

Rainer Dombois

Betriebe und Arbeiter in späten Industrialisierungsprozessen

Eine empirische Untersuchung betrieblicher Arbeitsverhältnisse und
Sozialbeziehungen in Lateinamerika am Beispiel Kolumbiens

Bremen, Januar 1995

Inhalt

Einleitung.....	1
1. Kapitel: Nachholende Industrialisierung und Entwicklung.....	15
1. 'Nachholende Industrialisierung' - Erwartungen und Desillusionierung.....	18
2. Die Zweifel am 'Industrialisierungstheorem'.....	35
3. Gescheiterte importsubstituierende Industrialisierung?.....	50
2. Kapitel: Industrialisierung in Kolumbien.....	53
1. Zur Vorgeschichte der Industrialisierung	53
2. Phasen des Industrialisierungsprozesses in Kolumbien	57
3. Gescheiterte Industrialisierung? Eine erste Bilanz.....	80
3. Kapitel: Zwischen wohlwollendem Paternalismus und Despotie: Autoritäre Sozialbeziehungen in den ersten Phasen der Industrialisierung	92
1. Erste Generationen von Unternehmern und Arbeitern.....	95
2. Autoritäre Fabrikregimes zwischen wohlwollendem Paternalismus und Despotie.....	102
3. Gesellschaftliche Bedingungen der autoritären Sozialbeziehungen....	108
4. Erosion paternalistischer Sozialbeziehungen und der Übergang zu betrieblicher Sozialpolitik.....	111
4. Kapitel: Betriebliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und industrielle Beziehungen.....	118
1. Die institutionellen industriellen Beziehungen in Kolumbien und ihre begrenzte Regelungsmacht.....	120
2. Zur Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Untersuchungsbetrieben	131
3. Stile industrieller Beziehungen	140
4. Schlussfolgerungen.....	152

5. Kapitel: Unternehmensstrukturen zwischen Klan- und Managerherrschaft	154
1. Die Betriebs- und Unternehmensstruktur in der kolumbianischen Industrie.....	159
2. Strukturmerkmale transnationaler Tochterbetriebe	161
3. Herkömmliche Strukturmerkmale des nationalen Unternehmens.....	165
4. Organisationsstruktur, Kontextbedingungen und Rationalität der Klanherrschaft	172
5. Veränderungen in den traditionellen Unternehmensstrukturen seit Mitte der siebziger Jahre	178
6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	187
6. Kapitel: Arbeitsprozesse zwischen Manufaktur und Fordismus - zur Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen	190
1. Zwischen Manufaktur und Fordismus - Fallbeispiele aus der Autoindustrie.....	194
2. Die 'Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen': Schlussfolgerungen zu heterogenen Produktionssystemen in einer 'modernen' Industrie	209
7. Kapitel: Arbeitsprozesse im Längsschnitt: organisatorischer Wandel als Lernprozess	217
1. Traditionelle Produktionsorganisation im 'gewachsenen' Unternehmen nationalen Kapitals	219
2. Veränderungen seit den siebziger Jahren.....	223
3. Schlussfolgerungen: Technisch-organisatorische Kompetenz und betriebliche Rationalisierung.....	228
8. Kapitel: Die aktuelle Arbeitssituation der Industriearbeiter	232
1. Typologie von Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen kolumbianischer Industriearbeiter	236
2. Schlussfolgerungen	245

9. Kapitel: Berufsverläufe und industrieller Arbeitsmarkt	247
1. Zum sozialen Profil der kolumbianischen Industriearbeiter: soziale Herkunft und Schulbildung und die Disparitäten zwischen Stadt und Land	251
2. Der Einstieg ins Erwerbsleben.....	260
3. Die Wege in die aktuelle Arbeitssituation: Muster der Kontinuität und Diskontinuität in den Berufsverläufen	263
4. Berufsverläufe, Segmentierung des Arbeitsmarkts und die Bedeutung sozialer Netze	278
10. Kapitel: Zwischen Lohnabhängigkeit und selbständiger Existenz - Optionen, Strategien und Projekte der Industriearbeiter.....	287
1. Strukturelle Spielräume und individuelle Strategien: zwei Beispiele von Berufsverläufen	288
2. Strategische Wegscheidungen und Orientierungspunkte in den Berufsverläufen.....	294
3. Industriearbeiter auf Abruf: Eine Zukunft jenseits der Lohnarbeit.....	303
11. Kapitel: Basisprozesse der Industrialisierung in einer Gesellschaft im Umbruch.....	308
1. Basisprozesse der Industrialisierung in einer Gesellschaft im Umbruch	309
2. Späte Industrialisierungsprozesse und Industriesoziologie.....	319
12. Kapitel: Neoliberale Wende, industrielle Restrukturierung und Arbeit - Schlussfolgerungen zu den Perspektiven der Apertura.....	326
1. Apertura als Deindustrialisierung?.....	330
2. Autoritäre Modernisierung und der Umbruch in den Arbeits- und Industriellen Beziehungen	338

Anhang 1: Empirische Sozialforschung in der Praxis- zur methodischen Anlage und Problematik der Untersuchung	345
1. Zur Entstehung und Anlage des empirischen Forschungsprojekts.....	345
2. Interaktions- und methodische Probleme industriesoziologischer Feldforschung.....	351
 Anhang 2: Tabellen und Schaubilder.....	 362
 Literatur.....	 375

Einleitung

In den achtziger Jahren, oft die 'verlorene Dekade' genannt, endete eine lange Periode wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung in Lateinamerika, welche sich mit der Konzeption 'nachholender', importsubstituierender Industrialisierung verband. Über Jahrzehnte hatten die meisten lateinamerikanischen Länder das Ziel verfolgt, leistungsfähige Industrien aufzubauen, welche zunächst die Importe von Industriegütern durch Produktion im Land selbst ersetzen und später auch in der Lage sein sollten, konkurrenzfähige Produkte auf dem Weltmarkt abzusetzen. Industrialisierung galt als Synonym für Entwicklung: man hoffte, dass die junge Industrie sich in eine zentrale Triebkraft wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung verwandeln würde. Der Staat nahm in dieser Konzeption eine strategische Rolle ein: er förderte die Industrialisierung durch protektionistische Abschirmung, durch die Regulierung der Märkte und Marktzugänge und schliesslich auch über direkte Investitionen in Schlüsselbranchen und flankierte sie durch den Auf- und Ausbau der öffentlichen Versorgung und der Infrastruktur.

Dieses Entwicklungskonzept schien über Jahrzehnte erfolgreich. In relativ kurzer Zeit entstand ein Industriesektor, welcher die Versorgung mit industriellen Konsumgütern und zunehmend auch mit Zwischen- und Kapitalgütern sicherte; zugleich bildete sich ein wachsender Sektor öffentlicher und privater moderner Dienstleistungen. Das wirtschaftliche Wachstum war beträchtlich und einige Länder, so vor allem Brasilien und Mexiko, schienen sogar auf dem besten Wege, als 'Schwellenländer' auf dem Wachstums- und Industrialisierungspfad zu den Industrieländern aufzuschliessen.

Die Krise der achtziger Jahre machte auch die Krise der bislang verfolgten Entwicklungs- und Industrialisierungsstrategie evident: Hohe Aussenverschuldung und Inflation, Einbruch der Binnenmärkte, wirtschaftliche und industrielle Stagnation, Zunahme von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung, Verarmung und soziale Polarisierung gingen einher mit den von den internationalen Finanzierungsorganisationen auferlegten und überwachten 'Strukturanpassungsmassnahmen', so vor allem der Sanierung der öffentlichen Haushalte durch eine drastische Senkung öffentlicher Ausgaben und die Privatisierung staatlicher

Unternehmen, durch massive Transfers von Exporterlösen zur Verminderung der Aussenschuld und durch rigorose Massnahmen zur Inflationsbekämpfung. Gerade im Vergleich zu dem rapiden Wachstum der südostasiatischen 'Nachzügler' galt nun die 'verlorene Dekade' als Beleg für die Krise der bisher verfolgten Industrialisierungsstrategie und öffnete den Weg für ein neues Konzept, das, aus den Industrieländern importiert, in Lateinamerika Karriere gemacht hat: fast in allen Ländern ist die 'neoliberale Wende' eingeleitet worden. Wo bislang dem Staat und der staatlichen Regulierung eine zentrale Rolle bei der ökonomischen Entwicklung und der sozialen Sicherung zugeschrieben wurde, setzt man jetzt stärker auf die Dynamik der Marktkräfte. Der Abbau des Protektionismus und die Integration in regionale Freihandelszonen und in die Weltwirtschaft, der Rückzug des Staates aus unternehmerischen und regulierenden Funktionen - dies alles soll es der Wirtschaft ermöglichen, sich auf ihre eigenen Kräfte zu stützen und sich zu modernisieren; zugleich sollen die staatlichen Institutionen selbst reformiert und 'modernisiert' werden. Und so werden in kurzer Zeit von denselben technokratischen Staatsbürokratien, die bislang das alte Entwicklungskonzept administriert haben, die als markthemmend erachteten Rahmenregelungen und Politiken abgeschafft oder umstrukturiert, und nicht selten herrscht die Auffassung vor, dass nur eine Politik der *tabula rasa* einen neuen Anfang garantiere. In dieser Aufbruchstimmung ist die Neigung gross, das Kind mit dem Bade auszuschütten.

Das bislang verfolgte Entwicklungsmodell der importsubstituierenden Industrialisierung galt und gilt - darin sind sich Gegner wie auch Befürworter der neoliberalen Wende weitgehend einig - zunehmend als 'erschöpft' oder gar 'gescheitert', und die ihm entsprechenden Institutionen, Politiken und Praktiken als unzureichend oder obsolet. Die geringen 'Ausbreitungs- und Sickereffekte' der Industrialisierung in andere Bereiche der Volkswirtschaften wie die Landwirtschaft, die geringen Beschäftigungsimpulse, die Verbreitung von Armut und der Fortbestand oder gar die Vertiefung von ökonomischen und sozialen Disparitäten werden ebenso wie die 'unternehmerische Unterforderung' und die Lähmung demokratischer Prozesse durch etatistischen Korporatismus, Klientelismus und Korruption einer protektionistisch abgeschirmten und etatistisch dirigierten Industrialisierung zugeschrieben und auf Fehlmuster der bisherigen Industrialisierungsstrategie zurückgeführt.¹

¹ Zur neoliberalen Kritik am bisherigen Entwicklungsmodell siehe die Beiträge im Sammelband von Levine 1992; für die 'neo-strukturalistische' Sicht siehe Fajnzylber 1983 u.1990; für die deutsche Diskussion s. vor allem Eßer 1992 und 1993

Die vorherrschende Kritik bezeichnet zentrale entwicklungs- und makroökonomische Probleme der herkömmlichen Entwicklungs- und Industrialisierungskonzeption in Lateinamerika. Sie trägt aber allzu oft hermetische Züge eines ökonomischen Funktionalismus, der den Blick auf den ökonomischen und sozialen Wandel versperrt. Die wirtschaftliche Struktur, die sich in den letzten Jahrzehnten ausgebildet hat, wie auch die Verhaltens- und Orientierungsmuster der Akteure scheinen bereits in der herkömmlichen Entwicklungskonzeption angelegt und festgeschrieben, also ihr 'angemessene' Fehlmuster zu sein.

Die Bilanz sieht aber bereits anders aus, wenn man den abrupten und gedrängten sozialen Wandel Lateinamerikas berücksichtigt, den die Entwicklungs- und Industrialisierungsstrategie zu 'verarbeiten' hatte. In den meisten Ländern vollzog sich zwischen 1950 und 1980, in der Hauptphase importsubstituierender Industrialisierung, ein rapider Wandel von überwiegend agrarischen in hochgradig verstädterte Gesellschaften mit neuen sozialen Differenzierungen; zugleich nahm die Bevölkerung in hohen Wachstumsraten zu. Über die gesamte Periode lässt sich nicht nur ein starkes wirtschaftliches Wachstum beobachten, sondern auch eine beträchtliche und stetige Verbesserung der Lebensverhältnisse auch der armen Schichten, wie sie sich in sozialen Indikatoren, wie wachsenden Pro-Kopfeinkommen, geringerer Kindersterblichkeit und höherer Lebenserwartung, steigendem Bildungsniveau, verbesserter Wohnungs-, Gesundheitsversorgung und der Versorgung mit Konsumgütern ausdrückt. Nicht zuletzt haben sich auch dauerhaft neue kulturelle Praktiken und Ansprüche durchgesetzt, so etwa im Bildungsverhalten und in der Familienplanung. Diese Entwicklung ist auch in der Krise der achtziger Jahre nicht völlig abgebrochen. Albert Hirschman sieht daher, im Gegensatz zum herrschenden Chor der Kritiker des herkömmlichen Entwicklungsmodells, die drei, der 'verlorenen Dekade' vorangegangenen Jahrzehnte wie die '*trente glorieuses*' der lateinamerikanischen Geschichte, als eine Periode, welche 'for the first time ...as a long, almost golden age of uninterrupted, steady forward movement' wahrgenommen wurde.² Er weist damit darauf hin, dass eine solche Bilanzierungsweise verkürzt ist, die weder die historischen

² Hirschman 1987, 8

Englischsprachige Zitate werden hier wie im folgenden in der Regel im Original wiedergegeben, spanischsprachige Originalzitate dagegen in übersetzter Form

Ausgangsbedingungen der Entwicklungsstrategie noch die sozialen Prozesse, die durch sie überhaupt erst angestossen wurden, einbezieht.³

Das Urteil könnte dann aber anders ausfallen, wenn die Industrialisierung als ein sozialer Prozess analysiert wird, in dem neue Institutionen entstanden sind und neue Akteure mit unterschiedlichen Interessen die Bühne betreten haben, die im Laufe der Zeit und im Zuge des wirtschaftlichen und politischen Wandels auch ihre Praktiken verändert haben. Die späte Industrialisierung ist ein komprimierter historischer Prozess, in dem sich neue Produktionsformen, Märkte und komplementäre Institutionen und Regelungsformen in einer relativ kurzen Phase ausbilden und etablieren. Die Akteure betreten Neuland, nicht nur, was die stoffliche und technische Seite des industriellen Produktionsprozesses angeht. Sie sammeln Erfahrungen, gehen neuartige soziale Beziehungen ein und begeben sich in Netze ökonomischer und institutioneller Regulierung auf den Märkten, ohne sich auf passende Traditionen im eigenen Land stützen zu können. Veränderungen im ökonomischen und politischen Umfeld schaffen neue Handlungszwänge und -chancen und üben auch einen Druck zur Veränderung der Verhaltensweisen aus.

In den meisten lateinamerikanischen Ländern sind die Industrien relativ jung. Viele der heute bedeutsamen Branchen und Betriebe sind erst spät, d.h. in der Hauptphase importsubstituierender Industrialisierung seit den fünfziger Jahren entstanden und konnten sich kaum auf einschlägige technisch-organisatorische und soziale Traditionsmuster stützen. Weder für die Produkt- und Prozesstechnologien noch für die Organisationsformen gab es Vorbilder in den Ländern selbst; und auch ausländische Konzepte, wenn sie überhaupt bekannt wurden, konnten nicht umstandslos nach Lateinamerika verpflanzt werden, sondern bedurften der Assimilation. Produktions- und Organisationserfahrungen mussten in *trial and error*-Prozessen erworben werden (vgl. dazu Katz et al. 1986; Katz 1990). Auch die Träger dieser Prozesse selbst: die Unternehmer, Manager und Arbeiter, sind neue

³ Hirschman erklärt selbst noch die einseitige Bilanzierung, die *'conspiracy of silence about the good news'* aus den durch die Entwicklung der letzten Jahrzehnte erst gewachsenen Ansprüchen an materielle Versorgung und soziale und politische Teilhabechancen, die sich mit neuen Mustern der Wahrnehmung sozialer Deprivation und Disparitäten verbinden: 'The information about economic growth, advancing per capita incomes, strides in industrialization and the rise of the middle classes was thoroughly intertwined in Latin America with contrasting trends and perceptions: a new awareness arose of social tensions and injustice; long standing poverty became urbanized and therefore more visible; economic imbalances between city and countryside, as well as between advanced and backward regions, widened; and the performance of the state with dealing with these negative side effects of economic growth was far from satisfactory. Most important perhaps and in contrast of the steady consolidation of democracy in Western Europe during this period Latin America.... experienced serious political upheavals' (ebda).

soziale Gruppen, die weder ihre spezifischen Qualifikationen noch die Muster ihrer Beziehungen auf industrielle oder handwerkliche Traditionen stützen konnten. Sie mussten das Wissen und die Erfahrungen, die für die Gestaltung von Produktion und Organisation, für die Arbeit und Kooperation erforderlich sind, erst noch erwerben. Die Industriebetriebe zogen Arbeitskräfte aus anderen Bereichen an, die hier neuartige Qualifikationen erwarben und anwandten. In den konflikträchtigen sozialen Zusammenhängen bildeten sich neue Formen betrieblicher Herrschaft und sozialer Beziehungen, eben Muster 'industrieller Beziehungen' aus. Die drei oder vier Jahrzehnte, in denen sich die junge Industrie - sei es als Unternehmen nationalen Kapitals, als Filialen transnationaler Konzerne oder auch als Staatsunternehmen - etablierte, expandierte und in den achtziger Jahren in ein krisenhaftes Auf und Ab geriet, schufen den Raum für vielfältige und konflikträchtige individuelle und kollektive Lern- und Erfahrungsprozesse, in denen angesichts veränderter Binnen- und Aussenanforderungen neue Handlungs- und Beziehungsmuster ausgebildet wurden. Und schliesslich gab gerade die Krisenzeit der achtziger Jahre, als sich die ökonomischen Bedingungen für die Unternehmen und damit auch für die Arbeitnehmer drastisch veränderten, den Anstoss zur Veränderung herkömmlicher Praktiken.

