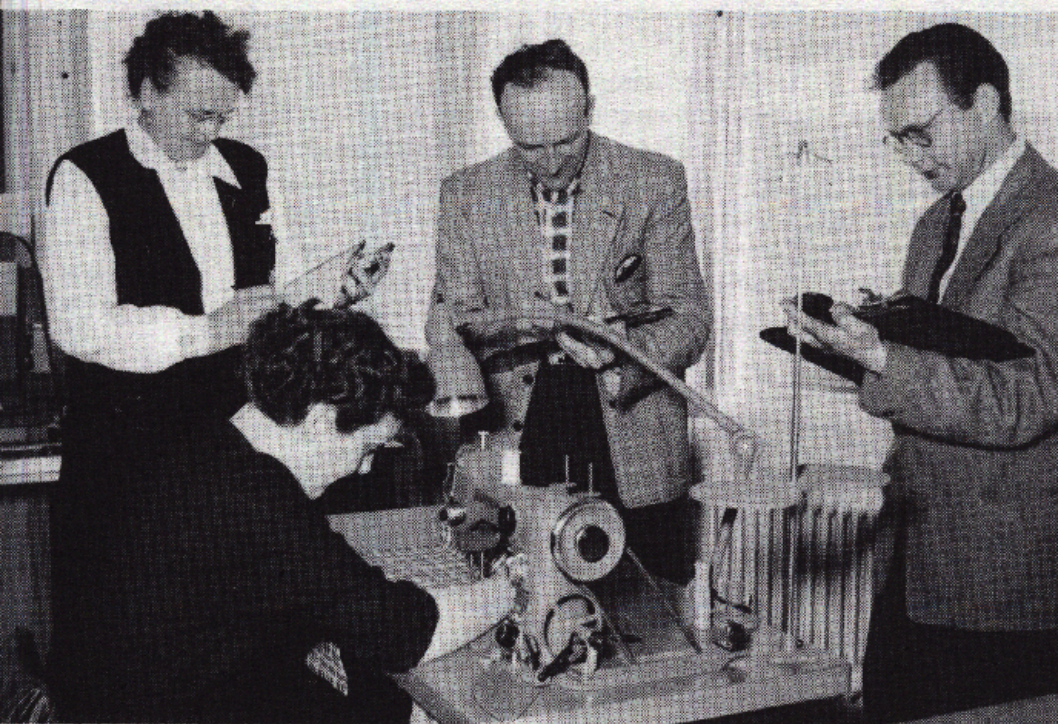
Både Gorz og Negt finder det muligt og nødvendigt at indføre borgerløn i forbindelse med en radikal arbejdstidsnedsættelse. Denne tanke blev i Danmark taget op af bevægelsen Oprøret fra Midten, som var en af de organisationer, partier og bevægelser, der i begyndelsen af firserne talte for en forkortelse af den lønnede arbejdstid.

I den danske arbejdstidsdiskussion indgik fra de faglige organisationers side forhold som: lønkompensation, fælles overenskomster kontra individuelle aftaler, fastholdelse af normalarbejdsdagen og kompensation for ubekvem arbejdstid, mens spørgsmål som indflydelse på arbejdstidens lægning og tilpasning mellem arbejdstid og familieliv var ude af billedet. Det vil sige *autonomi* og *tidssuveræniteten* indgik *ikke* som mål i arbejdstidskampen.

## Forskning i arbejdstidsforkortelser

Da spørgsmålet var bragt ind på den politiske bane, blev de mulige samfundsøkonomiske konsekvenser af en generel arbejdstidsforkortelse beregnet gennem økonomiske modelberegninger.<sup>6</sup> Da individerne ikke blot er objekter for de økonomiske og materielle vilkår, men selv handler og forandrer vilkårene, kan disse videnskaber kun pege på en række udviklingsmuligheder, som imidlertid alle ville afhænge af de konkrete vilkår, hvorunder forkortelse af lønarbejdstiden gennemføres.

Fra psykologisk, medicinsk, og socialvidenskabelig side fandtes kun få bud på de psykiske, sundhedsmæssige, sociale konsekvenser af en arbejdstidsforkortelse, som kunne supplere de rent økonomiske beregninger.



Tidsstudier var ikke eneste middel til at forøge produktiviteten. Den gik også i vejret ved nedsættelse af arbejdstiden. – Undervisning i tidsstudier, Esbjerg Højskole (ABA).

