1585

Mot en ny "svensk" modell?

TEKNIK, ARBETSORGANISATION OCH ETNISKA RELATIONER

Volvo Torslandaverken, numera Biltillverkningen i Sverige, har under de senaste 15 åren präglats av tekniska och organisatoriska förändringar. Bland annat har en ny organisation på pressverket införts, med arbetsgrupper och större fysisk frihet för personalen. Men löpande bandet fanns samtidigt kvar på andra avdelningar.

Hur kan den nya tekniken och arbetsorganisationen påverka de etniska relationerna? Studien visar att fördomar och kulturella stereotyper bland tjänstemän, arbetsledare och svenska arbetare i den grupporienterade arbetsorganisationen tycks fungera som en stark uteslängningsmekanism gentemot invandrare. Vidare att det finns en tendens till att det traditionella arbetarkollektivet håller på att upplösas. Detta tycks höra samman med att de anställdas lojalitet alltmer riktas mot företaget och dess representanter.

Undersökningen har utförts vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet.

BAKGRUND

Projektet "Teknik, arbetsorganisation och etniska relationer inom svensk bilindustri" är en undersökning om etniska relationer inom en svensk bilindustri. Studien ingår även som en del i projektet "Invandrarna och den tekniska utvecklingen". Ämnet är det komplexa förhållandet mellan teknik, arbetsorganisation och etniska relationer inom Volvo Torslandaverken i Göteborg. Företaget har senare bytt namn till Biltillverkningen i Sverige. Här behålls dock Volvo Torslandaverken.

De senaste 15 åren på Volvo Torslandaverken har präglats av ett intensivt arbete med syftet att göra bilarbetet mer attraktivt och produktivt. De moderniseringar som sker vid Volvo Torslandaverken utgår inte från ett och samma koncept utan anpassas till respektive produktområde. På vissa håll inom Volvo Torslandaverken är det tekniska förändringar som står i centrum, på andra håll är det arbetsorganisatoriska åtgärder. Detta har medfört mer eller mindre genomgripande förändringar, alltifrån helt nya moderniserade delfabriker, till mindre omfattande experiment som bildar isolerade "produktionsöar" i en större traditionell miljö. Detta har resulterat i en mångskiftande arsenal av tekniska och arbetsorganisatoriska processer och hjälpmedel.

Två orsaker som har drivit på strävanden mot tekniska och organisatoriska förändringar. För det första har man sökt utveckla produktivitetshöjande strategier för att möta den alltmer hårdnande internationella konkurrensen. För det andra har man under de särskilda betingelser som kännetecknar svensk arbetsmarknad anpassat produktion och personalrekrytering efter två kategorier av arbetare och arbetssökande.

Den ena kategorin söker arbete på kort sikt, oftast med sina framtidsplaner riktade mot någon annan verksamhet. Den andra söker sig till Volvo Torslandaverken utan några direkt uttalade planer för framtiden. Den senare kategorin kan i många fall tänka sig stanna kvar på företaget förutsatt att arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna uppfattas som gynnsamma. Från Volvo Torslandaverkens sida är man speciellt mån om att kunna erbjuda yngre personer med tre- eller fyraårig gymnasieutbildning meningsfulla arbetsuppgifter. Men att hålla kvar denna kategori av arbetskraft ställer stora krav, bl a på en flexibel och alert organisation.

METOD OCH UPPLÄGGNING

Det är främst två metoder som ligger till grund för analysen: samtalsintervjuer, som omfattar informanter från flera fabriksenheter, och en deltagande observation inom en moderniserad fabriksenhet. Det förekommer två typer av samtalsintervjuer, dels samtal med strategiskt utvalda arbetare och tjänstemän inom skilda delar av Volvo Torslandaverken, dels uppföljande samtal med arbetare och tjänstemän som omfattats av den deltagande observationen. De strategiskt utvalda informanterna omfattar ett tjugotal svenska och invandrade arbetare, och ett drygt tiotal arbetsledare och tjänstemän. Uppföljande samtal har genomförts med åtta svenska och invandrade arbetare och två i arbetsledande ställning. Den deltagande observationen omfattar en moderniserad delfabrik, Pressverket, där observationsbasen utgörs av ett avdelningsområde. Med basen som utgångspunkt företogs även observationer av och samtal med personer verksamma inom avdelningar som på ett eller annat sätt är förknippade med basavdelningen.