Die Industrie entstand und entwickelte sich in einem sozialen und institutionellen Kontext, der selbst in einem schnellen Wandel begriffen war. Rasche Verstädterung und die Expansion städtischer Arbeitsmärkte mit neuartigen Berufs- und Erwerbsstrukturen, die Ausweitung vor allem des Dienstleistungssektors, die Differenzierung und Expansion des Bildungswesens, die Entstehung eines - und sei es auch nur rudimentären - Berufsbildungswesens, die häufig konfliktreiche Gründung und Verbreitung von Interessenverbänden, wie etwa der Gewerkschaftsbewegung - dies sind nur einige bedeutsame 'ausser-ökonomische' institutionelle Veränderungen; mit ihnen entwickelten sich neue Orientierungs- und Verhaltensmuster, Beziehungsformen und Normen und Regeln, die in die betrieblichen Prozesse 'hineinreichen'.

Diese sozialen Prozesse nehmen in der entwicklungsökonomischen Diskussion nur wenig Raum ein und sind doch für eine Bilanz des bisherigen Industrialisierungsprozesses ebenso bedeutsam wie für die Einschätzung der künftigen ökonomischen und sozialen Entwicklungschancen Lateinamerikas. Einen Blindfleck bildet insbesondere der Bereich, in dem die Industrialisierung ihre reale Basis hat: der Betrieb in seinem sozialen und ökonomischen Kontext. Als Ort, als Brenn- und

Schnittpunkt komplexer sozialer Prozesse ist der Industriebetrieb aber für die Analyse von Industrialisierungsprozessen von grundlegender Bedeutung. Industriebetriebe sind ja nicht nur Produktionsstätten, in denen Menschen mit technischen Mitteln Werkstoffe in Produkte verwandeln. Sie sind

- als Organisationen Aktionseinheiten, die Strategien gleichzeitig nach innen, also auf die Produktions- und Arbeitsprozesse und die daran beteiligten Personen, und auch nach aussen, auf Märkte und Institutionen, richten;

- Arenen, in denen Akteure mit unterschiedlichen Interessen und ungleichen Machtressourcen aufeinandertreffen und Beziehungsmuster entwickeln, in denen gegenseitige Rechte und Ansprüche bestimmt und abgegrenzt werden;

- Arbeitsmarktinstitutionen von zentraler Bedeutung für die Arbeits- und Lebensbedingungen und die Teilhabechancen der Beschäftigten, insbesondere in Gesellschaften mit äusserst heterogener Wirtschafts- und Erwerbsstruktur und nur wenig entwickelten allgemein zugänglichen sozialstaatlichen Versorgungs- und Sicherungssystemen; und schliesslich sind sie

- Schnittpunkte sehr verschiedener Lebens- und Berufsverläufe: Orte, an denen Personen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen, Ansprüchen und Perspektiven miteinander arbeiten.

Der sozio-ökonomische Kontext und seine Veränderungen - seien es Marktbedingungen, seien es institutionelle Regelungen oder seien es die Struktur der sozialen Ungleichheit und die durch sie lizenzierten Anspruchs- und Verhaltensmuster - sind dabei nicht dem Betrieb äusserlich, sondern wirken in vielfältiger Weise in ihn hinein, so etwa als Verhaltenszwänge und -auflagen, die strategisch verarbeitet werden müssen, oder als sozio-kulturelle Muster, die die Vorstellungen und Verhaltensweisen der Personen im Betrieb prägen.

Späte Industrialisierung als Problem der Industriesoziologie

Der veränderte Blickwinkel auf den Betrieb und auf soziale 'Basisprozesse' der Industrialisierung öffnet den Raum für neue Fragen: Welche typischen Veränderungen haben Industriebetriebe in ihrer relativ kurzen Geschichte in ihrem Inneren, in Organisationsform, Arbeitsprozessen und sozialen Beziehungen durchlaufen? Wie schlagen sich kumulative Erfahrungsprozesse einerseits, der Wandel des ökonomischen und sozialen Kontexts andererseits in Veränderungen

der Strategien und in Verhaltens- und Beziehungsmustern der Akteure - Unternehmer, Manager und Belegschaft - nieder? Welche Chancen haben Betriebe, sich auf die neue wirtschaftliche Rahmenordnung einzustellen und sich in ihr zu behaupten? Wie werden betriebliche Strukturen sowie Verhaltens- und Orientierungsmuster der Akteure durch die besonderen Bedingungen später Industrialisierung und die der Entwicklungsstrategie eigene ökonomisch-politische Rahmenordnung geprägt, und welche Differenzierungen zeigen sich?

Diese Fragen verlangen eine Öffnung des entwicklungsökonomisch bestimmten Problemhorizonts auf arbeits- und industriesoziologische Problemstellungen und Konzepte.

Späte Industrialisierungsprozesse stellen eine besondere Herausforderung für die Arbeits- und Industriesoziologie dar. Die Industriesoziologie ist in den entwickelten Industriegesellschaften entstanden und befasst sich mit den dort verbreiteten Arbeitsprozessen und Arbeitsverhältnissen. 'Nachzüglerländer' haben bislang kaum Aufmerksamkeit gefunden, sofern sie nicht - wie etwa gegenwärtig einige südostasiatische Länder - durch das spektakuläre Tempo fortschreitender Industrialisierung zu Konkurrenten heranwuchsen.

Die gängigen Konzepte und Methoden der Industriesoziologie interpretieren und verarbeiten die Entwicklung der Industrieländer und werden von den dort ausgebildeten Mustern der Sozialbeziehungen geprägt. Über lange Zeit war das 'Paradigma industriegesellschaftlicher Entwicklungskontinuität' unbestritten, welches ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung als einen Evolutions- und Fortschrittsprozess auf der Basis zunehmender Naturbeherrschung und steigender Produktivität interpretierte, der sein Stadium der Reife und höchster Effizienz in der standardisierten und hoch mechanisierten Massenproduktion gefunden zu haben schien. 'Industrialisierung war', wie Lutz schreibt, 'nichts anderes als die fortschreitende Durchsetzung von Produktions-, Kommunikations-, Distributions- und Administrationsweisen, die auf dem Einsatz von Technik und auf die hierzu notwendige rationale Organisation gründen' (Lutz 1984, 37). Auch wenn die Vorstellung eines historisch notwendigen und uniformen Entwicklungsweges mit einer durchgängigen Logik zunehmend brüchig wird⁴, so kann doch im industriesoziologischen *mainstream*-Denken als zentraler Bezugspunkt die Konzeption einer evolutionären Entwicklung ausgemacht werden, nach der jeweils 'avanciertere' technisch-organisatorische Produktions-, Arbeits- und soziale

⁴ s. auch Piore/ Sabel 1984; Kern 1989

Beziehungsformen - freilich in durchaus unterschiedlichen national-spezifischen Varianten oder 'Pfadern' - ältere Muster verdrängen und daher als Vorboten der allgemeinen Entwicklungstendenz erscheinen. In dieser Perspektive, die industriekapitalistische Geschichte als Modernisierungsprozess begreift, sind 'rückständige' und 'entwickeltere' Verhältnisse deutlich zu unterscheiden.

Dies drückt sich nicht nur, wie die Diskussion um 'neo'- oder 'post'-fordistische Produktionsformen zeigt, in der Begrifflichkeit aus, sondern definiert auch die Gegenstandsbereiche der Forschung.⁵ Es sind die Technologien und Organisationsformen der Arbeit, die jeweils als am 'avanciertesten' gelten, welche die Aufmerksamkeit auf sich ziehen und allzusehr das Gesamtbild prägen. Und es ist nach wie vor der Grossbetrieb, welcher - mit seinen 'rationalen' Strategien, seinem grossen Ressourcen- und Innovationspotential und seinen komplexen und konflikträchtigen Formen des Sozialgefüges - als Protagonist und Schrittmacher ökonomischer, technischer und sozialer Entwicklung erscheint: hier werden neue Technologien am ehesten eingesetzt und neue Organisationsformen der Arbeit ausprobiert; hier konzentrieren sich der industrielle Konflikt und gleichermassen neue Politiken und Muster für die Regelung der Sozialbeziehungen. Industriesoziologische Interpretationsrahmen und Forschungsschwerpunkte erweisen sich dabei als höchst träge und wenig aufnahmebereit gegenüber den Strukturveränderungen in den Industrieländern, wie sie sich etwa in der Tertiarisierung, der Verlagerung von Produktionszentren aus den Werkstätten in technische Büros und Laboratorien, oder auch in den räumlichen Verlagerungen im internationalen Masstab ausdrücken.

Die neuere lateinamerikanische Arbeitssoziologie folgt in ihren konzeptionellen Bezügen und empirischen Forschungsschwerpunkten allzu sehr diesem *mainstream* der Industrieländer. Das Interesse der Arbeitssoziologie gilt ähnlichen Themen, so etwa den Arbeitsprozessen, den industriellen und Arbeitsbeziehungen,⁶ und es sind die Produktionslinien der Grossbetriebe, zumal in einigen wenigen Branchen,

⁵ s. etwa Blackburn/ Coombs/ Green 1985; Wood 1989 und 1993

⁶ Die lateinamerikanische Arbeits- und Industriesoziologie hat erst eine kurze Geschichte. Nach de la Garza (1993, 41ff) herrschten bis 1982 nach einem Aufschwung in Argentinien, der dann durch die Diktatur jäh beendet wurde, Studien über kollektive Aktionen, die Gewerkschaften und ihr Verhältnis zum Staat sowie soziodemographische und anthropologische Untersuchungen über die Proletarisierung (so etwa die Eingliederung der Migranten in die städtische Arbeitswelt) vor. Im letzten Jahrzehnt sind die Veränderungen der Arbeitsprozesse, die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in den Mittelpunkt gerückt (vgl. Zapata 1989)

Es ist dabei nicht zu übersehen, dass, ähnlich wie in den Industrieländern, das Gesamtbild industrieller Arbeitsverhältnisse von einigen wenigen, grossbetrieblich strukturierten Branchen geprägt wird, so vor allem von der Autoindustrie, der Stahlindustrie und der Petrochemie. Stets stehen auch Produktionsarbeit und *blue collar*-Arbeiter im Mittelpunkt.

welche das Bild der Industrie prägen. In dieser Tradition konzentrieren sich Arbeitssoziologen beispielsweise auf die Auswirkungen neuer Technologien oder die Einführung neuer Organisationskonzepte wie der 'Totalen Qualitätskontrolle' oder '*Lean Production*', die mit herkömmlichen Prinzipien zu brechen und die Zukunft zu bestimmen scheinen. Ihre geringe und 'verspätete' Verbreitung gilt zugleich als Beleg für die Rückständigkeit des eigenen Landes.

Ist die Fixierung der Industriesoziologie auf die jeweils 'avanciertesten' Produktionsformen bereits in den Industrieländern problematisch, so ist sie es um so mehr in Lateinamerika. Charakteristisch sind hier nämlich die Koexistenz und Verschränkung von, in der evolutionären Perspektive 'ungleichzeitigen' Formen von Produktion, Arbeit und sozialen Beziehungen. 'Avancierte' Formen von Arbeit und Produktion müssen daher in den lateinamerikanischen Ländern mit später und 'unvollständiger Industrialisierung' in einem gänzlich anderen, weiteren und heterogeneren Spektrum von Arbeitsverhältnissen verortet werden als in den Industrieländern; dementsprechend sind auch andersartige Qualifikationsprofile zu berücksichtigen. Hier ist es umso fraglicher, ob die in den Industrieländern als avanciert geltenden Formen in ähnlichem Masse diffundieren und verallgemeinert werden. Es muss dann aber auch das Spektrum der Analyse erweitert werden und insbesondere jenen Arbeitsverhältnissen und Organisationsstrukturen ist Aufmerksamkeit zu widmen, die, obwohl typisch und weit verbreitet, in einer an Modernisierungsschemata orientierten Sicht wenig Beachtung finden. Angesichts des besonderen ökonomischen, politischen und kulturellen Kontexts ist nach der sozialen Rationalität auch bei solchen Formen zu fragen, die in der Fortschrittsperspektive rückständig erscheinen.

Die industriesoziologische Untersuchung sozialer Prozesse im späten Industrialisierungsprozess Lateinamerikas verlangt daher eine sehr sorgsame Prüfung, ob und in welcher Weise aus den Industrieländern 'importierte', scheinbar allgemeine Konzepte und die ihnen zugrundeliegenden Entwicklungsannahmen auf die lateinamerikanische Arbeitswelt angewendet werden können (vgl. Dombos/Pries 1994). Dabei darf sie die gesellschaftlichen Entwicklungsbedingungen, die für die Betriebe und die Akteure als Kontext gültig und wirksam sind, nicht ausser acht lassen. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die geringere Reichweite, der besondere Verlauf und die Struktur der späten Industrialisierung und insbesondere das Modell der importsubstituierenden Industrialisierung als Rahmen betrieblicher Handlungsspielräume und -zwänge. Bedeutsam ist auch das gesellschaftliche und ökonomische Umfeld, insbesondere die wirtschaftliche und

soziale Heterogenität, die Koexistenz unterschiedlicher Produktions- und Reproduktionsformen das Nebeneinander scheinbar ungleichzeitiger Produktions- und Organisationsformen selbst innerhalb der Industrie. Von Belang sind schliesslich gerade in einer 'jungen' Industrie soziale Profile und berufliche Erfahrungen und Qualifikationen der Beschäftigten, sowie die Rolle, welche der Industriebetrieb für die Orientierungen und Strategien der dort Arbeitenden spielt.

Fragestellung der Untersuchung

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit stehen die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über betriebliche Arbeitsverhältnisse und Berufsverläufe von (weiblichen und männlichen) Arbeitern in der kolumbianischen Industrie. Dabei geht es um folgende Problemstellungen:

a) Betriebliche Organisations- und Rationalisierungsmuster

Für den Ablauf und den 'Erfolg' des Industrialisierungsprozesses ist die Frage von grundlegender Bedeutung, wie die 'jungen' Unternehmen ihre Binnenstrukturen und insbesondere die Produktionsprozesse organisieren. Die Organisationsformen der Unternehmensverwaltung wie auch die des Produktionsbereichs mussten in einer relativ kurzen Zeit, in drei oder vier Jahrzehnten, überhaupt erst ausgearbeitet, 'ausprobiert' entwickelt oder 'assimiliert' werden. Es ging dabei um den Erwerb grundlegender technisch-organisatorischer Kompetenzen: nicht nur für eine effiziente und sozial (v)erträgliche Gestaltung von Arbeitsprozessen und Kooperations- und Autoritätsbeziehungen, sondern auch für die Entwicklung marktgängiger Produkte, die Beherrschung neuartiger importierter Technologien und für ihre Einpassung und Nutzung in anderen sozialen Zusammenhängen. Weder einheimische Unternehmer noch Arbeiter verfügten anfangs über einschlägige industrielle Erfahrungen oder fachliche Qualifikationen, wie ja auch ein entsprechendes gesellschaftliches Bildungs- und Ausbildungssystem kaum entwickelt war.

Es stellt sich daher die Frage, welche betrieblichen Organisations- und Produktionsformen sich in einer jungen und von ihren Entstehungsbedingungen her heterogenen Industrie entwickelt und ausgebildet haben. Von Bedeutung ist vor

allem der Wandel in Unternehmensorganisation und Arbeitsprozessen, der sich im Wechselspiel von sich verändernden internen Bedingungen - vor allem dem raschen Wachstum vieler Unternehmen bis in die siebziger Jahre - und äusseren ökonomischen und sozialen Bedingungen vollzogen hat. Er lässt Aufschlüsse zu über das Vermögen der Betriebe zu, sich auch künftig an veränderte Rahmen- und Marktbedingungen anzupassen.

b) Soziale und industrielle Beziehungen im Betrieb

Die späte Industrialisierung manifestierte sich auf betrieblicher Ebene nicht nur in der Entstehung neuer Produktionsstrukturen; mit ihr bildeten sich auch neuartige Muster von Herrschafts- und Sozialbeziehungen aus, in denen die gegenseitigen Ansprüche und Rechte von Unternehmen und lohnabhängig Beschäftigten, aber auch die der Beschäftigten untereinander erst noch definiert und Regelungsformen für die neuartigen Konflikte entwickelt werden mussten. Es ging also um Qualifizierung und Nutzungsansprüche an die Arbeitskraft, betriebliche Verfügungsrechte und Beschäftigungsstabilität, Entgelte und Sozialleistungen, nicht zuletzt auch um den Raum und die Rechte, welche der kollektiven Artikulation von Interessen der Beschäftigten eingeräumt wurden.

