

Jan Ch Karlsson



Mark Erickson och Charles Turner (red):

**The sociology of Wilhelm Baldamus.
Paradox and inference**

Farnham: Ashgate, 2010

Hänt-i-veckan-historier om kända forskare intresserar mig djupt. Jag ägnar mycket tid åt att kontempera sådana saker som Ellen och Thorstein Veblens sätt att sköta disken eller frågan huruvida Marianne och Max Weber någonsin konsumerade sitt äktenskap. I en nytutkommen bok om Wilhelm Baldamus (1908–1991) hittar jag några nya historier att glädjas åt. En av dem handlar om tiden strax innan han måste fly från Tyskland undan nazisterna. Han blev kvar längre än sina judiska kollegor, men som socialdemokrat på vänsterkanten och med en judisk hustru blev trycket på honom allt hårdare. Hans sista trick för att slippa fly var att spökskriva en avhandling åt en lokalt högt uppsatt nazist och sedan inför universitetets rektor hota att avslöja det hela. Planen gick dock inte hem, utan han måste alltså emigrera. Via bland annat Sverige gick färden till England, där han så småningom blev prefekt för sociologiska institutionen vid Birminghams universitet.

Baldamus har lämnat efter sig en analys av vad han kallade lönearbetets ”in-determinacy of the effort-wage bargaining” och som jag inte kan komma på någon bra svensk formulering för; det närmaste jag kommer är den ordagranna ”obestämbarheten i ansträngnings-löneförhandlingen”. Den har haft stor betydelse inom arbetslivsforskningen, särskilt för arbetsprocessteorin. Tyvärr återspeglas detta i låg grad i boken. Den koncentreras istället på hans mycket mindre inflytelserika vetenskapsteoretiska verk. Innan jag går in på vad som hör mest hemma i den här tidskriften – hans analys av lönearbetet – ska jag kort orientera om innehållet i boken.

Redaktörerna Mark Erickson och Charles Turner introducerar genom en översikt över Baldamus liv och – framför allt – verk under fyra perioder. Den första i Tyskland, då han bland annat var elev till Karl Mannheim tillsammans

Jan Ch Karlsson, professor i sociologi, Arbetsvetenskap, Karlstads universitet
Jan.Karlsson@kau.se

med Norbert Elias och Hans Gerth. Den andra i exil i England, under vilken han bytte namn ett par gånger och satt internerad på Isle of Man. Den tredje, hans karriär på sociologiska institutionen vid Birminghams universitet, och den fjärde som fortfarande intellektuellt verksam pensionär; hans sista artikel (1992) utkom året efter hans död. Därefter ger oss John Rex en mycket kort hågkomst med betoning på Baldamus personliga egenheter, som förefaller ha varit avancerade. John Eldridge skriver om Baldamus fascination inför egenskapsrymder och hans sätt att på ett ”seriöst lekfullt” sätt använda sådana för att öka precisionen i en begreppsapparat. Sedan följer det enda kapitel, skrivet av Mark Erickson, som behandlar den bok i vilken Baldamus lägger fram sin analys av the effort–wage bargaining, *Efficiency and effort*. Något besviket måste jag konstatera att en mer genomgripande analys får träda tillbaka för en spekulation om vad Baldamus kan tänkas ha haft för åsikter om begreppet emotionellt arbete. Han skrev bara två böcker, den andra var *The structure of sociological inference*, och de följande kapitlen av Peter Lassman respektive Charles Turner utgör försök att förbättra dess rykte och till och med att lansera den som en (blivande) sociologisk klassiker. Personligen är jag beredd att instämma i Barry Hindess (1977 s 511) karaktäristik av den som ”en synnerligen konstig bok”. Volymen avslutas med två av Baldamus vetenskapsteoretiska artiklar.

Det har kanske framgått att jag inte är särskilt imponerad av den här boken, men däremot av Baldamus analys av centrala drag i lönearbetet. Den inleds med en uppsättning idealtyper för förhållanden mellan vad han kallar ”arbetets realiteter”, det vill säga den objektiva arbetsmiljön, och subjektiva deprivationer eller förluster i arbetet. Deprivationerna är negativa psykologiska svar på arbetets realiteter. Samtidigt finns tillstånd av tillfällig lindring från de besvär och svårigheter som arbetet kan medföra – tillstånd av relativ tillfredsställelse.

Arbetets realiteter	Fysiska villkor (påfrestningar)	Repetitivitet	Rutinisering
Deprivation	<i>Försvagning</i>	<i>Leda</i>	<i>Trötthet</i>
Relativ tillfredsställelse	<i>Tillväjnning</i>	<i>Dragkraft</i>	<i>Belåtenhet</i>

Källa: Baldamus 1961:76

De påfrestningar som arbetets fysiska villkor – och dit räknar Baldamus sådant som alltför hög arbetsintensitet – kan medföra innebär en känsla av försvagning för den arbetande. Denna kan emellertid ersättas med att han eller hon kan vänja sig vid att vara utsatt för dessa påfrestningar. Den repetitivitet, de upprepningar, som finns i många typer av arbeten leder till leda, men kan ibland föra med sig att den arbetande dras med i arbetets monotona rytm. Med rutinisering menar

Baldamus den ”tvingande nödvändighet” (1961:68) som finns i allt arbete. Den leder till trötthetskänslor (*weariness*), som emellertid kan avbrytas av en tillfällig dov, tung och trög känsla av belåtenhet.