## Produktivitet

Allerede i 1919 forelå psykologiske undersøgelser af virkningen af 8-timers dagens indførelse. De viser, at for muskelarbejde var der ingen produktionstab, når man gik fra 9 – eller endog fra 12 timer – til 8 timer. Alfred Lehmann<sup>7</sup> forklarer dette ved mindsket træthed, at der med de lange arbejdstider har været tale om overanstrengelse. Han konkluderer på baggrund af undersøgelser over, hvad der skete med udbyttet ved en arbejdstidsforkortelse, at den var til fordel for såvel arbejdere som arbejdsgivere. Dog understreger han, at arbejdstidens længde ikke er det eneste afgørende for træthed og overanstrengelse, men at ensformighed, er lige så vigtig.

Konsekvenserne af arbejdstidsforkortelsen i 1958-60 fra 45 til 48 timers ugen blev undersøgt af Socialforskningsinstituttet<sup>8</sup>. Det pegede

blandt andet på, at produktiviteten næsten overalt gik op, som følge af den kortere arbejdstid. Den yderligere produktivitetsforhøjelse, der vil ske ved at virksomheden gennem omlægning og indførelse af ny teknologi, søger at imødekomme et produktionsfald er endda ikke medregnet i undersøgelsen. På de undersøgte virksomheder var der ikke gjort forsøg på at forbedre tilrettelæggelsen af arbejdet, som følge af arbejdstidsnedsættelsen. Derimod søgte virksomhederne at fremme produktionen ved at udnytte arbejdstiden fuldt ud: få arbejdet hurtigere i gang ved arbejdstidens begyndelse, formindske småpauser og respittider, enkelte steder indførtes der personlige løntillæg for at få arbejderne til at øge deres indsats.

Meget tyder på, at virksomhederne ikke taber noget på arbejdstidsforkortelser: produktiviteten øges.

Derimod gav især placeringen af arbejdstiden, tempoet og arbejdstidspauserne arbejderne problemer ved arbejdstidsnedsættelsen. Placeringen af de 45 ugentlige timer blev afgjort lokalt i forhandlinger på den enkelte virksomhed.

## Autonomi

Om og i hvilken grad og under hvilke betingelser den autonomi, som både Andre Gorz og Oskar Negt forudser, vil kunne opnås, har været vanskeligt at gribe an fra en forskningsmæssig vinkel.

Socialforskningsinstituttets undersøgelse over 45 timers ugens indførelse, kunne give anledning til en antagelse om, at autonomien i arbejdstiden ville blive mindre ved en kortere arbejdstid.

Der har været gennemført enkelte holdningsundersøgelser<sup>9</sup> og fornylig, 1987, på Socialforskningsinstituttet en tidsforbrugsundersøgelse<sup>10</sup>, men ingen af dem kan heller give noget bud på, hvilke konsekvenser en arbejdstidsnedsættelse får, for de ansattes hele liv.

I 1983 forsøgte jeg med et pilotprojekt<sup>11</sup> om det var muligt med gruppediskussionsmetoden<sup>12</sup>, at indkredse hvordan henholdsvis en gruppe kvindelige industriarbejdere og grupper af folkeskolelærere ville anvende den ekstra tid, som en arbejdstidsnedsættelse ville give. Konklusionen var, at mangelen på tid til familiemæssig omsorg og til omsorg for andre er så presserende, at den ekstra tid først og fremmest ville lette presset i dagligdagen uden at føje nye aktiviteter til.

## Den faktiske udvikling af den lønnede arbejdstid

Den lønnede arbejdstid har de sidste 20 år udviklet sig i retning af en kortere arbejdstid for den enkelte, og tillige den af arbejdsgiverne ønskede fleksibilisering af arbejdstiden.

Siden 1966 er den aftalte ugentlige arbejdstid faldet fra 44 timer om ugen til 39 timer i 1987, ferien er forlænget fra 3 til fem uger om året.<sup>13</sup>

I samme periode er kvindernes erhvervsfrekvens ændret fra ca. 35 til 66, hvilket især står for forandringerne i familien: begge voksne i småbørnsfamilierne er erhvervsaktive. Det betyder, at der pr. familie ydes flere lønarbejdstimer i firserne end i tresserne. Næsten halvdelen af de erhvervsaktive kvinder arbejder på deltid, men den nyeste udvikling peger på, at kvindernes lønnede arbejdstid er stigende: flere kvinder på fuld tid eller på svagt reduceret tid.<sup>14</sup>

En anden tendens i arbejdstidens udvikling er en stigning i omfanget af irregulære arbejdstider eller fleksibel arbejdstid. I hele den vestlige verden tales der nu om tendens til reducere og fleksibilisere af arbejdstiden. Flexibiliseringen betyder, at arbejdsgivernes muligheder for at placere arbejdstimerne, når der er et produktions eller servicemæssigt behov for den, øges. I nogle områder betyder det, at den daglige produktionstid forlænges samtidig med, at den individuelle arbejdstid forkortes. (Afkobling af arbejdstid fra produktionstid). Ligeledes er weekendarbejde blevet hyppigere.