Zu fragen ist deshalb nach den Mustern und Regelungsformen der sozialen Beziehungen in der jungen Industrie, deren Entwicklung und betriebliche Differenzierungen. Von Belang ist dabei auch der Wandel der sozialen Beziehungen im Wechselspiel betriebsinterner Veränderungen, etwa der Organisations- und Produktionsformen, und externer Auflagen und Anforderungen, so vor allem politisch-rechtlicher Vorgaben für die Regelung von Arbeitsverhältnissen und -konflikten.

c) Industriearbeit im Berufsverlauf: Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen und ihr Bezug zu Berufsverläufen und Perspektiven der Industriearbeiter

Die jungen Industrien in Lateinamerika konnten nicht auf ein Reservoir von Arbeitskräften zurückgreifen, die an betriebliche industrielle Arbeit mit den ihr eigenen Tätigkeits- und Disziplinanforderungen gewöhnt waren. Erst im Zuge der Industrialisierung wurde auch ein allgemeines Berufsbildungssystem aufgebaut. Umgekehrt war die Arbeit im Industriebetrieb für die Arbeiter, die ja meist nicht über

handwerkliche Traditionen verfügten, nach der Art der Tätigkeit wie auch nach der Art der sozialen Beziehungen fremd.

Zu fragen ist daher nach dem sozialen und qualifikatorischen Profil der Industriearbeiter und seinem Wandel. Aufschlussreich dürften dabei neben den betrieblichen Formen der Personalauswahl, -qualifizierung und -motivierung vor allem die Berufsverläufe der Industriearbeiter sein. Die Analyse der gegenwärtigen Situation im Kontext des bisherigen Berufsverlaufs wie auch der künftigen Perspektiven und Projekte der Personen kann über Kontinuitätsmuster in den beruflichen Tätigkeiten und Strategien der Industriearbeiter und die Institutionen, welche Berufsverläufe und industriellen Arbeitsmarkt strukturieren, Auskunft geben. Von Interesse ist die Frage, welche Rolle abhängige Arbeit und insbesondere die berufliche Tätigkeit im Industriebetrieb in der beruflichen Geschichte und im beruflichen Selbstverständnis des Einzelnen spielen und wieweit sie in konsistente Sozialisations-, Qualifikations- und Berufswege eingebunden sind. Erst die Einbettung der gegenwärtigen Situation in die Berufsverläufe und -perspektiven lässt auch Schlüsse auf die Strukturierungsmuster des industriellen Arbeitsmarkts, insbesondere die Präge- und Normalisierungskraft von Institutionen wie Schule, Beruf und Betrieb zu.

Die Arbeit stützt sich auf die empirischen Erhebungen eines Forschungsprojekts über die Arbeitsbedingungen in der kolumbianischen Industrie und die Berufsverläufe von Industriearbeitern, welches von 1987 bis 1991 in 18 Betrieben verschiedener Industriezweige in Bogotá, dem bedeutendsten Industriezentrum Kolumbiens, durchgeführt wurde. Das von der Volkswagenstiftung geförderte Gemeinschaftsvorhaben der Universität Bremen und der Nationaluniversität Kolumbiens sollte als industriesoziologisches Pilotprojekt ein breites Spektrum bislang in der kolumbianischen Soziologie wenig erforschter Themen aufgreifen.⁷

Das 1. Kapitel dieser Arbeit gibt einen kurzen Überblick über die entwicklungstheoretische Diskussion zur Industrialisierung in Lateinamerika sowie über die neuere industriesoziologische Diskussion zu Entwicklungstendenzen industrieller Produktions- und Arbeitsformen und dokumentiert, wie die Vorstellung von der industriekapitalistischen Entwicklung als eines universellen kontinuierlichen Fortschrittsprozesses an Boden verloren hat.

Das 2. Kapitel stellt dann den historischen Prozess der späten und 'unvollständigen' Industrialisierung in Kolumbien in seinen verschiedenen Phasen vor, zieht eine erste

⁷ Zur Entstehung des Projekts, zu Untersuchungsdesign und -methoden s. Anhang

Bilanz seiner Bedeutung für die Entwicklung des Landes und zeigt soziale und ökonomische Rahmenbedingungen auf, die zur 'Verortung' und zum Verständnis der betrieblichen Prozesse unverzichtbar sind: insbesondere die Heterogenität der Wirtschaft und der Erwerbsformen insgesamt und die Heterogenität einer unter dem Schuttdach der Importsubstitution gewachsenen Industrie. Auf der Grundlage der sozialhistorischen Literatur werden dann im 3. Kapitel die frühen paternalistischen Muster sozialer Beziehungen zwischen den Unternehmern und den Arbeitern der ersten Generation in ihren fürsorglichen und despotischen Varianten analysiert, wie sie sich in den ersten Phasen der Industrialisierung in kolumbianischen Industriebetrieben ausgebildet hatten. Das 4. Kapitel handelt von den gegenwärtigen industriellen Beziehungen in Kolumbien. Es geht von der Frage aus, ob die in den Industrieländern mit ihren hochgradig institutionalisierten Regelungsformen des Verhältnisses von Kapital und Arbeit entwickelten und erprobten Konzepte für die Analyse der vielfältigen und heterogenen Erwerbsformen, wie sie sich in Kolumbien finden, angemessen sind. Die empirische Analyse zeigt die geringe Reichweite und die nur selektive Regelungskraft der institutionalisierten industriellen Beziehungen und stellt verschiedene 'Stile' betrieblicher Herrschaft und der Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Untersuchungsbetrieben vor.

Im 5. Kapitel werden vor dem Hintergrund der organisationssoziologischen Diskussion typische Unternehmensstrukturen und ihr Wandel untersucht. Im Mittelpunkt steht dabei, neben dem 'eingepflanzten' transnationalen Filialbetrieb, der Typ des jungen, rasch gewachsene Familienunternehmens, das innerhalb von wenigen Jahrzehnten erhebliche Veränderungen der Binnenstruktur erfuhr. Es wird dabei deutlich, dass Unternehmen, die Relikte früher Industrieentwicklung zu sein scheinen, eine beträchtliche Lern- und Anpassungsfähigkeit entwickelt haben.

Das 6. Kapitel nimmt die neuere industriesoziologische Diskussion über die Entwicklung industrieller Arbeit zum Ausgangspunkt, um exemplarisch in einer Branche, der Kraftfahrzeugindustrie, Arbeitsprozesse im zwischenbetrieblichen Querschnitt zu vergleichen. Das weite Spektrum, das von einfachen manufakturrellen bis hin zu tayloristisch-fordistischen Produktionssystemen reicht, weist auf die Koexistenz scheinbar 'ungleichzeitiger' Organisationsformen industrieller Arbeit hin.

Im 7. Kapitel werden dann typische Rationalisierungstendenzen im zeitlichen Längsschnitt untersucht. Dabei wird deutlich, dass betriebliche Rationalisierungsmuster sich nicht in Entwicklungsmodelle der Abfolge von 'Bestlösungen' fügen, sondern sich vielfältig überlagern.

Das 8. Kapitel handelt von der Arbeitssituation der Industriearbeiter. Es stellt, von neueren Konzepten zur Differenzierung von Arbeit und Arbeitsmarkt ausgehend, eine Typologie betrieblicher Arbeitssituationen vor. Diese zeigt - quer zu den Eigenarten der Untersuchungsbranchen und -betriebe - sehr unterschiedliche Konfigurationen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Industriearbeiter und -arbeiterinnen und dabei auch die Benachteiligung von Frauen im industriellen Arbeitsmarkt auf. Diese Typologie bildet die Grundlage für die Analyse der Lebens- und Erwerbsverlaufsmuster der heute in Industriebetrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen im 9. Kapitel. Es geht dabei nicht nur um die Frage, wieweit die aktuelle Differenzierung der Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen bereits durch die vorgängigen Phasen des Lebens- und Erwerbsverlaufs vorgezeichnet ist, sondern auch um die Art der Strukturierung des industriellen Arbeitsmarkt durch gesellschaftliche Institutionen. Die 'Offenheit' und die geringe Institutionalisierung und Normalisierung von Berufsverläufen und die nur schwache berufliche Segmentierung des industriellen Arbeitsmarkts tragen dazu bei, dass die Betriebe mit ihren Rekrutierungsstrategien und die Arbeiter mit ihren Arbeitsmarktstrategien und sozialen Netzen einen starken Einfluss auf die 'Kanalisation' der Berufswege ausüben, wie in Kapitel 10 ausgeführt wird. Dabei zeigt sich, dass die in der Industrie beschäftigten Personen 'Industriearbeiter auf Zeit' sind: ihre Zukunftsperspektiven weisen über die Industriearbeit und den Arbeitsmarkt hinaus und sind auf selbständige Tätigkeiten gerichtet.

Kapitel 11 gibt ein kurzes Resümee der Untersuchung. Es fasst die Besonderheiten des späten Industrialisierungsprozesses zusammen und zieht aus den starken und zeitlich komprimierten Veränderungen den Schluss, dass die Industrie eine beträchtliche Lern- und Anpassungsfähigkeit entwickelt hat. Diese beschränkt sich aber auf die Gestaltung und Organisation von Produktionsprozessen und richtet sich nicht gleichermassen auf die sozialen Beziehungen. Kapitel 12 gibt einen Ausblick auf die Perspektiven der Industrie und der industriellen Beziehungen nach der neoliberalen Wende.

Design und Methoden der empirischen Untersuchung werden im Anhang dargestellt. Dabei werden auch einige Besonderheiten der Forschungssituation erörtert, mit denen der empirische Sozialforscher in Lateinamerika zu rechnen hat.

1.Kapitel

Nachholende Industrialisierung und Entwicklung

Der europäische Besucher, der erstmals die grossen Städte Kolumbiens oder auch anderer Länder Lateinamerikas besucht, ist meist gleichermassen befremdet und überrascht. In seine Vorstellung von der 'Dritten Welt' oder 'dem Süden' mögen jene Bilder passen, die sich ihm in den Vorstädten, aber auch in innerstädtischen Vierteln bieten: die Strassen sind verstopft mit überfüllten Bussen, stinkenden Lastwagen und Taxis und die Gehwege sind voll von eiligen Passanten. Überall trifft er auf kleine Läden, Restaurants und Werkstätten. Nicht zu übersehen ist auch die grosse Zahl von Menschen, die ihrer Arbeit auf der Strasse nachgehen, sei es Händler mit kleinen Ständen, Automechaniker, Frauen, die selbstzubereitetes Essen anbieten, bewaffnete Wachleute oder Bettler. Oft sieht er Menschen bei Arbeiten, die in Deutschland längst mechanisiert oder wegrationalisiert sind, wie das zahlreiche Bedienungspersonal in Lebensmittelgeschäften und an Tankstellen, oder Bauarbeiter, die Materialien mit eigener Kraft transportieren.

Dies ist aber nur die eine Seite der Medaille. Dem Besucher präsentieren sich nämlich auch sehr viele vertraute Bilder, und das erstaunt ihn oft mehr als die Unterschiede. Er lernt kommerzielle und Dienstleistungszentren kennen, elegante Geschäfte und Supermärkte; und er trifft auf grosse mittelständische Wohnviertel, mit Parks und Kinderspielplätzen. Über moderne Schnellstrassen wälzt sich eine unaufhörliche Blechlawine von Personenautos. Modisch gekleidete Menschen strömen in Büros und Geschäfte.

Der Besucher rechnet meistens auch nicht mit dem grossen Angebot von Waren, das er in Supermärkten, kleinen Geschäften und an Strassenständen vorfindet, und ist über ihre Herkunft überrascht: der grösste Teil industriell gefertigter Konsumgüter - darunter viele Markenartikel, die er aus Europa kennt - ist im Land selbst hergestellt. Textilien und Schuhe, Lebensmittel und Getränke, Werkzeuge und Baumaterialien, Arzneimittel, Autos - all das wird von Industrieunternehmen in Kolumbien produziert. Zugleich sieht er freilich auch viele Importgüter: Fernsehapparate und Computer, Haushaltsgeräte, technisches Zubehör bis hin zu Zigaretten, die auf legalem oder illegalem Wege ins Land gekommen sein mögen.

In den grossen Städten gibt es inzwischen Industriezonen. Auch wenn die Produktionsbetriebe eher klein sind, ein geringeres, breiter gestreutes Produktionsvolumen haben, weniger Personen beschäftigen, meist auch ältere Technologien anwenden, so entsprechen Produktart und Produktionsverfahren doch oft entsprechenden Betrieben in den Industrieländern. Viele Betriebe unterscheiden sich kaum von modernen mittleren Betrieben in Deutschland, weder nach ihrer Architektur, noch ihrer inneren Aufteilung, und oft selbst nicht einmal nach ihrem Maschinenpark. So kann man auf grosszügige, übersichtlich geordnete Fabrikhallen treffen, in denen qualifizierte Maschinenarbeiter oder Dreher an computergesteuerten Werkzeugmaschinen arbeiten.⁸

Freilich wird der Fremde auch auf Produktionsbetriebe stossen, die ihm eher als anachronistische Überbleibsel aus frühindustrieller Zeit erscheinen: Betriebe, in denen kaum Maschinen eingesetzt werden und die Arbeitskräfte unter hohem körperlichem Krafteinsatz Produkte herstellen, die maschinell wesentlich besser und effizienter erzeugt werden könnten. Dies ist beispielsweise der Fall in den vielen kleinen Ziegeleien, die er am Rand der grossen Städte findet. Hier ist mitunter die einzige Maschine eine elektrisch angetriebene Tonpresse. In der Tongrube neben dem unscheinbaren einfachen Produktionsgebäude bauen die Arbeiter den Ton mit Hacke und Schaufel ab und verrichten auch alle übrigen Arbeiten, bis hin zur Entleerung der Brennöfen manuell. Solche Betriebe mögen sich wiederum in Nachbarschaft zu anderen befinden, in denen mit modernen Maschinen, Transportvorrichtungen und Öfen das gleiche Produkt in wesentlich grösseren Volumen bei gleichbleibend höherer Qualität gefertigt und auch zu höheren Preisen verkauft wird.

Befremdlich ist bei alledem die Koexistenz, Überlagerung und Verflechtung so verschiedener Lebenswelten, die sich dem Besucher aufdrängen: es sind dieselben Städte, mitunter auch dieselben Viertel, in denen sehr unterschiedliche Lebens-, Erwerbs-, Arbeits- und Produktionsformen nebeneinander bestehen, sich oft auch ersetzen oder ergänzen. Die industrielle Warenfertigung etwa hat bei weitem noch nicht die 'kleine' häusliche oder handwerkliche verdrängt. Dies erklärt sich auch dadurch, dass die industriellen Zonen klein und auf wenige grossstädtische Ballungszentren konzentriert sind. Innerhalb des industriellen Sektors fällt nicht nur

⁸ vgl. etwa die Monographie von Weiss de Belalcázar und Castañeda (1992) über Colpartes, ein Unternehmen, in dem im Lizenzverfahren z.T. mit CNC- Maschinen Präzisionsteile für Krafffahrzeuge gefertigt werden.

die Existenz moderner Betriebe und Produktionsformen auf, sondern auch ihr Nebeneinander mit solchen, welche dem Besucher aus einem 'Industrieland' als 'rückständig' erscheinen; offensichtlich sind auch die grossen Gegensätze der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in den verschiedenen Sektoren und Betrieben. Dabei behaupten und verschränken sich Formen industrieller Produktion und Arbeit, die in der europäischen Industrialisierungsgeschichte gemeinhin verschiedenen Phasen zugerechnet werden. 'Ungleichzeitiges' erweist sich als Gleichzeitiges und behauptet sich in all dieser sozialen und ökonomischen Heterogenität in einer Weise, die in der Geschichte der Industrieländer ihresgleichen sucht.

Dies alles stellt an eine soziologische Analyse betrieblicher Arbeitsprozesse und Sozialbeziehungen in den 'spät'-industrialisierten lateinamerikanischen Ländern besondere Anforderungen und gebietet zumindest, Vorsicht walten zu lassen bei der Übertragung und Anwendung von Konzepten und Forschungsmethoden, die aus den entwickelten Industrieländern stammen. Nicht nur muss der andere Stellenwert und die geringere Verbreitung von Industrie und industriellen Arbeitsverhältnissen in der Gesamtheit der Produktions- und Reproduktionsformen berücksichtigt werden; auch müssen betriebliche Arbeitsprozesse und Sozialbeziehungen jeweils in einer sehr viel heterogeneren industriellen Struktur, in einem sehr viel weiteren und vielgestaltigeren Spektrum von scheinbar ungleichzeitigen industriellen Organisations- und Produktionsformen, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verortet werden, und es ist noch schwieriger als in den Industrieländern, Zukunftstendenzen zu bestimmen.

Lateinamerikanische Soziologen, die sich mit Industrialisierung und Industriearbeit befassen, neigen dazu, ihren Blickwinkel und ihr Untersuchungsfeld auf die als am 'avanciertesten' geltenden Ausprägungen industriekapitalistischer Entwicklung in ihren Ländern zu richten, wie sie im industriellen Grossbetrieb mit rationalisierter und formalisierter Organisation, modernen Technologien und institutionalisierten industriellen Beziehungen zu finden sind. Dies drückt einerseits die Anziehungskraft aus, die die technisch-organisatorische Entwicklung in den Industrieländern nicht zuletzt auch auf Menschen im 'Süden' ausübt, welche, bei aller Ambivalenz, ihre Gesellschaften an dem ökonomischen, technisch-organisatorischen und politischen 'Entwicklungsstand' der Industrieländer messen und sie im Resultat daher oft als 'rückständig' ansehen. Sie orientieren sich andererseits sowohl in der Begriffsbildung wie in ihrer Forschungspraxis, ebenso wie die meisten ihrer Kollegen aus den Industrieländern, an - oft implizit - evolutionären Entwicklungsannahmen,

denen zufolge die technisch-organisatorisch vermittelten Formen der Arbeit und die Muster der sozialen Beziehungen, typischen, universalen Entwicklungswegen zu folgen scheinen, die von den 'fortgeschrittenen' Industrien des 'Nordens' vorgezeichnet wurden (vgl. Dombois/ Pries 1994).