SYFTE

Studien utgår från två typer av arbetsorganisatorisk produktionsuppläggning: den ena kan betraktas som traditionell och den andra som moderniserad. Syftet är att diskutera etniska relationer inom ramarna för både traditionell och moderniserad kontext. Tonvikten ligger dock på en moderniserad fabriksmiljö där det förekommer lagarbete.

DISKUSSION OCH RESULTAT

Huvudtes i studien är att en modern grupporganisation, betraktad ur ett funktionellt perspektiv, innebär en komplementär, dvs heterogeniserad, sammansättning av arbetsgruppens medlemmar. Dessutom tycks det ur ett etniskt perspektiv samtidigt ske en fortskridande homogenisering inom arbetsgrupperna, dvs en utdefiniering av det som utifrån ett svenskt perspektiv kan uppfattas som annorlunda eller avvikande.

Företagskorporativism och arbetarkollektivets upplösning

Traditionell produktionsuppläggning har i studien fått benämningen manuella system och moderniserad uppläggning kallas integrerad mekanisering. Med manuella system avses i huvudsak produktion längs löpande band. Produktion inom integrerad mekanisering innebär en kombination av mekaniska system och grupporienterade organisationsformer. De två produktionsformerna tycks generera skilda förväntningar på arbetarna, förväntningar som på olika sätt präglar den sociala interaktionen i allmänhet och de etniska relationerna i synnerhet. Den sociala strukturen inom manuella system respektive integrerad mekanisering tycks återspeglas på förhållanden inom arbetarkollektivet.

Det tycks som om den allmänna utvecklingen går mot en upplösning av arbetarkollektivet. Arbetare inom nybildade mindre gruppkonstellationer tycks föredra rationalitet i linje med det tekniska-ekonomiska systemets intentioner. Något som går stick i stäv med den traditionella uppfattningen om arbetarkollektivet som en inofficiell sida av arbetet. Bland arbetarna finns det tendenser till växande samarbetsvilja och lojalitet gentemot företaget något som helt ligger i linje med tesen om företagskorporativism. Den konkurrens, mellan decentraliserade enheter som härrör ur företagskorporativismen tycks påverka normbildningen på ett sätt som kan leda mot försämrade interetniska relationer, och en marginalisering av invandrade arbetarna från de moderniserade och mest attraktiva produktionsområdena.

Manuella system och etnisk segmentering

Manuella system karaktäriserar sådant arbete som vanligen betecknas som monotont och repetitivt. Det förekommer inte någon eller knappt någon självständighet i arbetet, och kvalifikationskraven på arbetarna är ringa. Därtill uppfattas ofta såväl den fysiska som den psykiska arbetsbelastningen som hög. Arbetarna har under arbetet få möjligheter till socialt umgänge.

Bland tjänstemän och arbetsledare inom manuella system tycks inställningen till invandrare präglas av klichéartade föreställningar. Dessa klichéer går ut på att vissa invandrargrupper inte är kompetenta att handskas med avancerad teknisk utrustning och tekniskt integrerade system.

Svenska arbetare tenderar att skilja på invandrare som det går att samtala med på svenska eller engelska och invandrare som håller sig för sig själva och/eller i huvudsak umgås med sina landsmän. Det förekommer fall där nationalitetsgrupper av invandrare har inmutat egna "verksamhetsrevir" inom något produktionsavsnitt.

En svensk bilarbetare har större möjligheter att avancera från manuella system till ett arbete inom ramen för integrerad mekanisering. Detta pekar på tendenser till marginalisering av arbetare med invandrarbakgrund.