Da jeg sammen med Dorrit Schmidt i 1984<sup>15</sup> for at spore tendenserne til reduktion af arbejdstiden i Danmark foretog en rundspørge til en række fagforbund, viste den kortere arbejdstid sig at hænge sammen med arbejdstider som på en eller anden måde var irregulære, hvis det da ikke hang sammen med forsøg på at tiltrække arbejdskraft eller med teknologisk fornyelse. Konklusionen var her, at fleksibilisering er en ligeså kraftig tendens som reduktion af arbejdstiden. Den samme udvikling kan ses i en række andre lande.<sup>16</sup>

Tendensen til fleksibilisering kan måske være medvirkende til forklaring af, at den sidste arbejdstidsforkortelse kan ses som en historisk ny begivenhed. En forkortelse af den lønnede arbejdstid har altid stået på fagbevægelsens dagsorden. Historisk set er forkortelser imidlertid altid sket i økonomisk gode perioder. De har fungeret som fordeling af velfærd, ikke som fordeling af arbejdsløsheden i kriseperioder. Man kan derfor tale om en ny begivenhed, når arbejdstiden i Europa i de senere år er forkortet, mens arbejdsløshedstallene i de fleste lande har været jævnt



Mor og far arbejder begge ude og køber ind sammen. Den enkelte familie yder flere lønarbejdstimer i 80'erne i forhold til 60'erne. (Harry Nielsen ABA).



høje. Forkortelsen sker også på præmisser arbejdsgiverne har ønsket, idet der samtidig sker en fleksibilisering og individualisering af arbejdstiden.

## **Ingen kortere arbejdstid uden fleksibel arbejdstid**

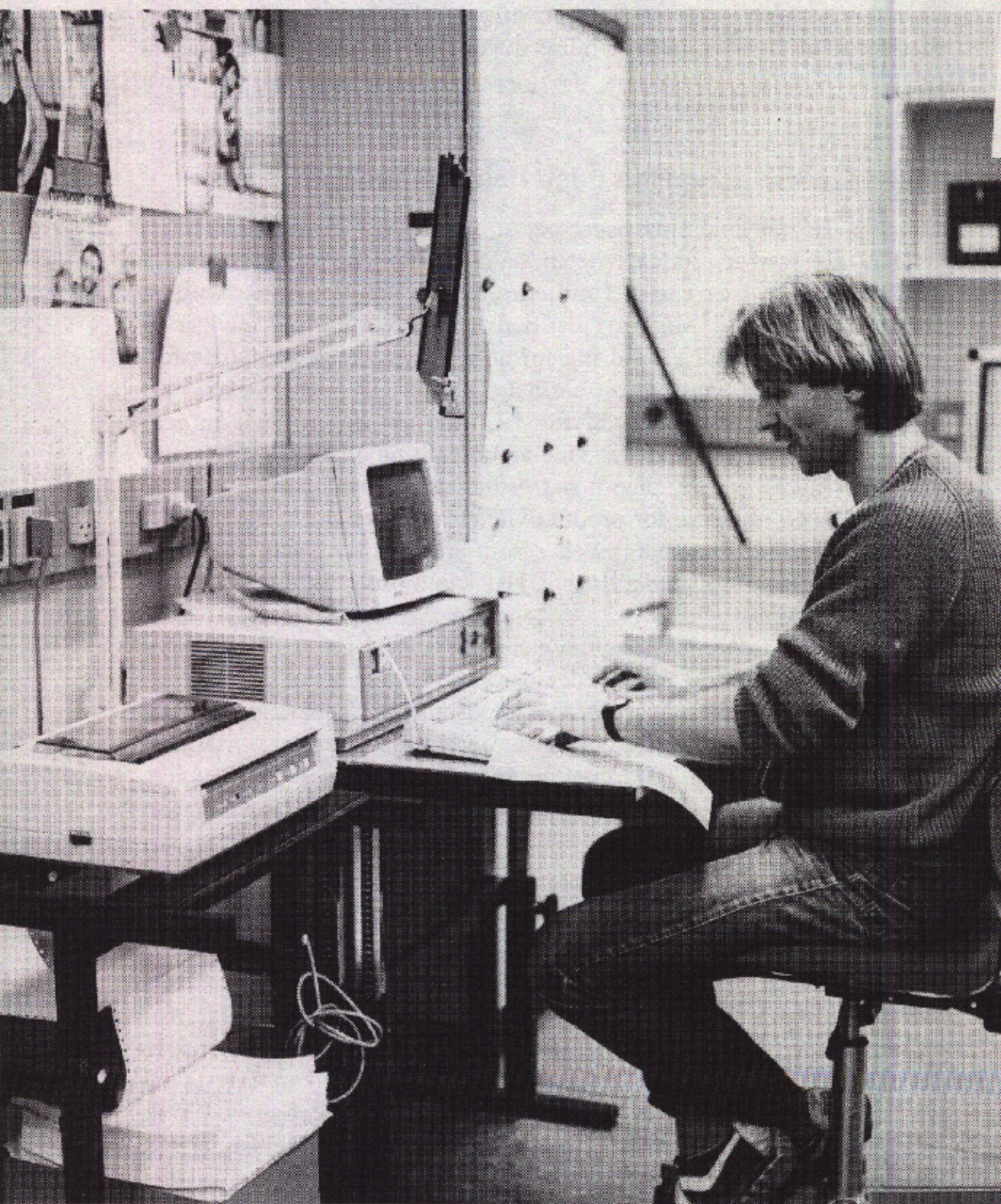
Eftersom en del forskning peger på, at arbejdstidsforkortelser ikke på længere sigt sænker produktiviteten, og eftersom behovet for nedsat arbejdstid er stort, især i børnefamilierne, kan det undre, at arbejdstiden ikke reduceres mere. Måske er det denne modsætning, der trænger til forskning. En væsentlig hindring for at gennemføre en arbejdstidsforkortelse til 6 timer om dagen er normalarbejdsdagens grænser. Hvis bygninger og maskiner kunne udnyttes 12 timer om dagen, med en gennemsnitlig 6 timers arbejdsdag ville argumenterne omkring mistet produktivitet ikke længere have noget grundlag. *Samme antal arbejdstimer* hver dag er en hindring for produktiviteten i en stor del af det arbejde, der har svingende efterspørgsel eller, som er organiseret som projektarbejde, sagsbehandling, undervisning. Her kan 6 timer være for lidt til at afslutte et forløb.