Aber in der entwicklungsökonomischen wie auch in der arbeits- und betriebssoziologischen Diskussion sind auch zunehmend Zweifel an einer solchen evolutionistischen Sicht von Industrialisierungsprozessen zutage getreten: einerseits sind frühere Hoffnungen auf nachholende Industrialisierungsprozesse in Lateinamerika zunehmender Skepsis gewichen; andererseits sind in der vor allem auf die Mikroebene konzentrierten arbeits- und betriebssoziologischen Diskussion der Industrieländer Vorstellungen von Gleichförmigkeit und Zwangsläufigkeit industriell-kapitalistischer Entwicklung erschüttert worden, obwohl die evolutionären Entwicklungsannahmen nach wie vor dominieren.

1. 'Nachholende Industrialisierung' - Erwartungen und Desillusionierung

Die meisten lateinamerikanischen Länder waren bis ins 20. Jahrhundert im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung, wie sie sich nach der Entkolonialisierung und vor allem der raschen Industrialisierung in Europa in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts herausbildete, vornehmlich auf die Förderung von Rohstoffen sowie die Produktion von landwirtschaftlichen Gütern für den Export in die Industrieländer mit ihren wachsenden Märkten spezialisiert; im Gegenzug wurden Industriegüter, überwiegend für den Luxuskonsum der Oligarchien, importiert.⁹ Die vorherrschende Freihandelspolitik, welche vor allem den Interessen der auf die Exportproduktion ausgerichteten Grundbesitzer entsprach, gab lange Zeit nicht den erforderlichen Schutzraum für die Entstehung einer eigenen verarbeitenden Industrie, die sich gegenüber den effizienten, auf Massenmärkten erprobten europäischen Industrien

⁹ vgl. Sheahan 1990, 104ff. Es ist klar, dass es zwischen den lateinamerikanischen Ländern beträchtliche Unterschiede in den Produktionsstrukturen, staatlichen Politiken und dem Verhältnis interner Machtgruppen und Auslandskapital gab. Zu den national unterschiedlichen 'Pfadern' der Abhängigkeit siehe die 'klassische' Studie von Cardoso und Faletto 1976; für Kolumbien, Peru und Venezuela Boeckh 1979

hätte behaupten können; erst zu Beginn des Jahrhunderts entwickelten sich erste Industrien der Produktion von Verbrauchsgütern, vor allem von Textilien.¹⁰

Die Weltwirtschaftskrise leitete eine neue Phase der Entwicklungs- und Industrialisierungspolitik auch in Lateinamerika ein. Im Zuge massiver Exporteinbrüche, wachsender Verschuldung sowie erhöhter Exportbarrieren wurde die Freihandelspolitik aufgegeben. Unter dem Schutz von Importrestriktionen und Währungskontrollen wuchsen rasch nationale Industrien; zusätzliche Impulse kamen durch den Zusammenbruch des Welthandels im zweiten Weltkrieg. Aber erst danach wurde die 'nachholende' Industrialisierung - die sich am Vorbild der Industriestrukturen der kapitalistischen Industrieländer orientierte - zum strategischen Angel- und Zielpunkt staatlicher Politiken. Nachholende Industrialisierung hiess, das Joch der alten Weltmarktspezialisierung abzuschütteln und nach dem Vorbild 'der' Industrieländer eine eigene, 'vollständige', integrierte Industrie aufzubauen, die also auch den Aufbau einer als strategisch erachteten Kapitalgüterindustrie einschloss. Industrialisierung und industrielles Wachstum wurden Synonyme für Entwicklung.

Die vor allem von der *Comisión Económica Para América Latina* (CEPAL), der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika ausgearbeitete und in Lateinamerika verbreitete Konzeption der 'importsostituierenden Industrialisierung' hatte zum Ziel, die herkömmliche Spezialisierung auf den Export von Rohstoffen und Agrarprodukten zu überwinden und Importe zunächst von Konsumgütern, später auch von Grundstoffen, Zwischen- und Kapitalgütern durch die Gründung und Ansiedlung von Industrien, nicht zuletzt auch durch Direktinvestitionen kapitalstarker transnationaler Unternehmen im Lande selbst zu ersetzen. Die Industrialisierung sollte durch selektive protektionistische Abkopplung des Binnenmarkts, Subventionen und staatliche Investitionen gefördert, der Regie staatlicher Planung unterstellt und durch den Ausbau der wirtschaftlichen und sozialen Infrastruktur flankiert werden; man hoffte, dass unter dem protektionistischen Schirm mittelfristig auch auf dem Weltmarkt konkurrenzfähige

¹⁰ Dabei ist sehr wohl zwischen verschiedenen Ländern des Subkontinents zu unterscheiden. Wenn auch kaum verlässliche historische Vergleichsstudien zur Industrialisierung vorliegen, so lässt die vorhandene Literatur doch den Schluss zu, dass Argentinien, Brasilien, Chile und Mexiko bereits vor dem 1. Weltkrieg eine gewisse Industrialisierung, vornehmlich im Bereich der Textil- und Bekleidungsproduktion, aufwiesen, während die Industrialisierung in Kolumbien, Peru und Bolivien erst nach der Weltwirtschaftskrise, und in anderen Ländern wie Venezuela erst nach dem zweiten Weltkrieg ansetzte (vgl. Fajnzylber 1990, 24).

Industrien entstehen würden.¹¹ Diese Strategie fügte sich in die weitere 'cepalistische' Konzeption des etatistischen Paternalismus, der die Förderung einer effizienten modernen Unternehmerschaft mit der wohlfahrtsstaatlichen Integration der unteren Bevölkerungsschichten und zumal der organisierten Arbeiterschaft zu verbinden suchte (vgl. Mansilla 1979, 52). An die nachholende Industrialisierung knüpften sich Erwartungen eines umfassenden gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses, die Menzel wie folgt resümiert: Man hoffte, 'dass es im Zuge der Industrialisierung zu Urbanisierung, Alphabetisierung, sozialer Mobilisierung und damit auch zu politischer Partizipation, und über die Demokratisierung und die Etablierung gewerkschaftlicher Gegenmacht, zu Umverteilungen kommen würde. Ferner wurde argumentiert, dass die anfänglich aus Effektivitätsgründen für notwendig erachtete Konzentration der Ressourcen auf einen modernen industriellen Kern zu Ausbreitungs- und Durchsickerungseffekten (*spread and trickle down*) in den traditionellen ländlichen Raum führen würde, dessen Bevölkerung auf diese Weise langfristig an der Modernisierung teilnehmen werde.' (Menzel 1992, 142)

Die binnenmarktorientierte Wachstums- und Industrialisierungsstrategie hatte für einige Jahrzehnte beträchtliche Erfolge: es etablierten sich zumindest in den grösseren Ländern Industriesektoren von beachtlicher Grösse, Fertigungstiefe und Differenzierung, freilich zu erheblichen wirtschaftlichen und sozialen Kosten, auf die noch zurückzukommen ist.

Der Optimismus, wie er bis in die sechziger Jahre den 'Entwicklungskeynesianismus' (Menzel) kennzeichnete, stützte sich auch auf die in dieser Phase einflussreichen Modernisierungstheorien. So konnte sich die Hoffnung, dass auch die lateinamerikanischen Länder mit Prozessen der 'nachholenden Industrialisierung' dem Weg der kapitalistischen Industrieländer folgen könnten, auf Rostow und seine ökonomische Entwicklungstheorie berufen. Ihr zufolge vollzieht sich der Weg von der 'traditionalen' zur 'modernen' Gesellschaft nach dem Vorbild der heutigen Industrieländer in 5 Stufen. In der (2.) Übergangsphase bildet sich der Nationalstaat heraus; die Produktivitätszunahme in der Landwirtschaft führt zur Abwanderung und zur schnellen Urbanisierung; die Infrastruktur wird ausgebaut; es etabliert sich eine moderne Textilindustrie und es entwickelt sich eine Unternehmerschicht. Der Sprung in die Industriegesellschaft geschieht dann in der (3.) Phase des *take off*, die sich durch Steigerung von Investitions- und Sparquote,

¹¹ vgl. dazu United Nations/ Economic Commission for Latin America, 1950 und 1963; Prebisch 1963; Baer 1972; Hirschman 1968. Mansilla 1979

durch schnell expandierende neue Industrien und staatliche Politiken der Wachstumsförderung kennzeichnet. In der (4.) 'Reifephase' wird die Importsubstitution abgeschlossen. Die Industrialisierung umfasst, über die Grundstoff- und Schwerindustrie hinaus, auch den Maschinenbau, die Chemie- und Elektroindustrie und moderne Technologien und unternehmerische Prinzipien setzen sich in allen gesellschaftliche Bereichen durch. Auf der Basis hoher Investitionsquoten erfährt die Wirtschaft ein stetiges, wenngleich zyklisches Wachstum. Schliesslich folgt als (5.) 'entwickelteste' Phase die des Massenkonsums von Dienstleistungen und dauerhaften Konsumgütern (Rostow 1960).

Rostow beschrieb Entwicklung derart als universalen uniformen Weg mit einer Abfolge von Entwicklungsstufen, die 'die' entwickelte kapitalistische, demokratisch verfasste Industriegesellschaft mit industrieller Massenproduktion und Massenkonsum zum Ziel hat. Die entscheidende Stufe ist die des *'take off'*, mit der 'Schwellenländer' in Prozesse des 'selbsttragenden Wachstums' eintreten. Aufgabe der Politik kann es dann nur sein, Entwicklungsbarrieren zu beseitigen (vgl. Bohnet 1982, 299). Bei alledem ist die Orientierung am Vorbild der Industrieländer übermächtig, und es ist Mansilla zuzustimmen: 'In der Tat ist es nur zu evident, dass Rostow und eigentlich alle Modernisierungstheorien mehr oder weniger explizit nur eine Schlussfolgerung bezüglich der Entwicklungsstrategie zulassen: der optimale Weg sei die Schaffung ähnlicher Voraussetzungen, das Durchlaufen gleichartiger Phasen und die Entfaltung vergleichbarer Institutionen, Verhaltensmuster und Produktionsformen wie die westeuropäischen Länder, um dem exemplarischen Modell von Modernität, der westlichen Massendemokratie, nahezukommen' (Mansilla 1979, 33).

Auch die soziologischen und sozialpsychologischen Varianten der Modernisierungstheorie, welche zwischen den vierziger bis in die sechziger Jahre in die lateinamerikanische Entwicklungsdiskussion eingingen, wählten zum Vorbild der 'modernen Gesellschaft' einen Typ der kapitalistischen Industriegesellschaft, der unverkennbar Züge der Vereinigten Staaten von Amerika trug, und stellten diesem den Typ der 'traditionellen Gesellschaft' gegenüber. Als normativ-analytisches Instrumentarium dienten für zahlreiche empirische Untersuchungen auch in Lateinamerika die *Pattern Variables* von Talcott Parsons.¹² Zentrale Bedeutung für die ökonomische Entwicklung wurde dabei kulturellen Wertemustern zugemessen; ausbleibende wirtschaftliche Wachstumsprozesse wurden etwa durch die

¹² so für Lerner 1958; Hoselitz 1960

mangelnde Verbreitung einer der kapitalistischen Wirtschaftsweisen entsprechenden rationalen Arbeits- und Erwerbsorientierung erklärt.¹³

Eine wichtige Rolle nahm in der entwicklungsbezogenen Modernisierungsdiskussion das 'Dualismustheorem' ein, dem zufolge Gesellschaften im Übergang dualistische Strukturen ausbilden.¹⁴ Die Koexistenz und Überlagerung traditioneller und moderner sozialer, kultureller, sozialpsychologischer und ökonomischer Muster drücken sich im Nebeneinander und dem strukturellen Ungleichgewicht zwischen zwei Wirtschaftssektoren aus, die jeweils ihre eigenen Gesetzmässigkeiten haben: dem 'traditionellen' Sektor, der die kleinen subsistenzwirtschaftlich orientierten Einheiten in Landwirtschaft und Handwerk umfasst, wird der 'moderne' marktwirtschaftliche Sektor gegenübergestellt, in dem sich die kapitalintensiven, häufig exportorientierten Unternehmen der Industrie und der modernen Dienstleistungsbranche konzentrieren.

In den fünfziger und sechziger Jahren herrschte, wie Menzel feststellt, der Entwicklungsoptimismus, der ungebrochene Glaube an die Modernisierung als einen 'zwangsläufigen und eindimensionalen Prozess (vor), von dem alle Gesellschaften, wenn auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten, erfasst werden. Unterstellt wurde, dass wirtschaftlicher und technologischer Wandel sich Hand in Hand mit sozialem und politischem Wandel vollziehen würde. Entwicklung wurde gleichgesetzt mit Produktivitätssteigerung, Wirtschaftswachstum, insbesondere Industrialisierung, daher eingehend Urbanisierung, Alphabetisierung, sozialer Mobilisierung und schliesslich Partizipation' (Menzel 1992, 17).

Allerdings wurde dieser Entwicklungsoptimismus bereits in den sechziger Jahren auch in Frage gestellt. So hob der Argentinier G. Germani die besonderen Disparitäten, Phasenverschiebungen und -überlagerungen im lateinamerikanischen Entwicklungsprozess hervor: ein im Vergleich zur westeuropäischen Entwicklung sehr viel stärkeres Bevölkerungswachstum und eine 'Hyperurbanisierung' bereits vor dem eigentlichen Industrialisierungsprozess, der seinerseits einen sehr viel schnelleren und 'komprimierteren' Rhythmus hat; die 'Überteriarisierung', die Aufblähung des Dienstleistungssektors in den Städten; das Fortbestehen

¹³ Die Studien über Unternehmer in verschiedenen lateinamerikanischen Ländern haben interessante Befunde, etwa über die starke Familien- und personalistische Orientierung gebracht; diese wurden aber über den normativen Kamm geschoren und nicht auf die ihnen eigenen Rationalitätsmuster hin untersucht. Siehe dazu das 5. Kapitel in dieser Arbeit.

¹⁴ Zuerst Boeke 1953

‘archaischer’ sozialer, ökonomischer und kultureller Strukturen auf dem Lande und starker regionaler Disparitäten; Marginalisierung grosser Bevölkerungsgruppen, etc. Germani kam zu dem Schluss, dass sich die dualistischen Strukturen eher erhalten und verstärken, der ‘moderne’ exportorientierte Sektor kaum zur Industrialisierung und Diversifizierung des traditionellen Sektors beiträgt und schliesslich die Sicker- und Verkettungseffekte zu gering bleiben, um ein sich selbst tragendes Wachstum zu erzeugen (Germani 1969, 10-14; 166ff., 219). Germani erklärt dies aus Dominanz- und Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Metropolen und peripheren Ländern, die sich in den dualistischen Binnenstrukturen verlängern, und führt damit Konzepte der Dependenztheorie ein.

Der Einfluss der Modernisierungstheorie, die typische Entwicklungs- und Industrialisierungsbarrieren vor allem in den traditionellen gesellschaftlichen Strukturen und Wertemustern der ‘rückständigen’ Länder suchte, ging Ende der sechziger Jahre zurück, als deutlich wurde, dass die Entwicklungsstrategie der importsubstituierenden Industrialisierung nicht die weit gesteckten Hoffnungen erfüllen würde; zunehmend ist nun die Rede davon, dass die Industrialisierung sich erschöpft habe.¹⁵

Der Industrialisierungsgrad - wie er sich etwa im Anteil industrieller Produktion am Sozialprodukt ausdrückt - nahm zwar in den meisten Ländern zu, und die Produktion der verarbeitenden Industrie wies bis in die 70er Jahre sehr hohe Wachstumsraten auf; einige Länder, so vor allem Brasilien und Mexiko, bildeten sogar so bedeutende industrielle Sektoren aus, dass sie als Schwellenländer angesehen werden konnten. (s. Tabelle 1.1) Im Zuge des Industrialisierungsschubs erhöhte sich, trotz des beträchtlichen Bevölkerungswachstums, das Pro-Kopfeinkommen; zugleich blieb aber auch die Einkommensverteilung im Vergleich der Industrieländer extrem ungleich.¹⁶ In dieser Phase wurde auch die öffentliche Infrastruktur, so etwa das Verkehrs-, Bildungs- und Gesundheitswesen, auf- und ausgebaut und erstmals grossen Gruppen der Bevölkerung zugänglich.

Der Industrialisierungsprozess in Lateinamerika kam aber in den meisten Ländern kaum über die lokale Produktion von (dauerhaften) Konsum- und Zwischengütern

¹⁵ vgl. Tavares 1969. Zu einer Bilanz der importsubstituierenden Industrialisierung s. Fajnzylber 1983 insbesondere S. 150- 217 und Fajnzylber 1990, insb. S.1-32 und 154ff.