Så långt sträcker sig Ericksons diskussion av *Efficiency and effort*, vilket innebär att han avbryter den när det börjar bli som mest intressant. För det är nu som det roliga börjar, det som visat sig ha ett mer bestående värde. Baldamus definierar de sammanlagda deprivationerna i ett arbete som den arbetandes ”ansträngningar” (*efforts*) och dessa ska balanseras mot den lön som han eller hon får för sin arbetsinsats. Men samtidigt:

/D/et formella lönekontraktet är aldrig exakt när det gäller att stipulera hur stor ansträngning som förväntas för en given lön (och vice versa). Arrangemangets detaljer överlämnas till att utformas genom den direkta interaktionen mellan kontraktets parter. (s 35)

Det finns alltid en obestämbarhet i ansträngning-löneavtalet som lämnar utrymme för ett glapp mellan arbetsgivare och anställda – ett glapp som medför att det ständigt finns en intressekonflikt mellan dessa parter. Den leder bland annat till att det finns drivkrafter för de anställda att begränsa sina ansträngningar och därmed produktionen.

Baldamus analys av arbetets realiteter byggde på hans egna erfarenheter som fabriksarbetare under de första exilåren i England, men också på senare empiriska undersökningar av industriarbetares arbetsvillkor. Huvudsakligen är det dessutom ackordsarbete han har i tankarna, även om han menar att egenheterna i ansträngning-löneavtalet och tendensen till produktionsbegränsning även finns under fasta löneformer. Detta blev empiriskt belyst i åtskilliga följande undersökningar av andra arbetslivsforskare (en av de tidigaste var Ditton 1979). Analyserna av obestämbarheten i sådana avtal utvidgades sedan till att gälla lönearbetet som sådant (för en framstående sådan, se Edwards 1986). I grova drag ser den ut så här: Arbetsgivare kan inte hyra in utfört arbete på arbetsmarknaden, bara rätten att disponera den anställdes arbetskraft. Anledningen är just att kontraktet inte kan ange i detalj vilka arbetsuppgifter den anställda ska utföra, hur de ska utföras och med vilken intensitet. Häri ligger alltså obestämbarheten. Det finns egentligen två typer av obestämbarhet (Smith 2006): den ena gäller den arbetandes ansträngningar, den andra arbetskraftens rörlighet – produktionsobestämbarhet och mobilitetsobestämbarhet. Vidare finns två aspekter av produktionsobestämbarheten (Furåker 2005:80-81). För det första är formella och informella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd underkastade förändringar när det till exempel gäller teknologi och marknader. På det sättet blir de förr eller senare obsoleta ur en eller båda parter perspektiv. För det andra är

arbetsgivarens kunskap om arbetsprocessens detaljer ofullständig, det vill säga vad som ska göras, hur det ska göras och så vidare. Bara den som utför arbetet har den intima kännedomen om hur arbetet kan utföras mest effektivt. Mobilitetsobestämbarhet betyder att den anställde kan sluta sitt jobb och gå till en annan arbetsgivare. Denna möjlighet beror naturligtvis på hur arbetsmarknaden ser ut, men möjligheten finns i princip alltid där. Mot bakgrund av dessa två typer av obestämbarhet är varje arbetskontrakt alltid temporärt och ofullständigt. Ur arbetsgivarens perspektiv skapar detta problemet att det ständigt pågår förhandlingar om obestämbarheterna: ansträngningsförhandlingar och mobilitetsförhandlingar. Istället för att arbetsgivaren kan uppnå kontroll över arbetskraften, uppstår vad som har kallats en "kontrollfront" (Goodrich 1975) mellan arbetsgivare och anställda – en rörlig front som påverkas av de ständigt pågående formella och informella ansträngnings- och mobilitetsförhandlingarna på arbetsplatsen och i det omgivande samhället. Det är därför en annan metafor har fått så stort genomslag, nämligen arbetsplatsen som en "omstridd terräng" (Edwards 1979). Det är också utifrån denna grund man kan utgå från att det alltid finns en tendens till motstånd från de anställdas sida på arbetsplatserna.

Mitt råd när det gäller den här boken blir till slut: Läs *Efficiency and effort* istället.

Referenser

- Baldamus W (1961): *Efficiency and effort: An analysis of industrial administration*. London: Tavistock.
- Baldamus W (1976): *The structure of sociological inference*. London: Robert Martinson.
- Baldamus W (1992): "Understanding Habermas's methods of reasoning." *History of the Human Sciences*, vol 5, nr 2, s 97-115.
- Ditton J (1979): "Baking time." *The Sociological Review*, vol 27, nr 1, s 157-167.
- Edwards P K (1986): *Conflict at work. A materialist analysis of workplace relations*. London: Basil Blackwell.
- Edwards R (1979): *Contested terrain*. New York: Basic Books.
- Furåker B (2005): *Sociological perspectives on labor markets*. London: Palgrave Macmillan.
- Goodrich C L (1975 [1920]): *The frontier of control*. London: Pluto.
- Hindess B (1977): "Review of W Baldamus The Structure of Sociological Inference and A Giddens New Rules of Sociological Method." *The British Journal of Sociology*, vol 28, nr 4, s 510-512.
- Smith C (2006): "The double indeterminacy of labour power: Effort and labour mobility." *Work, Employment & Society*, vol 20, nr 2, s 389-402.