Normalarbejdsdagens faste grænse er en af fagbevægelsens faste bastioner, som har forhindret arbejdstider, der kunne skade helbred og familieliv, i at brede sig. Derfor er der stor modstand fra fagbevægelsen mod fleksibel arbejdstid. Det vil kræve grundig viden om konsekvenserne at opgive denne beskyttelse til fordel for kortere arbejdstid. Denne bastion, den regelmæssige arbejdstid inden for normalarbejdsdagens grænser, trues af den kortere arbejdstid, men også af en række andre forhold.

## **Drivkræfter bag fleksibiliseringen af arbejdstiden**

For det første er der *økonomiske hensyn*, som både drejer sig om at skabe fuld udnyttelse af maskiner og materiel så mange timer som muligt, men i skærpet konkurrence, hvor det især drejer sig om kvalitet og præcise leveringstider, bliver der øget behov for at arbejdskraften kan være til stede i spidsbelastningssituationer, og uden at arbejdsstyrken øges. I Tyskland bruges ordet *KAPOVAZ* om de nye arbejdstider: arbejdstider som er variable ud fra et kapacitetsbehov.

Adskillelsen af produktionstiden og den enkelte ansattes arbejdstid giver bedre muligheder for en fuld udnyttelse af både arbejdskraft og pro-



1980'ernes fagarbejder ved sin maskine. Dalum Papirfabrik (ABA).

duktionsapparat. Produktionen kan derved gøres mere fleksibel og dermed tage bedre højde for svingende efterspørgsel.

For det andet er der teknologien. I forbindelse med indføring af edb eller edb-baseret teknologi som CAD/CAM, sker der ofte omlægninger af arbejdet, som har betydning for arbejdsrytmen, placering af pauser og fordelingen af arbejdsfunktioner. Blandt andet blev flekstidsordninger hyppigere, fordi det ikke mere er så vigtigt, at alle starter samtidigt. En arbejdsproces, der er karakteriseret ved, at hver passer egne opgaver ved en skærmterminal eller en NC-maskine kan muligvis føre til, at de ansatte lægger mindre vægt på at have fælles mødetider og fælles pauser. Nogle eksempler:

– I en fakturaafdeling med manuel fakturering indførtes edb. Det medførte en omlægning af arbejdet, som gennemførtes over to år under medvirken af konsulenter fra både arbejder og arbejdsgiverside. Gennem forhandling fandt man en løsning, som var tilfredsstillende for begge parter. Omlægningen førte til holddrift, to hold med hver 30 timer i ugen. Det vil sige, der dagligt er 2 hold a' 6 timer. Lønnen faldt tilsvarende, men samtidig indførtes et individuelt produktivitetstillæg, som nogenlunde udligner den tabte lønsum. Det vil sige, at de ansatte efter omlægningen havde 30 ugentlige timer til stort set samme løn, som de før fik for 40 timer. Til gengæld er der nu et meget højt tempo, og 30% af de ansatte blev fyret.<sup>17</sup>