¹⁶ Selbst die Länder mit vergleichsweise günstigen Verteilungsverhältnissen wie Argentinien und Uruguay zeigen Muster, wie sie der Vorkriegssituation in den Industrieländern entsprechen. Weit ungleicher noch die Einkommensverteilung in den meisten übrigen lateinamerikanischen Ländern wie Brasilien, Mexiko und Kolumbien (vgl. Fajnzylber 1990, 58-61; Menzel 1992).

hinaus und hatte nicht die erwarteten Ausstrahlungs-, Verkettungs- und Ausbreitungseffekte in andere Wirtschaftsbereiche, wie etwa in die Landwirtschaft; insbesondere gelang es nicht, eine als Basis für eine 'selbsttragende Entwicklung' als strategisch erachtete Kapitalgüterindustrie aufzubauen. Gemessen an den Zielvorstellungen des Aufbaus einer integrierten Industrie, blieb es eine *industrializacion trunca*, eine 'unvollständige Industrialisierung'.

Tabelle 1.1:

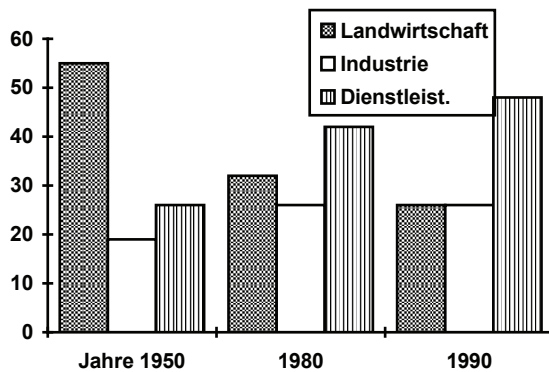
Anteil der Landwirtschaft und der Industrie am Bruttoinlandsprodukt Lateinamerikas insgesamt und ausgewählter Länder (in % des BIP)

Fehler! Es wurde kein Textmarken name vergeben.	Landwirtschaft				Industrie			
	1950	1970	1980	1989	1950	1970	1980	1989
Lateinamerika	19, 8	12, 4	10, 2	11, 0	20	23, 8	25, 2	23, 7
Kolumbien	35, 6	21, 4	19, 4	18, 0	13, 3	22, 1	23, 3	21, 1
Argentinien	16, 5	9, 0	8, 6	10, 6	20, 5	27, 5	25, 0	22, 6
Bolivien	25, 9	17, 9	18, 4	21, 7	12, 5	13, 4	14, 6	13, 0
Brasilien	19, 1	15, 2	10, 5	11, 4	19, 7	32, 3	33, 1	29, 4
Mexiko	19, 0	11, 0	8, 2	7, 7	17, 8	21, 2	22, 1	22, 3

Quelle: CEPAL; Nohlen/Nuscheler 1992, Bd. 2, 97

Trotz des starken industriellen Wachstums blieben auch die Beschäftigungseffekte weit hinter den Erwartungen zurück; die junge Industrie war bei weitem nicht in der Lage, das im Zuge des raschen Bevölkerungszuwachses und der rapiden Urbanisierung enorm wachsende städtische Arbeitskräftepotential aufzunehmen, welches zu einem grösseren Teil Beschäftigung in den expandierenden städtischen Dienstleistungsbereichen suchte, und insgesamt nahmen Armut, Unterbeschäftigung nicht ab (s. Schaubild 1.1).

Schaubild 1.1: **Struktur der Erwerbsbevölkerung nach Wirtschaftssektoren 1950-90 (in Prozent)**



Fehler! Schalterargument nicht

angegeben.

Quelle: CEPAL, Infante/ Klein 1991

Die asymmetrischen Beziehungen, die Abhängigkeit von den Industrieländern, welche durch die importsubstituierende Industrialisierung gerade aufgehoben werden sollte, wurden nicht geringer. Obwohl nun ein grosser Teil der Industrieprodukte im eigenen Land erzeugt wurde, so doch mit *Know-how*, Technologien und oft genug auch Materialien, die aus den Industrieländern importiert werden mussten. Mit wachsender Importsubstitution nahmen daher auch die Importe von Vorprodukten und Kapitalgütern zu; der mit der Binnennachfrage wachsende Importbedarf der jungen Industrie wiederum konnte nur aus traditionellen Rohstoff- oder Agrarexporten oder aber durch Kredite finanziert werden und trug in beträchtlichem Masse zur Aussenverschuldung bei; die späteren Versuche, die industrielle Exportproduktion zu fördern und damit die Devisenabflüsse zu mindern, blieben in ihren Erfolgen sehr beschränkt.¹⁷ Da nationale Unternehmenstraditionen in kapital- und technologieintensiven Produktionsbereichen noch wenig ausgebildet waren, übernahmen hier transnationale Konzerne Schlüsselfunktionen und konnten unter dem protektionistischen Schirm hohe und sichere Gewinne einstreichen; andererseits trugen sie kaum zur technischen Innovation und zur Effizienzsteigerung der übrigen nationalen Produktion bei und bewirkten einen dauernden Abfluss an Devisen.

Die Zweifel nicht so sehr an der Wünschbarkeit, als vielmehr an der Möglichkeit nachholender Industrialisierung durch Importsubstitution drückten sich in der Dependenztheorie aus, die seit den sechziger Jahren in ihren verschiedenen

¹⁷ vgl. die Daten bei Fajnzylber 1983, 207-217

Versionen breit rezipiert wurde und als bedeutender eigenständiger lateinamerikanischer Beitrag zur kritischen Analyse des gegenwärtigen Kapitalismus gelten kann. Anders als die Modernisierungstheorie, welche die inneren Strukturbedingungen und Blockaden für eine nachholende Entwicklung thematisierte, rückte die Dependenztheorie die Abhängigkeit der peripheren Länder von den industriellen Zentren oder Metropolen und die aus ihr resultierenden Deformationen in den Mittelpunkt. Unterentwicklung wird nicht mehr als Mangel an Modernisierung, nicht als historisches Überbleibsel überkommener traditioneller Gesellschaftsordnung, sondern als Ergebnis und Produkt der in der internationalen Arbeitsteilung des kapitalistischen Systems angelegten asymmetrischen Beziehungen zwischen Industrie- und Entwicklungsländern erklärt. Abhängigkeit und Unterentwicklung erscheinen als zwei Seiten derselbe Medaille (vgl. Frank 1969); nachholende 'selbsttragende' Industrialisierung als Motor eines umfassenden gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses wird durch die externe Abhängigkeit systematisch verhindert.

Die Dependenztheorie behauptet in ihrem Kern, wie Menzel resümiert, 'dass in Lateinamerika die Jahrhunderte währende und auf den Beginn der spanischen Kolonisation zurückgehende Einbindung in das sich ausbreitende kapitalistische Weltsystem nicht nur einen permanenten Ressourcenabfluss, sei es durch Plünderung oder ungleiche Handelsbeziehungen, bewirkt hat, der sich nach der Unabhängigkeit nahtlos fortsetzte, auch wenn die Akteure sich von Spanien über England auf die USA verlagert hatten, sondern auch, dass diese Beziehungen eine strukturelle Deformation im Innern dieser Gesellschaften herbeigeführt haben, die das System externer Ausbeutung und Abhängigkeit nach innen verlängert. Eine Lösung des Problems der Unterentwicklung sei deshalb nur in einer radikalen Transformation des Internationalen Systems wie der innergesellschaftlichen Strukturen zu finden' (Menzel 1992, 105f).

Auch wenn dieses Resümee eine Konsistenz unterstellt, die kaum der Vielfalt und Differenzierung der dependenztheoretischen Konzepte entspricht, so sind doch wichtige Elemente der Diskussion angedeutet.

Als zentrale Barrieren von Industrialisierungs- und Entwicklungsprozessen gelten einerseits die asymmetrischen Austauschbeziehungen zwischen Industrie- und Entwicklungsländern, sei es die säkulare Verschlechterung der *Terms of Trade*, sei es der 'ungleiche Tausch', sei es der Gewinntransfer der transnationalen Konzerne,

welche die abhängigen Länder mit ihren Rohstoff- und Agrarexporten kontinuierlich in eine relativ schlechtere Situation bringen.¹⁸

Ein weiteres zentrales Argument der Dependenzdiskussion bezieht sich auf die fortbestehende finanzielle, technologische und wissenschaftliche Dominanz der Industrieländer und die Verlängerung der Abhängigkeit in die inneren wirtschaftlichen und sozialen Strukturen der peripheren Länder hinein, welche eine 'selbsttragende' Entwicklung nicht möglich machen.

Die 'abhängige Industrialisierung' drückt sich aus:

- in der Ausbildung 'verkrüppelter' Ökonomien, denen es an den '...für eine lebensfähige Gesellschaft erforderlichen Wirtschaftsbereichen einschliesslich ihrer Vermaschung' mangelt (Senghaas 1982, 329). Landwirtschaft, Rohstoffindustrien und verarbeitende Industrie sind kaum miteinander verflochten. Die Landwirtschaft ist bis auf ihren exportorientierten Teil wenig leistungsfähig und vom Industrialisierungsprozess und der Produktivitätssteigerung in anderen Sektoren abgekoppelt. Die Fertigungstiefe der verarbeitenden Industrie bleibt beschränkt; wesentliche Abschnitte der Produktionskreisläufe, so vor allem die - besonders technologie- und qualifikationsintensive - Produktion von Kapital- und Zwischen-
gütern konzentrieren sich in den Industrieländern. Dies trägt zu einer tiefgreifenden und perpetuierenden wirtschaftlichen und technologischen Abhängigkeit und zum dauernden Kapitalrückfluss in die Industrieländer bei. Die 'peripheren Ökonomien' bleiben, wie Cardoso und Faletto schreiben 'selbst wenn sie nicht mehr auf die Rohstoffherzeugung beschränkt sind, ... in einer sehr spezifischen Weise abhängig: Ihre Investitionsgütersektoren bleiben schwach, zu schwach, um eine stetige Fortentwicklung des Systems zu gewährleisten, und zwar sowohl in finanzieller als auch in technologischer und organisatorischer Hinsicht'.

- Da das Wachstum sich auf wenige 'moderne' Sektoren beschränkt und sich nur mit geringen Kopplungs- und Ausbreitungseffekten verbindet, kann Massenkaukraft kaum entstehen; die industrielle Fertigung zielt auf den Bedarf und die den Industrieländern entlehnten Konsummuster der kleinen einkommensstarken Gruppen und beschränkt sich auf Produkte, die 'im Zentrum Massenkongsumgüter, in abhängigen Gesellschaften hingegen typischerweise Luxuskongsumgüter' seien (Cardoso/ Faletto 1976, 224).

¹⁸ Die ursprünglich von Prebisch (1963) und von Singer (1949) aufgestellte These der Verschlechterung der *Terms of Trade* sowie die von Emmanuel (1972) und Dos Santos (1970) begründeten Annahmen des ungleichen Tauschs sind sowohl theoretisch wie auch empirisch gründlicher Kritik unterzogen worden, vgl. Schmidt 1982 117ff.; die Resümees von Nohlen und Nuscheler 1992, 47-50; Boeckh 1979, 6ff und 116ff. für Kolumbien, Peru und Venezuela

Die Dependenztheorie teilte mit den Modernisierungstheorien das Bild der kapitalistischen Industrieländer und zumal deren Industrialisierung und Wachstum als Beispiele 'gelungener Entwicklung'. Wie Mansilla zu recht anmerkt, stellen die Grundkategorien der Dependenztheorie 'sämtlich eine abgeleitete Grösse dar, die aus dem Vergleich der peripheren Gesellschaften mit den metropolitanischen Zentren gewonnen worden sind. Alle diese Vorstellungen beziehen sich letztlich auf die Entwicklung der nördlichen Industriegesellschaften, eine Evolution, der dadurch ein absoluter paradigmatischer Charakter zugeschrieben wird'(Mansilla 1979, 69). Unterentwicklung definiert sich vor allem aus der Negation oder Abweichung und bestimmt sich durch Defizite nach Kriterien, die sich aus dem Entwicklungs- und zumal Industrialisierungspfad der metropolitanischen Zentren ergeben.

Zu einer zentralen, zunächst beschreibenden, dann auch analytischen Kategorie der Dependenztheorie avancierte die der 'strukturellen Heterogenität', welche die auch mit wachsender Weltmarktintegration fortbestehenden Disparitäten und Disproportionen von Produktivität, Produktionsweisen und -verhältnissen, Erwerbsformen, Einkommens- und Beschäftigungschancen erfassen sollte (vgl. Nohlen/ Sturm 1982, 92ff.). Während die traditionellen Sektoren in dualistischen Konzeptionen als historische Residuen des Modernisierungsprozesses galten, werden sie nun als funktionaler Teil der abhängigen Reproduktion der gleichsam von aussen 'aufgepfropften' hegemonialen modernen Sektoren (Quijano) gesehen; letztere 'zwingen... die nach dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte und der gesellschaftlichen Organisation unterschiedene vorkapitalistische Produktionsweise in eine abhängige Krückenfunktion (z.B. als Reservoir von benötigten und Auffanglager von überschüssigen Arbeitskräften)', bewirken aber nicht 'eine Homogenisierung ('Durchkapitalisierung') der Strukturen' (Nohlen/ Nuscheler 1992, 44). Grosse Teile der Bevölkerung bleiben demnach in einem stark segmentierten Arbeitsmarkt von den Beschäftigungs- und Einkommenschancen der modernen Sektoren dauerhaft ausgeschlossen. Marginalität, Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit, sind in den ökonomischen Strukturen angelegt und perpetuieren sich trotz Wachstums (vgl. Cordova 1973, 13-17; Quijano 1974, 309ff).

Die Dependenztheorie und mit ihr das Konzept der strukturellen Heterogenität sind in den siebziger und achtziger Jahren vielfältiger theoretischer und empirischer Kritik ausgesetzt worden. Vor allem die rasche ökonomische Entwicklung von Ländern im südostasiatischen Raum, die in kurzer Zeit international konkurrenzfähige

Exportindustrien mit beträchtlichem technologischen Niveau und internen Kopplungseffekten ausgebaut haben, hat erhebliche empirische Zweifel an der Unüberwindlichkeit struktureller, im internationalen System der Arbeitsteilung angelegter Blockaden nachholender Industrialisierung aufgeworfen und jenen Kritiken zusätzlichen Rückhalt verliehen, welche in der Dependenztheorie, die die strukturellen externen Zwänge des Weltmarkts hervorhebt, eine gründliche Analyse der Bedeutung interner Strukturen, Institutionen und Politiken für die ökonomisch-industrielle Entwicklung vermissen (Fajnzylber 1983 und 1990; Eßer 1992; 1993).

In einer umfassenderen Weise war es aber die 'verlorene Dekade Lateinamerikas' der achtziger Jahre, die mit ihren sozialen und ökonomischen Problemen Anlass und Ausgangspunkt einer grundlegenden Kritik der bisher verfolgten Entwicklungs- und Industrialisierungspolitik bildete.

Auf der Makroebene wirkten seit der zweiten Hälfte der siebziger Jahre verschiedene Faktoren so zusammen, dass die binnenmarktbezogene und weitgehend über Aussenkredite finanzierte Industrialisierungsstrategie nicht mehr weiterverfolgt werden konnte: hohe Aussenschulden und Schuldendienst, Devisenknappheit und Finanzspekulation, hohe Inflationsraten, rigorose, von internationalen Organisationen wie dem Internationalen Währungsfonds oktroyierte Sanierung der öffentlichen Haushalte, Einkommensrückgang und drastischer Rückgang der Binnennachfrage, negative oder nur noch geringe positive Wachstumsraten, schliesslich auch starke Einbrüche der industriellen Produktion, die sowohl durch Rückgang der Binnennachfrage als auch die Verteuerung der Importgüter bedingt war - dies alles verschärfte die sozialen Probleme, trug insbesondere zur massiven Verarmung und wachsender Einkommensungleichheit bei und zeigte insgesamt, je nach Standort der Beobachter, die unzureichende Umsetzung der Konzeption, die 'Erschöpfung' oder das 'Scheitern' der importsubstituierenden Industrialisierung an.

In dem entwicklungstheoretischen und -strategischen Vakuum gewann ein ordnungspolitisches Modell an Boden, das mit grundsätzlichen herkömmlichen Prinzipien brach.

Bereits in den siebziger Jahren führte die chilenische Militärdiktatur die neoliberale Wende, den Übergang zu einer neoliberal orientierten Wirtschaftspolitik durch und vor. In der Folge sind fast alle lateinamerikanischen Länder von der herkömmlichen Entwicklungsstrategie der importsubstituierenden Industrialisierung abgekehrt.

Das neue, neoliberal orientierte Modell schliesst als wesentliche Momente ein: den Rückzug des Staates aus den (sektorialen, aber auch globalen) Lenkungsfunktionen der Ökonomie, eine weitreichende Privatisierung staatlicher und parastaatlicher Unternehmen und die Zunahme marktförmiger Regulierung, insbesondere eine Öffnung zum Weltmarkt durch Abbau der Schutzmauern des Binnenmarkts. Die bisherige 'kameralistische Regulierung' soll zugunsten einer umfassenden Liberalisierung aufgegeben werden, welche den Aussenhandel, das Kreditwesen und den Devisenverkehr umfasst und - mit der Ausweitung arbeitsrechtlicher Margen der Beschäftigungsflexibilisierung - auch die Arbeitsmärkte einschliesst.¹⁹ Man erhofft sich davon eine grundlegende Modernisierung der Wirtschaft und der öffentlichen Institutionen und insgesamt eine neue Dynamik des Entwicklungsprozesses.