Inom ramen för manuella system kan arbetarkollektivet i dag inte uppfattas som enhetlig, utan visar tendenser till framför allt etnisk splittring. Där det finns många personer från samma etniska grupp umgås man inom respektive gruppering. Om det inom ett produktionsområde förekommer invandrare med olika etniskt ursprung bildar dessa ofta en

invandrargrupp, medan svenskar umgås med varandra.

Sammanfattningsvis tycks svenska och invandrade bilarbetare inom manuella system av olika skäl vara skilda från varandra, i såväl strukturell som interaktionistisk mening.

Integrerad mekanisering och etnisk diskriminering
Vad gäller integrerad mekanisering kan arbetsförhållandena på pressverket tjäna som exempel på grupporganiserat arbete. Arbetsuppgifterna ställer krav på teknisk kompetens och "tredimensionellt seende". I jämförelse med arbetsbetingelserna för manuella system är rörelseutrymmet för personalen stort och innebär förflyttningar i rummet. Arbetare kan på eget bevåg gå undan en stund för att återhämta sig, utan att kontinuiteten i produktionsflödet äventyras. Detta är mer eller mindre omöjligt inom manuella system.

Jämfört med förhållandena inom manuella system ger arbetsledningen inom integrerad mekanisering uttryck för en mer uttalad misstro mot invandrare. Man tycks i första hand anställa unga svenska killar som blivit rekommenderade av någon "pålitlig" bilarbetare. Det innebär att man i allmänhet undviker att anställa personer (i synnerhet invandrare) som inte på något sätt anknyter till etablerade sociala nätverk. Den rekryteringsstrategi som praktiseras vänder sig i första hand till en socialt sett homogen elit av hängivna yngre svenska (bil)arbetare. Det föreligger ambitioner att anställa personer med fyraårig teknisk gymnasieutbildning.

De etniska relationerna tycks i allmänhet vara mer konfliktladdade än vad som är fallet inom manuella system. Det förekommer omfattande misstankar och skepsis mot vissa invandrargruppers syfte med sin vistelse i Sverige och också mot invandrares arbetsmoral. Uppluckringen av problemtolknings- och den spontanorganiserade processen inom arbetarkollektivet har medfört att arbetarna numera primärt lägger allt större vikt vid det teknisk-ekonomiska systemets funktionalitet. En blandad etnisk sammansättning av arbetsgrupperna uppfattas alltmer som ett problem, medan produktionssystemet och dess inneboende följder ses med mer okritiska ögon. Skulden för uppkomna problem tenderar att överföras på invandrare, särskilt på dem med tydligt avvikande fenotypiska särdrag, särskilt i förhållande till sådana drag som kan uppfattas som typiskt "nordiska" eller "svenska".

Bland tjänstemän, arbetsledare och svenska arbetare inom integrerad mekanisering tycks alltså fördomar och kulturella stereotyper fungera som en stark utestängningsmekanism gentemot invandrare.

SLUTSATSER

De viktigaste resultaten i studien pekar ut tre slutsatser. För det första en tendens på upplösning av det traditionella arbetarkollektivet. För det andra tycks detta sammanfalla med en utveckling mot att de anställdas lojalitet alltmer riktas mot företaget och dess representanter. För det tredje förefaller en blandad etnisk sammansättning alltmer uppfattas som ett växande problem i vissa sammanhang.

RAPPORTEN

Mot en ny "svensk" modell? Teknik, arbetsorganisation och etniska relationer (60 sidor) kan beställas från Sociologiska institutionen, Umeå universitet, 901 87 Umeå, tel 090-16 50 00.

1585

För innehållet i sammanfattningen svarar
Carl-Ulrik Schierup
Sociologiska institutionen, Umeå universitet, 901 87 Umeå, tel 090-16 50 00.

Pnr 90-0949 Arbetslivsforskning, psykosociala problemområden, övrigt (69) Augusti 1993

Arbetsmiljöfonden

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31
POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM
TELEFON 08-791 03 00 TELEFAX 08-791 85 90