– Ved en del edb-arbejde, som foregår ved edb-skærme med adgang til samme centrale computer, opstår der let frivilligt »skifteholdsarbejde«. Den enkelte medarbejder finder ud af, at det går hurtigere at få sine ting kørt ud om natten eller i weekenden, når systemet ikke er så belastet.<sup>18</sup>

Som helhed betyder en del af den ny edb-baserede teknologi, at arbejderen løsriver sig fra bindingen til maskinen og sine kolleger i tid og rum. En del arbejdsprocesser kan hænge sammen uden udførelsen sker samtidigt og på samme sted. For det tredje: der har været vækst i *service* og *omsorgssektoren*, hvor det ofte er påkrævet med døgn drift ud fra menneskelige hensyn eller kundemæssige hensyn, f.eks. ved passagertransport, hospitaler, post, telefon. Det er samtidig store kvindebeskæftigelsesområder med megen deltid.

For det fjerde: *familiens forandring*. Det mest almindelige familiemønster er nu to-job-familien. Når der er børn, er det vanskeligt at få hjemmet til at hænge sammen, hvis begge voksne arbejder fuld tid på samme tid. Familiestrategien bliver da ofte, at kvinden går på deltid. Men i det hele taget giver to-job-familien efterspørgsel efter arbejdstider, som kan

tilpasses til de forhåndenværende pasningsmuligheder. Denne fleksibilitets præmisser er hensynet til familien, mens den fleksibilitet arbejdsgiverne ønsker, hviler på hensyn til produktion, kunde eller klient hensyn. Det giver en ny type koordination og uvante med at varetage. Kvinders efterspørgsel efter deltid er et af de uløste dilemmaer for fagbevægelsen, fordi kvinderne på den måde er med til at bryde den bastion, der hed en normal arbejdsdag, som man kan leve af.

For det femte: *den nedsatte arbejdstid* er i sig selv medvirkende til at skubbe udviklingen i retning af fleksibel arbejdstid. Jo kortere arbejdsdagen er, jo mere presser behovet for holddrift på.

Alt i alt peger disse drivkræfter på, at ikke alene arbejdstidsmønstrene vil blive fleksible, kapacitetsorienterede, men muligvis også fleksible ud fra familiens præmisser.

## Behov for forskning i relation til arbejdstidsudviklingen

Den fleksible og den kortere lønarbejdstid er sammenhængende med – såvel konsekvens af som årsag til – brede ændringer i hverdagslivet, hvor fordelingen af tid og arbejde bliver et stadig mere individuelt forvaltningsproblem.

Sociologien har i de senere år beskæftiget sig med den forandring, der er ved at ske med individernes forhold til arbejdet. Især har den tyske sociologi bidraget til denne værdiændringsdiskussion. I korthed kan den siges at dreje sig om spørgsmålet: hvor central en betydning har erhvervsarbejdet for den enkeltes udvikling af identitet og bevidsthed. Blandt andet har industrisociologerne Kern og Schuman<sup>19</sup> bidraget med at stille spørgsmåltegn ved den ellers så anerkendte instrumentaliseringsese: at de fleste lønarbejdere udvikler eller har et instrumentelt forhold til deres arbejde: at de gør det som middel til at opretholde livet og dermed som middel til det liv, de lever uden for arbejdstiden.

### Gammel og ny arbejdsform

Der kan sættes spørgsmålstegn ved den ellers gængse opfattelse, at industriarbejderen i lønarbejderlivsformen har et instrumentelt forhold til arbejdet: arbejdet som et middel til det egentlige liv, som ligger uden for arbejdspladsen.

Der kan også sættes spørgsmålstegn ved den gængse opfattelse, at kar-

rieremanden i karrierelivsformen altid er dybt engageret i sit arbejde. Karrieremanden kan have en narcissistisk interesse i udenværkerne ved sit job: at blive bemærket, at være noget særligt.

Kern og Schumann<sup>20</sup>, tyske industrisociologer som i løbet af 1970erne og 80erne har undersøgt, dels hvad der skete med arbejdet, efterhånden som automationen skred frem, dels hvilke nye krav det ville stille til arbejderne, dels hvilken betydning denne udvikling fik for arbejderne bevidsthed om sig selv og samfundet. De har undersøgt arbejderne på en lang række virksomheder gennem interviews og spørgeskemaer.

I deres første undersøgelser fra 1970<sup>21</sup> fandt de, at produktionsarbejdere typisk havde en instrumentel holdning til arbejdet. Det gjaldt også dem, hvis arbejde på grund af ny teknik nu indeholdt højere kvalifikationskrav. De vurderer arbejdet ud fra graden af belastning og belønning: f.eks. om det var snavset, fysisk hårdt fremfor om det havde et interessant, meningsfuldt indhold. Men Kern og Schumanns seneste undersøgelser har fået dem til at arbejde med en tese om, at arbejdets betydning som identitetsgiver og placering i et felt af livsinteresser er under forandring. Baggrunden for ændringen er dels lønarbejdets forandring i retning af en ny slags kvalifikationskrav, dels samfundsmæssige ændringer i retning af mere velfærd.