Auch in der entwicklungstheoretischen Diskussion verschoben sich seit den achtziger Jahren deutlich die Akzente. Die Dependenztheorie hat, wie auch andere 'Grosstheorien', an Boden verloren. Mit der Dependenztheorie wurde auch die konzeptionelle Anstrengung weitgehend aufgegeben, externe, weltmarktvermittelte Entwicklungs- und Industrialisierungsblockaden und ihren Zusammenhang mit inneren strukturellen Deformationen überhaupt zu erfassen. Auch wurde mit dem Konzept der strukturellen Heterogenität ein begriffliches Instrument abgelegt, das immerhin zumindest deskriptiv die spezifische Koexistenz und Verbindung unterschiedlicher Produktions- und Reproduktionsmuster wiedergibt.

Zugleich bestimmen wieder eher modernisierungstheoretisch orientierte Ansätze die Entwicklungsdiskussion, die das 'Scheitern' der bisher verfolgten Entwicklungs- und Industrialisierungsstrategien dem Modell der importsubstituierenden Industrialisierung und den mit ihr verbundenen internen Akteurskonstellationen und Handlungslogiken zurechnen. Während neoliberale Kritiker, auf der Basis ihrer allgemeinen theoretischen Annahmen, eine verfehlte Ressourcenallokation marktwidrigen staatlichen Interventionen anlasten, betonen 'Neostrukturalisten' vor allem institutionelle und gesellschaftliche Fehler und Defizite.

Stellvertretend für letztere seien hier nur einige der Argumente von Fajnzylber zum Scheitern der bisherigen Industrialisierungsstrategien resümiert, der mit seinen Analysen die wesentlichen Grundlagen für die neue Konzeption der CEPAL gelegt hat.²⁰

¹⁹ Geradezu ein Kompendium der neoliberalen Diskussion ist das Herausgeberwerk von Levine 1992

²⁰ 'Transformacion productiva con equidad'; zur Kritik s. Müller-Plantenberg 1993, 17ff.

Fajnzylber führt als zentrale Industrialisierungshemmnisse an:

- Die 'frivole Protektion' einer binnenmarktzentrierten Industrialisierung und 'unterforderte Unternehmer'.

In Lateinamerika wurde die Protektion auf hohem Niveau und nicht selektiv angewandt: Sie kam auch und vor allem den mit *know-how* und Kapital bestens ausgestatteten transnationalen Unternehmen sowie staatlichen Monopolgesellschaften zugute und richtete sich nicht gezielt darauf, schutzbedürftigen neuen nationalen '*infant industries*' den Raum zur ökonomischen Konsolidierung und zum technisch-organisatorischen 'Lernen' zu geben und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu fördern. Insgesamt nahmen die grösseren und sichereren Gewinnchancen auf dem geschützten Binnenmarkt den Unternehmen den Anreiz und Druck, sich der Konkurrenz auf dem umkämpften Weltmarkt zu stellen und stützten auch ineffiziente Industrien, die längst nicht mehr als '*infant industries*' anzusehen sind. (vgl. dazu Fajnzylber 1983, 149ff). Die Unternehmen waren demnach systematisch 'unterfordert': auf die, angesichts der ungleichen Einkommensverteilung engen und geschützten Binnenmärkte orientiert, waren sie nicht gezwungen, durch Produktinnovationen, technisch-organisatorische Rationalisierung oder Qualifizierung der Beschäftigten Produktivität und Qualität zu steigern und Kosten zu senken (vgl. auch Eßer 1992, 44). Die - auf Grund der hohen Einkommenskonzentration geringe - Binnennachfrage schaffte wenig Anreize zur Ausweitung der Produktionskapazitäten und zur Nutzung von Skaleneffekten und förderte statt dessen eine Unterauslastung von Kapazitäten und die Differenzierung von Produktpaletten.

- Finanzierung der Industrialisierung durch Exporte von Primärgütern und Verschuldung.

Die unterschiedslose und kontinuierliche 'frivole' Protektion erlaubte es der Industrie, Waren trotz - im Vergleich zum Weltmarkt - höherer Preise und niedrigerer Qualität, also auf Kosten der Konsumenten abzusetzen. Andererseits war die industrielle Produktion und Reproduktion von einem kontinuierlichen Fluss von Material- und Technologieimporten abhängig, der nur über traditionelle Agrar- und Rohstoffexporte oder durch Kredite finanziert werden konnte. Bei starkem Wachstum der industriellen Produktion, bei Rückgang der Nachfrage nach Primärgütern oder Verfall der *Terms of Trade* konnte der Devisenbedarf, wie in den siebziger Jahren geschehen, nur noch durch starke Aussenverschuldung gedeckt werden.

- Geringe unternehmerische Tradition und 'Verbands korporativismus'

Die Industrialisierung konnte sich nur in begrenztem Masse auf nationales Kapital und nationale Traditionen stützen. Insbesondere in kapital- und *know-how*-intensiven Bereichen - so vor allem der Produktion von dauerhaften Konsumgütern, Grundstoffen und Zwischengütern - nahmen bald transnationale Unternehmen - oft mit ineffizienten, überdimensionierten, wenig ausgelasteten Produktionsanlagen - eine beherrschende Rolle ein, während nationales Kapital eher auf industrielle Aktivitäten auswich, in denen es nicht der ökonomisch und technisch-organisatorisch überlegenen Konkurrenz ausgesetzt war, wenn es nicht überhaupt spekulativ auf den Finanzmärkten angelegt wurde. Charakteristisch sei die Schwäche eines endogenen Kerns der lateinamerikanischen Industrialisierung: 'der Mangel an effektivem Protagonismus bei dem Aufbau eines endogenen industriellen Potentials, das in einem nennenswerten Spektrum von Produktionssektoren zur Anpassung, Innovation und internationalem Wettbewerb fähig wäre' (Fajnzylber 1983, 176f).²¹

Die Industrie in Lateinamerika war weder nach ihrem *know-how* noch institutionell in der Lage, Produkte und Produktionsprozesse an die spezifischen sozialen und ökonomischen Bedingungen und Ressourcen anzupassen (vgl. Fajnzylber 1990,

²¹ Eßer spricht in diesem Zusammenhang von 'unterforderten' und eher rentenorientierten nationalen Unternehmern; er führt die mangelnde wirtschaftliche Dynamik auf verbandskorporatistische Gefüge zurück, in denen sowohl Unternehmer wie auch Gewerkschaften ihre ökonomischen und sozialen Interessen über den Staat durchzusetzen suchen; ein 'überforderter Staat' intervenierte weniger, um die 'Entwicklung der nationalen wirtschaftspolitischen, technischen und organisatorischen Kompetenz' zu betreiben als vielmehr 'Ansprüche des Verbandskorporativismus zu befriedigen' (Eßer 1992 und 1993).

12). Waren die transnationalen Unternehmen nicht daran interessiert, Produkt- und Prozesstechnologien eigens zu entwickeln oder anzupassen, so hatten die nationalen Unternehmen dazu weder die Voraussetzungen noch den nötigen Konkurrenzdruck.

In der hier resümierten 'neostrukturalistischen' Argumentation wird strukturellen Zwängen des Weltmarkts und der ungleichen Stellung in der internationalen Arbeitsteilung nur noch eine mindere Bedeutung beigemessen: die 'nachholende Industrialisierung' ist demnach an den Fallstricken gescheitert, welche bereits in ihrer Konzeption, in ihren ökonomischen und politischen Strukturen, Institutionen und Politiken angelegt waren.²² Die Analyse geht damit zugleich weiter als die früheren Modernisierungstheorien, die vornehmlich die Rolle von Wertorientierungen und Verhaltensmustern in Entwicklungsprozessen beleuchteten.

Die strategischen Schlussfolgerungen zielen daher auf Veränderungen von inneren Strukturen, Institutionen und Politiken, die bislang die Industrialisierung behindert haben. 'Es kommt..' wie Eßer schreibt, 'auf die endogenen Faktoren an, ...um externe Schwierigkeiten und Hemmnisse zu überwinden.' (Eßer 1992, 51) So verlangt eine 'industrielle Restrukturierung', die anhaltendem wirtschaftlichem Wachstum und sozialem Ausgleich gleichermassen dienen soll, in der Konzeption von Fajnzylber und der CEPAL folgende Veränderungen: an die Stelle der Ausbeutung der natürlichen Ressourcen soll die Inkorporierung und Diffusion 'technischen Fortschritts' in der Produktion treten; selektive Protektion zum Zwecke technisch-ökonomischen Lernens soll mit gezielter Weltmarktintegration und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von spezialisierten Exportindustrien verbunden werden; staatliche Institutionen und Politiken sollen sich nicht nur auf die makroökonomische Regulierung beschränken, sondern durch Ausbau der sozialen und ökonomischen Infrastruktur und durch sektorale Politiken die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Industrie fördern; schliesslich soll ein neues 'institutionelles Klima' geschaffen werden, welche die strategische Kooperation

²² Die Verlagerung der Akzente wird sogar in den beiden Studien von Fajnzylber deutlich: in der Studie von 1983 sind es noch die transnationalen Konzerne und ihre Einbeziehung in die Protektion, in der späteren Studie aber die binnenorientierte Industrialisierungsstrategie, welche den Entwicklungsprozess behinderten.

zwischen Regierung, Unternehmen und Beschäftigte begünstigt.²³ Damit wird auch das bisherige Leitbild nachholender Industrialisierung aufgegeben, das auf die Ausbildung einer vollständigen, integrierten Industriestruktur, also auch den Aufbau nationaler Schwer- und Kapitalgüterindustrien zielt.

Als Gegenpol zu solchen, letztlich wieder modernisierungstheoretisch und am Bezugsrahmen nationaler Ökonomien orientierten strategischen Konzeptionen lassen sich neuere globalökologisch und -ökonomisch ausgerichtete Kritiken der Industrialisierung ansehen. Die Industrialisierung nach dem Vorbild der Industrieländer stößt demnach an ökonomische und ökologische Grenzen und ist weder möglich noch wünschenswert. So hebt Altvater die Schranken hervor, welche der Weltmarkt und die in ihm ausgebildete ökonomische Ungleichheit den Industrialisierungsstrategien im 'Süden' setzen: 'Die beklagte 'verstümmelte Industrialisierung', die in Lateinamerika das Resultat der forcierten Industrialisierungsversuche der sechziger und 70er Jahre ist, oder gar die 'verschuldete De-Industrialisierung' in einer Reihe von Ländern, deren Investitionsquote gesenkt werden musste, um finanzielle Mittel für den Transfer des Schuldendienstes aus der internen Ersparnis abzuzweigen, sind nicht nur Folge von wirtschaftspolitischen Fehlentscheidungen, sondern von Grenzen eines Entwicklungsmodells, das auf nationale Industrialisierung abzielt, damit aber die Globalisierung des Industrialisierungsmodells betreibt. Die Überziehung der gesamten Welt mit Industrieprojekten und die Bereitstellung der Produkte der Industrialisierung für alle freilich, ist schlechterdings unmöglich' (Altvater 1992, 23). Altvater führt überzeugende ökologische Argumente an: der Raubbau an den natürlichen Ressourcen und die Schadstoffemissionen, notwendige Kehrseite der Konsumtions- und industriellen Produktionsmuster der Industrieländer, lassen eine globale Ausbreitung des Industriesystems ohne Veränderung der bisherigen Produktions-, Verteilungs- und Konsummuster langfristig nicht zu.

Freilich sind Zweifel an der unterstellten Hermetik der Weltmarktwänge angebracht, die späten Industrialisierungsprozessen keine Chancen zu geben scheinen. Nicht erst die Beispiele der ostasiatischen Länder, die gegenwärtig einen

²³ vgl. Fajnzylber 1990, 186ff; ähnlich auch die strategischen Empfehlungen Eßers einer 'weltmarktorientierten Spezialisierung', welche sich nicht nur auf natürliche Ressourcen- und Standortvorteile stützt, sondern auch auf 'geschaffene' nationale Wettbewerbsvorteile, wie eine ausgebaute Infrastruktur, intermediäre Strukturen und Institutionen und neue politische Partizipations- und Mitbestimmungsformen; eine erfolgreiche Weltmarktintegration setzt demnach tiefgreifende innere ökonomische, gesellschaftliche und politisch-institutionelle Veränderungen voraus und staatlichen (Wirtschafts-, Industrie- und Sozial-)Politiken wird dabei eine strategische Rolle zugemessen. (Eßer 1993, Eßer 1992; Eßer 1994).

raschen Industrialisierungsprozess durchlaufen, stellen die Annahme Altvaters in Frage, dass Industrialisierung ein 'positionelles Gut' sei und Industrialisierungsstrategien scheitern müssen, weil die zentralen Plätze bereits besetzt seien und das Gefälle zwischen Industrie- und Entwicklungsländern nicht mehr aufzuholen sei; letzteren seien allenfalls noch Nischen überlassen (Altvater 1993, 8). Nach Altvater scheinen die Staaten und Unternehmen gleichsam Marionetten des in seiner Struktur statischen Weltmarktsystems, das in einer Art Nullsummenspiel dem einen zu gewinnen erlaubt, was der andere verliert. Weder gibt es in diesem Bild Akteure mit autonomen Spielräumen für Strategien und Politiken noch endogene Entwicklungspotentiale (wie etwa die Ankopplung der Landwirtschaft an die industrielle Entwicklung, die Entfaltung des Binnenmarkts etc.) noch Wandlungen des Weltmarkts selbst, die neue Spezialisierungen zulassen würden (vgl. dazu Eßer 1993).²⁴ Zugleich aber weist er auf die Schwäche des neueren Modernisierungsoptimismus hin: Weltmarkteinflüsse generell und insbesondere die Chancen, die Lateinamerikas Industrialisierungsstrategien innerhalb eines von den Industrieländern beherrschten internationalen Systems - auch angesichts der zunehmenden Verknappung natürlicher Ressourcen - haben können, werden erst gar nicht mehr thematisiert. (vgl. auch Bonder/Röttger 1993, 66)

2. Die Zweifel am 'Industrialisierungstheorem'

Die entwicklungsstrategische und -theoretische Diskussion war lange Zeit von der Leitvorstellung 'nachholender Industrialisierung' als Motor ökonomischen Wachstums und gesellschaftlicher Entwicklung überhaupt geprägt. Im Zuge der 'nachholenden Industrialisierung' sollten in Lateinamerika Prozesse vollzogen werden, welche die Industriegesellschaften bereits durchlaufen haben, und diese gaben das Vor- und Leitbild für die anzustrebende ökonomische und gesellschaftliche Struktur vor.

Industrialisierung in den Industrieländern meinte jenen historischen Prozess der Etablierung und Ausweitung einer Produktionsweise, die durch die betriebliche Konzentration von (lohnabhängigen) Arbeitskräften, den Einsatz von Technologien und die planvolle Organisation und hierarchische Kontrolle von Arbeits- und Produktionsprozessen nach Prinzipien der Effizienz und privatwirtschaftlichen

²⁴ Insofern lassen sich an Altvaters Argumentation jene Kritikpunkte geltend machen, die auch gegen den Weltsystemansatz Wallersteins angeführt worden sind, vgl. Senghaas 1982, 218f.; Boeckh 1993, 121

Rentabilität charakterisiert war. Als gesamtgesellschaftlicher Prozess schloss sie die Verallgemeinerung marktvermittelter industrieller Warenproduktion in allen Produktionsbereichen, die Verdrängung 'vorindustrieller' Produktionsformen und Sozialbeziehungen sowie die Verallgemeinerung lohnabhängiger Erwerbstätigkeit ein.

Lange Zeit standen in Lateinamerika weder die Zielrichtung noch der Verlauf nachholender Industrialisierungs- und Entwicklungsprozesse in Zweifel. Als Ziele wurden die 'Durchkapitalisierung' der gesellschaftlichen Verhältnisse und die 'Vollindustrialisierung' angestrebt mit einer Kapitalgüterindustrie als Motor der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung. Um den ökonomischen und gesellschaftlichen Stand der entwickelten Industriegesellschaften zu erreichen, galt es, die Industrialisierungshemmnisse zu beseitigen, die oft in den ausser-ökonomischen Bedingungen - traditionellen Strukturen, Wert- und Verhaltensmustern - angesiedelt wurden. Als 'Hemmnisse' galten alle Abweichungen von dem, was als Voraussetzung der industriell-kapitalistischen Entwicklung der Industrieländer verstanden wurde. Selbst noch die dependenztheoretische Kritik mass die Erfolge des eingeschlagenen Industrialisierungsweges am (Vor-)Bild der entwickelten industriell-kapitalistischen Gesellschaften; sie stellte allerdings fest, dass die in das System internationaler Arbeitsteilung eingelassenen Ungleichheitsstrukturen die angestrebte nachholende Entwicklung in Lateinamerika blockierten und dem Kontinent seine eigene 'strukturelle Heterogenität' aufprägten; nachholende Industrialisierung war demnach zwar wünschenswert, aber, so zumindest auf dem eingeschlagenen Weg der importsubstituierenden Industrialisierung, nicht möglich.

Seit den achtziger Jahren ist die Leitvorstellung 'nachholender Industrialisierung', sofern sie nicht überhaupt ausdrücklich als aussichtloser und zudem selbstzerstörerischer Weg abgelehnt wird, hinter eher pragmatische Politiken zurückgetreten, die sich kaum mehr auf spezifische Entwicklungstheorien berufen.

a) Uniforme industriell-kapitalistischer Entwicklung?