En af de teser Kern og Schumann har fremsat lyder således: lønarbejdet vil for en del af befolkningen blive så attraktivt, at den i stigende grad kommercialiserede og industrialiserede fritid ikke vil udgøre et positivt modstykke til arbejdstiden. Det kan blandt andet betyde, at interessen for nedsat arbejdstid eller øget fritid for nogle grupper vil mindskes i takt med, at deres arbejdsforhold forbedres.

Et af de store spørgsmål, som det er vanskeligt at få klarhed over er imidlertid, hvor stor en del og hvilken del af lønarbejderne, der som resultat af teknologisk udvikling og ændrede markedsbetingelser får forbedrede forhold, og hvilken del, der får dårligere forhold i betydningen mere indholdstømt og fremmedbestemt arbejde.

### **Den klassiske industriarbejder**

Den klassiske industriarbejders arbejde bestod i hårdt fysisk anstrengende ofte snavset arbejde uden mulighed for indflydelse på arbejdsorganiseringen. Arbejdstiden var lang og lønnen rakte kun til familiens overlevelse. Fritid og fritidsforbrug i nutidens forstand var der ikke meget af.

Udover at disse arbejdserfaringer giver anledning til en udvikling af nødvendige arbejdsmæssige færdigheder, til en udvikling af kroppens



En dragt sten. Tungt arbejde, men også fagstolthed hos murerarbejdsmanden (ABA).

muskler, giver de også anledning til en særlig måde at forholde sig til arbejdet, til sig selv, kolleger, samfundet.

Kern og Schumanns måde at forstå den psykologiske proces, der førte til den klassiske arbejderbevidsthed er følgende: de barske arbejds erfaringer aktualiserer konstant en impuls til at distancere sig fra arbejdet, og den ringe fritid, at der ikke var mulighed for at give efter for denne flugtimpuls. Uden for arbejdet var der ikke rum for at søge mening og selvrealisering og derved skubbe arbejdet væk – instrumentalisere det. At finde identitet skulle altså nødvendigvis ske gennem arbejdet, også fordi det tidsmæssigt udfyldte en stor en del af livet.

Dette dilemma løste industriarbejderen ved at vende lidelsen og ar-

bejdstvungen om til arbejdsmoralens og arbejdsdisciplinens dyd. Arbejderen udholdt anstrengelserne og udviklede en stolthed og selvbevidsthed, som indebar en afgrænsning over for andre klasser og grupper: de ikke-produktive, de ikke-kropsligt arbejdende. Det anerkendte arbejdsbegreb, var kropsligt arbejde, og kun de, der havde kropsligt arbejde blev opfattet som »rigtige« arbejdere. Det betød samtidig en form for accept af de lidelser f.eks. fysiske skader og smerter arbejdet medførte. Benægtelsen af lidelser kunne være så hård, at man foragtede arbejdskammerater, der ikke »kunne tåle mosten«.

Bevidstheden om samfundet blev derved præget af dichotomi: »dem deroppe og os hernede.« Denne dichotomiske opfattelse havde for mange på det nærmeste karakter af en naturlov: skæbnen har bestemt, man bliver arbejder, og at man bliver ved at være arbejder hernede.

På den tid, hvor den klassiske industriarbejder opstod, blev arbejdet i fabrikkerne organiseret efter tayloristiske principper: arbejdsprocessen deltes op i små og enkle delprocesser, som udførtes i så højt tempo som muligt. Ifølge Taylors principper skulle kvalifikationerne i arbejdet forenkles så enhver kunne udskiftes med en anden. Arbejderne blev vedhæng til maskinerne.

Kern og Schuman ser arbejdet som det centrale medium, det integrerende punkt for dannelsen af socialkarakteren. Grundholdningen til arbejdet og den proletariske socialkarakter var nærmest identiske kategorier.

## Den nye arbejder

Kern og Schumanns tese er, at de grundliggende modsætninger, der gjorde sig gældende for den klassiske industriarbejder ikke har opløst sig entydigt, hverken i retning af en højere grad af instrumentel indstilling til arbejdet eller i retning af en højere grad af identifikation med arbejdet, engagement i arbejdet.

For nogle af kernearbejdskraftens grupper er betingelserne ændrede i de sidste 20 år, hvor stadig flere arbejdsprocesser er præget af teknologi, som er udviklet på basis af elektronisk databehandling.

Det vil blandt andet sige, at mere arbejde er omdannet til planlæggende, overvågende og kontrollerende funktioner, mens en del af det fysiske hårde og snavsede arbejde er afløst af robotter eller hele automatiserede processer. F.eks. er mange drejebænke med bore- og fræsearbejde mange steder afløst af ganske få NC-maskiner (numerisk styrede computere),



Håndens arbejde er blevet en sjældenhed i gadebilledet. (ABA).



hvor arbejderes opgave er at programmere den, fjerne og isætte nyt værktøj, heriblandt tage beslutninger om graden af slitage, om tidspunktet for udskiftning.

Den nye type industriarbejde er også belastende og anstrengende, men på måder der kan give anledning til at forholde sig anderledes til arbejdet end den »klassiske industriarbejder«.

Kern og Schumann har set på nogle af de virksomheder, hvor ledelsen har erkendt, at den gamle tayloristiske udnyttelse af arbejdskraften ikke længere er den mest effektive. Produkternes større kompleksitet og variabilitet – som også er en følge af konkurrencebetingelserne: virksomhederne skal hurtigt kunne stille om til nye produkter – betyder at en mere alsidig og selvstændig indsats af den enkeltes arbejdsevne er nødvendig. Flere arbejdsprocesser er blevet komplicerede og afhængige af arbejderens samarbejde med andre inden for og uden for virksomheden. Ligeledes er mange produktioner eller systemer så komplicerede og sårbare, at det kræver en høj grad af ansvarlighed, fleksibilitet og overblik at foretage de rigtige indgreb. Man kan tænke på sårbare systemer som et atomkraftværk, en kemisk fabrik som Superfos, eller reguleringen af DSBs togafgange. Mangel på kvalifikation, samarbejde og ansvarlighed får katastrofale følger i sådanne tilfælde. Den enkelte arbejders kendskab og færdigheder må derfor nødvendigvis anerkendes som ressourcer i virksomheden. Det bliver vigtigt for virksomhederne at udvikle og fastholde disse arbejderes kvalifikationer og deres identifikation med virksomheden. Derfor ser man i disse år en vækst i personaleafdelinger, i virksomhedsintern uddannelse og ikke mindst i opfindsomhed med hensyn til teknikker eller strategier, hvormed man kan øge de ansattes motivation: virksomhedskultur, transaktionsanalyser, nye bølger m.m.

Men de nye former for tilrettelæggelse af arbejdet, hvor arbejderens personlige ressourcer inddrages, og han dermed nødvendigvis også må gives et større handlespillerum, medvirker i sig selv til at arbejderen bedre kan genkende sig selv i virksomhedens billede af arbejderen.

Den komplicerede omfortolkning af det hårde ensformige arbejde til en positiv arbejdsforståelse er ikke længere nødvendig. Arbejdet vinder i sig selv mere tiltrækning, når arbejderen indgår i det som et intelligent og ansvarligt væsen. Denne tiltrækning mod arbejdet modvirker flugtimpulsen og instrumentaliseringstendensen. Det er i denne forbindelse Kern og Schumann fremsætter tesen om, at for disse arbejdere vil tilknytningen til arbejdet måske blive så stærk, at fritiden ikke længere en-



Fremtidens arbejdere og deres arbejdsplads. (Harry Nielsen, ABA).

tydigt erfares som en positiv kontrast hertil. Behovet for distanceringsmuligheder i fritiden er blevet mindre.

Samtidig er distanceringsmulighederne i form af mere fritid, højere

indkomst øget for mandlige arbejdere. Deres livsarbejdstid er formindsket ved at ungdom og uddannelsestid er længere og ved at pensionisttilværelsen er længere. Økonomisk og tidsmæssigt skulle der ifølge Kern og Schumann være større mulighed for at udvikle aktiviteter, som ikke er lønarbejde. Lønarbejdet som identitetsgiver har fået konkurrence fra andre felter, uden at man kan tale om, at identitetsudvikling sker løsrivet fra lønarbejdet. Men sammenhængen er meget kompleks.

Et aspekt der er væsentlig i denne forbindelse er om der med denne udvikling sker en sammensmeltning mellem arbejderens og virksomhedens interesse i hvilken arbejderinteressen udslettes. Her tyder Schumann m. fls. undersøgelser på at kravene til arbejdet, den kritiske forholden sig til arbejdet ikke synes at mindskes med stigende kvalifikationer og handlespillerum, tværtimod.

## Fremtiden?

I forhold til de nye udviklingstræk i arbejdets og tidens fordeling, kan der opstilles hypoteser om, hvad der sker som konsekvens af en reduceret og fleksibel arbejdstid. Ligeledes kan der opstilles hypoteser om, hvad disse udviklingstræk kan betyde for en interesse i en fleksibel og kort arbejdstid.