Die in lateinamerikanischen Ländern verbreiteten Konzepte nachholender Industrialisierung waren durchaus im Einklang mit den Entwicklungsvorstellungen, die in

den Industrieländern in der Nachkriegsperiode vorherrschten, und die von Lutz (1984), auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung bezogen, als 'Paradigma industriegesellschaftlicher Entwicklungskontinuität', und von Kern (1989), hinsichtlich der betrieblichen Produktionskonzepte, als 'Industrialisierungstheorem' charakterisiert wurden.

Industriell-kapitalistische Entwicklung wurde demnach als ein kontinuierlicher Prozess begriffen, der dauerhaft Prosperität versprach. Auf der gesellschaftlichen Makroebene schien sie Synonym für technischen Fortschritt, Wachstum, sozialstaatliche Umverteilung und Massenkonsum; auf der betrieblichen Mikroebene gleichbedeutend mit Massenproduktion, Einsatz von Hochtechnologien und systematischer Arbeitszerlegung und institutionalisierten Formen der Interessenauseinandersetzung und -kompromisse.

Die Uniformität und Zwangsläufigkeit industriell-kapitalistischer Entwicklung ist aber ebenso wie ihre Kontinuität zunehmend auch in den Industrieländern in Frage gestellt worden.

Gerschenkron, der bereits in den sechziger Jahren Bedenken gegenüber den Entwicklungsannahmen der seinerzeit beliebten Stufentheorien (wie der Rostows) anmeldete, nahm zum Ausgangspunkt seiner Überlegungen zur Uniformität industriell-kapitalistischer Entwicklung die Bemerkung von Marx, dass 'das industriell entwickeltere Land ... dem minder entwickelten nur das Bild der eigenen Zukunft' zeige. Marx, der sich auf das seinerzeitige Verhältnis von England zu weniger industrialisierten Ländern Europas, wie etwa Deutschland, bezog, hatte die gesetzmässigen, 'mit eherner Notwendigkeit wirkenden und sich durchsetzenden Tendenzen' hervorgehoben; die Gesellschaften durchlaufen, demnach 'naturgemässe Entwicklungsphasen', die nicht übersprungen, allenfalls abgekürzt werden können (Marx 1968, 12f).

In seinen historischen Untersuchungen der nachholenden Industrialisierung in den 'rückständigen' Ländern Russland und Deutschland stellt Gerschenkron nicht Ziel, Zielgerichtetheit und allgemeine Merkmale des Prozesses industriell kapitalistischer Entwicklung in Frage, die er wie folgt beschreibt: 'Industrialization everywhere means increase in the volume of fixed capital; it means changes in technology, economies of scale, transformation of agricultural laborers and small artisans into factory workers; it means appearance of men, willing and able to exercise the entrepreneurial function' (Gerschenkron 1965, 40f.). Er zeigt aber auf, dass dieser Prozess sich in den verschiedenen Ländern in jeweils sehr unterschiedlichen Formen durchgesetzt hat, die sich jeweils stark von denen des Vorreiters England

unterscheiden: 'In several very important respects the development of a backward country may, by the very virtue of its backwardness, tend to differ fundamentally from that of an advanced country. industrialization processes, when launched at length in a backward country, showed considerable differences, as compared with more advanced countries, not only with regard to the speed of the development (the rate of industrial growth) but also with regard to the productive and organizational structures of industry which emerged from those processes. Furthermore, these differences in the speed and character of industrial development were to a considerable extent the result of application of institutional instruments for which there was little or no counterpart in an established industrial country. In addition, the intellectual climate within which industrialization proceeded, its 'spirit' or 'ideology', differed considerably among advanced and backward countries. Finally, the extent to which these attributes of backwardness occurred in individual instances appears to have varied directly with the degree of backwardness and the natural industrial potentialities of the countries concerned' (a.a.O., S.7). Gerschenkron zeigt sich zwar insofern dem klassischen Entwicklungs- und Fortschrittsdenken verpflichtet, als er die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe der 'latecomers' vor allem dem Grad ihrer 'Rückständigkeit', also selbst auch generalisierten Mustern zurechnet; er hebt aber vor allem Besonderheiten der unterschiedlichen institutionellen Arrangements - etwa die Rolle des Bankwesens oder staatliche Direktion - in den einzelnen Ländern hervor, die den Industrialisierungsprozess zugleich ermöglichen und kanalisieren und die Produktions- und Organisationsmuster der Industrie jeweils auf spezifische Weise prägen. Gerschenkrons Arbeit, so resümiert Hirschman, 'zeigte ein für allemal, dass die Entwicklung nicht nur einen Weg gehen kann und dass alle Länder, die sich industrialisieren wollen, sich dafür ihre eigene Politik, ihre eigene Stufenfolge und Ideologie zurechtzimmern müssen' (Hirschman 1989a, 50). Dieses Resultat, das hinsichtlich der entwicklungsökonomischen Strategien nachdrücklich auch durch die neueren historischen Arbeiten von Senghaas gestützt wird²⁵, ist folgenreich auch für die Analyse industrieller Produktions- und Organisationsmuster: mit der Vorstellung uniformer industrieller Entwicklung wird auch die Einordnung von

²⁵ Den vergleichenden Analysen Senghaas' zufolge schlugen verschiedene europäische 'Nachzügler' im 19. Jahrhundert unterschiedliche -assoziative wie auch dissoziative- Wege einer erfolgreichen 'nachholenden Entwicklung' ein und begegneten damit dem 'Peripherisierungsdruck' durch die bereits etablierte Industriemacht England. Strategien der forcierten Industrialisierung hatten, wie auch in den heutigen Entwicklungsprozessen, wenig Erfolg, wenn sie nicht mit der Entwicklung des Binnenmarkts und der Agrarmodernisierung und der Verbreitung der Produktivitätsfortschritte in der gesamten Ökonomie einhergingen. Sowohl den Modernisierungstheorien als auch den 'strukturalistischen' Ansätzen der Dependenztheorie, die er selbst lange vertreten hat, kreditet Senghaas 'eurozentrisches Denken an, das die Funktionsmechanismen hochindustrialisierter Gesellschaften zu einem Modell für einen alternativlos geltenden Entwicklungsverlauf überhöht und daraus entwicklungspolitische Devisen für noch immer agrarlastige Gesellschaften ableitet'. (Senghaas 1982, 10)

Formen industrieller Produktion und Organisation in einem Entwicklungskontinuum brüchig. Die industrielle Entwicklung kann sich in sehr unterschiedlichen industriellen Produktions- und Organisationsformen durchsetzen, deren ökonomische und technisch-organisatorische Rationalität sich erst aus dem spezifischen ökonomischen, politischen und kulturellen Kontext erschliesst.

Die Zweifel an der Uniformität und Zwangsläufigkeit von Industrialisierungs- und Entwicklungsprozessen lassen auch die in klassischen Modernisierungstheorien verbreitete Vorstellung nicht unberührt, dass allgemeine Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bevor die Industrialisierung sich entfalten kann; dass z.B. eine nationalstaatliche Organisation, ein allgemeines Rechtssystem, qualifizierte Arbeitskräfte in handwerklicher Tradition und an methodisch-rationaler Kapitalverwertung orientierte Unternehmer vorhanden und von Einfluss sein müssen.²⁶

Hatte schon Gerschenkron Belege dafür gebracht, dass die Grenzen zwischen dem, was als Vorbedingung, und dem, was als Resultat industrieller Entwicklung angesehen werden kann, durchaus nicht klar sind, so kommt Hirschman in seiner Analyse: 'Entwicklungshindernisse: wie man sie klassifizieren und gleichsam wegzaubern kann' zu dem Ergebnis, dass 'die Bedingungen für Entwicklung gegenüber den vielfältigen kulturellen und institutionellen Erscheinungen weitaus toleranter (sind) als wir auf Grund unserer früheren Erfahrungen dachten' (1989b, 20).

Nicht nur können sich angebliche Entwicklungshindernisse als unerheblich oder gar vorteilhaft erweisen. So kann beispielsweise die Grossfamilie, meist als wenig entwicklungsförderliche 'traditionelle' Form der Sozialbeziehung angesehen, unter Umständen effizienter und rationaler kooperieren als die Mitglieder von Kleinfamilien.

Auch kehren sich oft die Verhältnisse zwischen Ursachen und Wirkungen um: angebliche Entwicklungshindernisse können gerade den Ansporn für alternative Entwicklungsformen bieten oder auch erst in der Folge von Industrialisierungsprozessen obsolet und aufgegeben werden. Das Fehlen handwerklicher

²⁶ Siehe dazu Gerschenkron: Die Annahme von allgemeinen Voraussetzungen bzw. Hemmnissen industriell-kapitalistischer Entwicklung schliesst ein '... if not the historical inevitability of industrialization, at least the notion that it must proceed in a certain manner; that is to say, through certain more or less discrete stages. Along with it goes the idea of the uniformity of industrial development in the sense that every industrialization necessarily must be based on the same set of preconditions'. (Gerschenkron 1965, 31)

Traditionen, oft als 'Hemmnis' angesehen, kann, wie das historische Beispiel der USA zeigt, gerade eine schnelle Entwicklung und Verbreitung kapitalintensiver und qualifikationssparender Technologien fördern; und Einstellungen, die als hemmend angesehen werden, können 'neutralisiert' und positiv genutzt werden. Hirschman zieht aus der Literatur den Schluss, dass 'sich viele der nicht-westlichen Institutionen mit der wirtschaftlichen Entwicklung besser vertragen oder in geringerem Masse mit den jeweils spezifisch 'unpassenden' Institutionen verknüpft sind, als jene glauben, die jede gesellschaftliche Situation als ein 'zusammenhängendes Ganzes' betrachten' (1989b, 21).

Die Annahme eines uniformen Entwicklungs- und Industrialisierungsweges ist so der verschiedenen möglicher Entwicklungspfade gewichen.

Aber auch die Vorstellung, dass die Industrialisierung als ein zielgerichteter kontinuierlicher Fortschrittsprozess die europäischen Industrieländer scheinbar unausweichlich in die Prosperitätskonstellation der Nachkriegszeit geführt hätte, ist zweifelhaft geworden; mit ihr hat auch das Ziel- und Leitbild nachholender Industrialisierungsprozesse an Orientierungskraft eingebüsst.

Der Fortschrittsglaube, bis in die sechziger Jahre noch vorherrschend, wurde in den Industrieländern seit den siebziger Jahren gründlich erschüttert. Zweifel an der ökologischen Verträglichkeit des eingeschlagenen Industrialisierungswegs verbanden sich mit solchen an der Tragfähigkeit der ökonomischen Entwicklung.

In der sozialwissenschaftlichen Diskussion hat insbesondere die ökonomische Krise, die Mitte der siebziger Jahre in allen europäischen Ländern den 'Traum immerwährender Prosperität' (Lutz) verfliegen liess, zu einer Revision der optimistischen Fortschrittsvorstellungen geführt. Die europäischen Industriegesellschaften haben erst sehr spät und in diskontinuierlichen Prozessen jene innere soziale und ökonomische Prosperität und Homogenität erreicht, die ihnen in der Entwicklungsdiskussion immer schon als selbstverständlich unterstellt wurden. So stellt Lutz in seiner Analyse am Beispiel der deutschen Entwicklung fest, dass erst in der Nachkriegsphase Ökonomie und Gesellschaft 'durchkapitalisiert' wurden und der bis dahin noch beträchtlich umfangreiche 'traditionelle Sektor' (kleinbäuerliche Landwirtschaft und handwerkliche Produktion) aufgesogen wurde; Wachstum und Wohlstand wurden in beträchtlichem Masse politisch befördert, nicht zuletzt auch durch die sozialstaatlichen Umverteilungsprozesse (Lutz 1984).

Der Schluss, dass Prosperität und Homogenität der europäischen Nachkriegsgesellschaften sich aus einer einzigartigen historischen ökonomischen und politischen Konstellation erklären, wird auch durch die französische Regulationschule gestützt, die die kapitalistische Entwicklung als einen prinzipiell diskontinuierlichen historischen Prozess interpretiert, in dem sich jeweils unterschiedliche Konstellationen von Akkumulationsregimes und Regulationsweisen ablösen; sie sah in den siebziger Jahren die Krise und Erosion des 'Fordismus', der die systematisierte Massenproduktion mit einer durch sozialstaatliche Institutionen und Umverteilungsmechanismen gestützten Massnachfrage verbunden hatte (vgl. Aglietta 1979).

Somit ist das Leitbild 'nachholender Industrialisierung' selbst unscharf geworden, und mit ihm sind es auch die Entwicklungswege und -strategien. Es löst sich nicht nur das einheitliche Bild der 'Entwicklungsländer' auf, sondern auch das der industriell-kapitalistischen Länder; auch treten immer mehr Zweifel an evolutionären, uniformen und gleichsam unabweislichen Prozessen industriell-kapitalistischer Entwicklung auf und es ist zunehmend unsicher, was als 'rückständig' oder 'fortgeschritten' gelten könnte.

b) Entwicklung industrieller Arbeit- ein universeller evolutionärer Prozess?

Ähnlich wie der an Industrialisierungsprozesse geknüpfte gesellschaftliche Fortschrittsglaube sind auch herkömmliche Annahmen über Verlaufsmuster und Zielrichtung des Industrialisierungsprozesses auf der Mikroebene, der Entwicklung betrieblicher Produktions- und Arbeitsprozesse und -beziehungen, in den letzten Jahrzehnten in Frage gestellt worden.

Auch in der (industrie-)soziologischen Diskussion über industrielle Arbeit gewannen seit den fünfziger Jahren Stufenschemata an Bedeutung. Blauner und Touraine etwa sahen die Entwicklung industrieller Arbeit als eine Abfolge dreier Phasen: eine handwerklich geprägte Phase, in der handwerklich qualifizierte Arbeiter mit einfachen Werkzeugen oder Universalmaschinen individuelle Produkte fertigen; die industrielle Massenfertigung, in der spezialisierte Detailarbeiter mit Spezialmaschinen standardisierte Produkte herstellen; und schliesslich der Übergang zur automatisierten Produktion mit hochgradig qualifizierten

Arbeitskräften (vgl. Blauner 1964; Touraine 1955). In diesem Schema erscheint die Entwicklung industrieller Arbeitsverhältnisse als ein uniformer, kontinuierlicher Prozess, vor allem bestimmt durch die Eigengesetzlichkeit der technischen Entwicklung; auch hier wird die Zukunft optimistisch, als Befreiung und Requalifizierung menschlicher Arbeit gesehen. Bemerkenswert ist, dass diese generalisierenden Konzepte sich auf eine sehr schmale empirische Basis stützen: auf einige wenige Betriebe und immer wieder die Autoindustrie als exemplarische Branche.

Auch die Analyse der Entwicklung des kapitalistischen Arbeitsprozesses, die Braverman Anfang der siebziger Jahre vorlegte, geht von Vorstellungen kontinuierlicher und uniformer Entwicklungsabläufe aus, auch wenn sie gänzlich andere Triebkräfte und Perspektiven annimmt: die Entwicklung des Arbeitsprozesses im Kapitalismus wird als kontinuierlicher Prozess zunehmender Kontrolle des Kapitals über die lebendige Arbeit interpretiert. Der Prozess, dem ebenfalls die handwerkliche, ganzheitliche Arbeit als Startpunkt unterstellt wird, setzt sich vor allem über die organisatorische Rationalisierung (zunehmende Zerlegung des Arbeitsprozesses und Zentralisierung der Planungs- und Kontrollfunktionen) und die technische Entwicklung (zunehmende Übertragung menschlicher Steuer- und Kontrolltätigkeiten auf Maschinen) durch. Gleichsam zu seiner vollen Entfaltung kommt dieser Prozess in der nach Prinzipien der wissenschaftlichen Betriebsführung Taylors organisierten und mit zentral programmierten numerisch gesteuerten Maschinen ausgestatteten Produktion, in der das Kapital die vollständige Kontrolle über die zu dequalifizierten Teilarbeitern degradierten Arbeiter gewonnen hat (vgl. Braverman 1977, 73ff, 144ff).

Die theoretischen Begründungen ebenso wie die empirische Reichweite dieser Konzepte sind Thema ausführlicher Diskussionen geworden, die hier nicht weiter verfolgt werden.²⁷ Insbesondere die Analyse Bravermans hat über ein Jahrzehnt eine sehr fruchtbare, als *Labour Process Debate* bekannte Diskussion ausgelöst, aus der neue generalisierende Konzepte zu den neueren Entwicklungslinien industrieller Arbeit - so etwa die des 'Fordismus' und des 'Neo-' oder 'Postfordismus' - hervorgegangen sind.

Festzuhalten ist, dass die Entwicklung industrieller Arbeit als kontinuierlicher und uniformer Prozess, als historische Phasenabfolge 'hegemonialer'

²⁷ So etwa zur Diskussion über Technik und Qualifikationen: Bright 1959; Kern/Schumann 1973; zur labour process debate Blackburn/Coombs/ Green 1985 ; Littler 1982 ; Wood 1982

Produktionsmodelle begriffen wird, die jeweils unterschiedliche Muster der Nutzung des Arbeitsvermögens, der Kooperations- und Autoritätsbeziehungen einschliessen; und es ist diese Perspektive, die es nahelegt, Produktions- und Organisationsformen einem Kontinuum zwischen 'rückständiger' Handwerksproduktion und 'moderner' hoch mechanisierter Massenproduktion zuzuordnen. Freilich hat auch diese Interpretationsperspektive an Plausibilität eingebüsst, so sehr sie implizit oder explizit auch nach wie vor industriesoziologische Wahrnehmung und Forschungsinteressen prägt.