Vil kortere og fleksibel arbejdstid skyde udviklingen i retning af to- eller flerpolet interesseorientering, så lønarbejdet hvad angår betydning for personlighedens udvikling sidestilles med andre områder?

Fleksibiliseringen vil muligvis medføre en forstærket tvang til rationel planlægning også af aktiviteter uden for lønarbejdstiden. Deri kan imidlertid også ligge en frigørelse fra automatiske rutiner i retning mod større selvforvaltning, for eksempel gennem disse meget store spørgsmål, som drejer sig om, hvad den nye samfundsmæssige tidsstruktur vil betyde for udviklingen af socialkarakteren, er vanskelige at gøre forskningsmæssigt tilgængelige og den umiddelbare nytteværdi kan også betvivles.

Men der et behov for viden om, hvordan man skal forholde sig til arbejdstidens indretning. I den forbindelse mener jeg, det kan være nødvendigt at få konkret viden om, hvordan arbejdstiden påvirker det øvrige hverdagsliv. Spørgsmål som hvilke typer overførsel af ressourcer sker der mellem arbejde og det øvrige liv. Her er det utilstrækkeligt at tale om fritid, for også en stor del af livet uden for arbejdstiden er besat med arbejde. Hvordan forholder individerne sig til de krav og belastninger, der ligger i uregelmæssigt hverdagsliv? Hvordan ser det ud med rolleforde-

lingen i familien og med hensyn til at tackle de meget forskelligartede krav familieliv og arbejdsliv stiller?

Ud fra en sådan konkret analyse kan spørgsmålet om, hvad der bliver af autonomien i hverdagslivet, og hvilke arbejdspsykologiske og arbejdstidspolitiske strategier, der kan fremme den, måske besvares.

#### Noter

1. Karl Marx: Grundrids, Rhodos.
2. Andre Gorz: Farvel til proletariatet. Politisk Revy 1981.
3. Andre Gorz: Paradisets veje. Politisk Revy. 1983.
4. Ind i paradiset – men kun med fagforeningerne. Interview med Andre Gorz ved Klaus Podsk, i Mindre arbejde – større autonomi, Institutionen Sociologi, 1985.
5. Oskar Negt: Det levende arbejde – den stjålne tid. Politisk revy 1985.
6. Karin Borg: Nedsættelse af arbejdstiden. Udkast nr. 1. 1984 og Rapport om arbejdstid, Arbejdsministeriet 1984.
7. Alfred Lehmann: Størst udbytte af legemligt og aandeligt arbejde. Anden del. Fri-modt forlag. 1919, (kap. II.)
8. Torben Agersnap m.fl.: 45 timers ugens indførelse 1958-60. Socialforskningsinstitutets publikationer nr. 4. 1960.
9. Henrik Mørkeberg: Holdninger til arbejdstidspolitik. SFI Publ. nr. 4. 1960.
10. Dines Andersen: Danskernes dagligdag 1987. Bind I. og 2. 1988 SFI rapport 88:4,1 og 88:4,2.
11. Karin Borg: Hverdagsliv – arbejdstid. RUC 1984.
12. W. Mangold: Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens, E.V.A. 1960. Peter Olsen og Birger S. Nielsen: Positivistisk empiri som virkelighedsreduktion. udkast nr. 2. 1982.-
13. Kortere arbejdstid. LO debatoplæg. 1983. og Statistisk Årbog 1987.
14. Ligestillingsrådets årsberetning. 1987.
15. Karin Borg og Dorrit Schmidt: Ændringer i arbejdstidsmønsteret. RUC, 1984.
16. Denne udvikling har jeg fået kendskab til gennem deltagelse i International Symposium on Working Time. Reduction and flexibilisation of working hours.
17. Karin Borg og Dorrit Schmidt: Ændringer i arbejdstidsmønsteret. RUC, 1984.
18. Egne erfaringer understøttet af Ahmet Cakir: Belastung und Beanspruchung bei Bildschirmtätigkeiten i M. Frese: Stress im Büro, Bern 1981.
19. Horst Kern og Michael Schumann: Arbeit und Sozialkarakter – alte und neue Konturen. i Krise der Arbeitsgesellschaft. Bamberg 1983.
20. Horst Kern og Michael Schumann tyske arbejdssoziologer, som har skrevet flere bøger om arbejdets og arbejderbevidsthedens udvikling. Horst Kern og Michael Schumann: Industriarbeit und Arbeiterbewusstsein, Frankfurt 1970. Michael Schumann m.fl. Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982. Kern, H. og M. Schumann: Arbeit und Sozialkarakter – alte und neue Konturen. i Krise der Arbeitsgesellschaft. Bamberg 1983.
21. Horst Kern og Michael Schuman: Industriarbeit und Arbeiterbewusstsein Teil I und II. Frankfurt 1970.