Zunächst weisen die in den Industrieländern vorfindlichen Muster der Arbeits- und Produktionsprozesse sowie insbesondere der sozialen Beziehungen beträchtliche Variations- und Gestaltungsspielräume auf. Wie vor allem die international vergleichende Forschung belegt, ist selbst in Branchen und Betrieben, welche auf denselben Märkten konkurrieren und gleichermaßen den Weltmarktzwängen ausgesetzt sind, die Variabilität beträchtlich.²⁸ Es zeigen sich, so fasst Lutz zusammen, 'in vergleichbaren Betrieben verschiedener Industrienationen auch bei hochgradiger Übereinstimmung der jeweiligen technischen Bedingungen sehr verschiedene Formen von Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung, von Aufgabeninhalten und Qualifikationsanforderungen, von Hierarchie- und Personalstrukturen; und diese spiegeln, was in der herkömmlichen Sichtweise gar nicht wahrgenommen werden konnte, jeweils sehr präzise spezifische Merkmale der Sozialstruktur des jeweiligen Landes, dessen Bildungs- und Berufsbildungssystem, die Struktur der industriellen Beziehungen und die jeweils vorherrschenden Formen sozialer Schichtung und sozialer Ungleichheit wider' (Lutz 1987, 40). So drücken sich in unterschiedlichen Mustern der Technologiewahl und -anwendung, der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation, wie auch der sozialen Beziehungen beträchtliche Optionsspielräume, aber auch spezifische Handlungszwänge aus: der ökonomische, politische und kulturelle Kontext bleibt also den Formen industrieller Produktion und Organisation nicht äusserlich, sondern geht in ihre Ausgestaltung in je spezifischer Weise ein; die Rationalität solcher national spezifischer Variationen erschliesst sich erst aus ihrem Kontext.²⁹

²⁸ Um nur einige der Studien aus der inzwischen kaum mehr zu übersehenden Literatur zu nennen: zum Einfluss unterschiedlicher nationaler Ausbildungstraditionen (vgl. etwa Lutz 1976; Pries 1988), industrieller Beziehungsmuster (vgl. Sorge/Streeck 1987) und Prosperitätskonstellationen/Konstellationen und Regulierungsmuster des Arbeitsmarkts (Bechtle/ Lutz 1989; Lutz 1992). Zu einzelnen Branchen: z.B. zum Maschinenbau s. Sorge u.a. 1982; Sorge 1993; Köhler 1994; zur Autoindustrie Jürgens, Malsch, Dohse 1989

²⁹ Auch in der organisationssoziologischen Diskussion sind zunehmend frühere bürokratiethoretische Entwicklungsvorstellungen brüchig geworden, vgl. dazu 5. Kapitel

Eine solche Variabilität von Produktionssystemen selbst unter ähnlichen Marktbedingungen hat aber weitreichende Folgen für die Beurteilung empirisch vorfindlicher Produktions- und Organisationsformen: Erklärt sich die Durchsetzung industrieller Produktions- und Organisationsformen aus spezifischen ökonomischen und ausser-ökonomischen Bedingungen und erschliesst sich ihre Rationalität erst im jeweiligen institutionellen Kontext, dann verliert auch der Effizienzbegriff seine Eindeutigkeit. Kern hebt zu recht hervor: das '...was als Effizienz gilt, ist sozial vielgestaltig', und auch die Organisations- und Produktionsformen selbst, in denen diese Effizienz erreicht werden soll, können variieren. Von entscheidender Bedeutung für die industrielle Organisation sind demnach ihre Beziehungen zu ihrem institutionellen und sozialen Kontext: 'Massnahmen, die unter ökonomischen Gesichtspunkten wünschenswert sein mögen, wirken kontraproduktiv, wenn der Kontext nicht stimmt' (Kern 1989, 261).

Technisch-organisatorische Entwicklung kann dann aber nicht mehr als Abfolge universeller 'one best way- Praktiken' verstanden werden, die sich in evolutionären Prozessen als überlegenere und effizientere durchsetzen.³⁰ Statt von einer linearen universalen 'Entwicklung', ist eher von verschiedenen Entwicklungspfaden auszugehen als spezifischen Selektionsweisen in einem 'Spektrum von Produktionsgestaltungen, dessen Varianten gleich plausibel, modern und produktiv sein mögen, im Hinblick auf ihre politischen Implikationen aber markant voneinander abweichen'; und es ist nicht *ex ante* zu bestimmen, 'welcher Entwicklungspfad die grösstmögliche Annäherung an eine gedachte maximale Effizienz gewährleistet' (Kern 1989, 267).

Die historischen Gründe für den Siegeszug der standardisierten Massenproduktion mit tayloristisch-fordistischer Organisation scheinen auch nicht so sehr in einer grösseren Effizienz zu liegen. Auf Grund einer spezifischen historischen Konstellation technologischer, ökonomischer und politisch-institutioneller Faktoren, welche in den Vereinigten Staaten im 19. Jahrhundert gegeben war, konnte dieser Produktionstyp, wie Piore und Sabel darlegen, Hegemonie gewinnen und sich gegenüber seiner historischen Alternative, der flexiblen Handwerksproduktion, die durch Kleinserienfertigung, qualifizierte Facharbeit und flexible Maschinerie in Klein- und Mittelbetrieben charakterisiert war, durchsetzen. Piore und Sabel nehmen an, dass unter etwas anderen Bedingungen die Handwerksproduktion durchaus eine

³⁰ und es erweisen sich Organisationskonzepte wie die 'lean production', die als universell anwendbare 'Best-Way-Praktiken' verkauft werden, als höchst suggestive Modeerscheinung (s. Womack/Jones/Roos 1992).

hegemoniale Stellung hätte gewinnen können. Es sind demnach jeweils historische 'Wegscheidungen', kurze Perioden, in denen auf Grund objektiver Umstände, aber auch spezifischer Interessen die Weichen zur Durchsetzung eines neuen hegemonialen Produktions- und Organisationsmodells gestellt werden; gegenwärtig sehen sie wieder eine solche Wegscheide, welche grundsätzlich die Option für die 'flexible Spezialisierung', einen auf neue Technologien gestützten Typ der Handwerksproduktion, enthält (vgl. Piore/Sabel 1984, 19ff, 40ff).

Wenn man auch die Durchsetzungschancen eines solchen alternativen Typs, auch angesichts der neuen Mutationen der Massenfertigung, skeptischer beurteilt (vgl. etwa Brandt 1986; Sorge/Streeck 1987), so stärken und radikalieren die Argumente von Piore und Sabel die Zweifel an der Unilinearität, Uniformität und Unabweislichkeit des Prozesses der industriell-kapitalistischen Entwicklung, und damit auch am 'klassischen Industrialisierungstheorem' - der Vorstellung, dass die 'hocharbeitsteilige, möglichst weitgehend technisierte Erzeugung und Distribution von Standardprodukten durch hierarchisch gesteuerte Mammutunternehmen dem grundlegenden Prinzip der Profitmaximierung in höchstem Masse entspräche, und dass, geregelt durch die konkurrenzvermittelte Verdrängung des Trägers durch das Effiziente, der historische Prozess der Industrialisierung einlinig auf die Herausbildung und sukzessive Durchsetzung dieses Produktionsmodells hinausläufe' (Kern 1989, 260).

c) Industrialisierungspfade und 'nachholende' Industrialisierung

Die existierenden industriellen Organisations- und Produktionsformen - diesen Schluss legt die Diskussion um die industriell-kapitalistische Entwicklung nahe - lassen sich nicht an einem abstrakten Fortschrittsschema von *one-best-way*-Praktiken auf ihre Effizienz hin messen. Technisch-organisatorischer Wandel schlägt unterschiedliche Entwicklungspfade ein, in denen sich neue technisch-organisatorische Produktionsformen in je spezifischer Weise durchsetzen. Sie sind als strategische, mehr oder weniger typische Antworten auf spezifische ökonomische, soziale und kulturelle Bedingungen und Handlungszwänge zu begreifen. Um ihre Effizienz und wirtschaftliche und soziale Rationalität abzuschätzen, bedarf es der Analyse dieses Kontexts, so wie sich der Mangel an

Rationalität und Effizienz nur aus den spezifischen Widersprüchlichkeiten deuten lässt.

Die neuere soziologische Diskussion, dies bleibt festzuhalten, stellt viele der traditionellen Annahmen zur industriell-kapitalistischen Entwicklung auf der Makro- und Mikroebene in Frage, so besonders die ihrer Uniformität, Kontinuität und historischen Unabweislichkeit. Sie bezieht sich aber auf Tendenzen in den entwickelten Industrieländern, und die unterschiedlichen nationalen Pfade technisch-organisatorischer Entwicklung oszillieren jeweils innerhalb eines relativ engen 'Korridors', der durch die allgemeinen Strukturmerkmale eines hegemonialen Produktionsmodells und seine Veränderungen abgesteckt wird. Veränderungstendenzen werden letztlich doch als, wenn nicht notwendige, so doch faktische Abfolge von hegemonialen Produktionsmodellen begriffen. In diesem Sinne wird die Frage nach den Übergängen zu einem neuen hegemonialen Produktionsmodell gestellt, als Frage nach dem 'Ende der Arbeitsteilung?' (Kern/Schumann 1984), nach 'post'tayloristischen Rationalisierungsmustern (Lutz), nach der Einordnung neuer Produktionskonzepte zwischen Fordismus, 'Neo' oder 'Post'-Taylorismus (Wood 1993). Den Kontext für die Gestaltungsalternativen innerhalb des 'hegemonialen Korridors' bilden die Märkte, spezifische Institutionen, Praktiken und Traditionen (s.a. Schumann u.a. 1994).³¹

Die Schwierigkeiten, die Vielfalt koexistierender Produktions- und Organisationsformen auf der betrieblichen Mikroebene zu analysieren und möglicherweise 'hegemonialen Korridoren' zuzuordnen, sind bereits in den Industrieländern unübersehbar. Die Entwicklungsschemata beziehen sich ja im Kern auf die industrielle *blue-collar* - Produktionsarbeit, und es sind einige wenige Branchen, welche das Gesamtbild prägen, so vor allem die Metallindustrie und die Autoindustrie. Grosse und wachsende Bereiche wie der Dienstleistungssektor, die Unternehmensverwaltungen, wissenschaftliche Produktionsformen, sind ebenso wenig berücksichtigt wie viele traditionelle, etwa kleinbetriebliche Produktionsbereiche.

³¹ In enger Anlehnung an die französische Regulationsschule sieht Lutz den Taylorismus als vorherrschende Organisationsform der europäischen Nachkriegsgeschichte und interpretiert ihre Durchsetzung wie auch ihre Erosion im Kontext von in den europäischen Ländern gleichsinnig verlaufenen ökonomischen und politisch-institutionellen Veränderungen (vgl. Lutz 1992, 26ff). Freilich ist die faktische Bedeutung, die tayloristisch-fordistische Produktionstypen erreicht haben, nicht unumstritten (vgl. Pries 1988a).

Für Länder mit nachholenden Industrialisierungsprozessen kompliziert sich die Argumentation aber noch beträchtlich, und die geringe Reichweite generalisierender Konzepte ist nur allzu deutlich. So bezog sich die Diskussion um die 'Neue Internationale Arbeitsteilung' auf einen letztlich doch recht kleinen Sektor neuer Industrien in den Entwicklungsländern, welche sich als verlängerte Werkbänke der Industrieländer auf die arbeitsintensive Routinefertigung konzentrierten und so das 'unerschöpfliche Reservoir' disponibler, billiger und williger Arbeitskräfte' zu nutzen gestatteten.³²

Auch die umfassenderen Konzepte, die von Autoren der Regulationsschule vorgelegt werden, sind wenig befriedigend. Lipietz etwa unterscheidet, auf Lateinamerika bezogen, drei Phasen der industriellen Entwicklung:

1. Die alte internationale Arbeitsteilung, in der die Länder vor allem als Rohstofflieferanten und Absatzgebiete für die verarbeitende Industrie der Industrieländer dienen; charakteristisch für die 'Oberflächenindustrialisierung' ist die Etablierung der extraktiven Industrieenklaven.

2. Die importsubstituierende Industrialisierung seit den dreissiger Jahren wird als 'Karikatur des Fordismus', als 'Subfordismus' gewertet: als Industrialisierung mit fordistischer Technologie und Konsumtionsmodellen, aber ohne entsprechende Formen des Arbeitsprozesses und des Massenkonsums.

3. Seit den sechziger Jahren werden neue Tendenzen im Zuge der 'Neuen internationalen Arbeitsteilung' gesehen, welche mit der Etablierung des Fordismus in den Industrieländern zu tun haben: die fordistische Produktionsweise mit ihren Prinzipien der Differenzierung und Trennung von Konzeptions- und Entwicklungsfunktionen, qualifizierten Planungs- und Produktionsarbeiten und entqualifizierten Ausführungs- und Montagetätigkeiten erlaubt eine auch räumliche Differenzierung und die Verlagerung von Teilprozessen in den 'Süden'. Einerseits zeigt sich die Tendenz der '*bloody taylorization*', die Verlagerung arbeitsintensiver und organisatorisch hoch rationalisierter Abschnitte der Massenfertigung in Entwicklungsländer, um das dortige Potential billiger Arbeitskräfte zu nutzen; andererseits breitet sich, in der Verbindung nationalen unabhängigen Kapitals, breiter städtischer Mittelschichten und qualifizierter Arbeitergruppen ein 'peripherer Fordismus' aus: die fordistische Produktionsweise, aber partiell und ohne die qualifizierten, kapital- und entwicklungsintensiven Produktionsabschnitte, die in den Industrieländern bleiben (Lipietz 1985, S. 33ff).

³² vgl. Fröbel/Heinrichs/Kreye 1977, 42ff; zur Kritik, s. Jenkins 1985 und Beiträge in mehrwert 26

Diese Konzeptualisierungen bleiben wenig befriedigend, gibt doch die Entwicklung in den Industrieländern und die von ihnen bestimmte Internationale Arbeitsteilung den theoretisch-begrifflichen Bezugsrahmen ab. Die analytischen Kategorien beziehen sich auf den als herrschend angenommenen Produktionstyp in den Industrieländern, während Produktionsformen in Lateinamerika nur im Hinblick auf ihre identischen und abweichenden Merkmale hin bestimmt werden. So berücksichtigt das Konzept des 'peripheren Fordismus' nur jenen kleinen Ausschnitt von Produktions- und Organisationsformen, die an denen des 'Fordismus' der Industrieländer orientiert und mit ihm verbunden sind, und definiert sich bereits begrifflich negativ, eher als Abweichung vom europäischen Fordismus denn als genuine Form.³³ Endogene Formen der industriell-kapitalistischen Entwicklung in Lateinamerika, welche nicht einfach der herrschenden internationalen Arbeitsteilung zuzurechnen sind, kommen dagegen gar nicht erst in Blick.

Insgesamt konzentrieren sich konzeptionelle Ansätze wie auch empirische Analysen auf 'moderne', meist auch weltmarktintegrierte Bereiche der Industrie und wirken verkürzt angesichts der Vielfalt und Heterogenität von Produktionstypen und Organisationsformen, welche in den lateinamerikanischen Ländern später Industrialisierung koexistieren. Dies gilt auch für anspruchsvolle Versuche, nationale 'Entwicklungspfade' technisch-organisatorischen Wandels zu bestimmen.

Meyer-Stamer etwa, der den Prozess des Transfers und der Adaptation neuer technischer und organisatorischer Rationalisierungskonzepte in Brasilien analysiert, zieht zurecht die Übertragbarkeit herkömmlicher industriesoziologischer Entwicklungs- und *best-way-practice*-Annahmen des technisch-organisatorischen Wandels in Zweifel. Bezogen auf neue Konzepte systemischer Rationalisierung zeigen sich eher unterschiedliche nationale 'Pfade der Kombination oder isolierten Anwendung von Rationalisierung' welche durch spezifische gesellschaftliche Rahmenbedingungen, wie politische Traditionen, Klassenstruktur und Arbeitsbeziehungen bestimmt werden. Für Brasilien hält Meyer-Stamer den Weg in einen '*Computer Aided Taylorism*' für wahrscheinlich, als eine Form, die Neue Technologien mit starker Arbeitszerlegung und der Zentralisierung der planenden und qualifikationsintensiven Funktionen in den technischen Büros kombiniert (Meyer-Stamer 1990, S. 44f).³⁴

³³ vgl. zur Kritik der 'Anwendung' regulationistischer Konzepte auf Mexiko de la Garza 1989

³⁴ vgl zu diesem Typ Lutz (1992)

Auch hier fällt die begrenzte Reichweite der Generalisierung auf: die Analyse beschränkt sich auf den dynamischen, weltmarktorientierten Sektor, während der traditionelle, binnenmarktorientierte Industriesektor nur als protektionsfixiertes und entwicklungs- und rationalisierungsunfähiges Residuum erscheint und nicht weiter beleuchtet wird. Es stellt sich dann aber die Frage, welche Reichweite und Verallgemeinerungskraft der projektierte Entwicklungspfad in einem Land hat, in dem der 'moderne Sektor' klein, regional hochgradig konzentriert und zudem in sich differenziert ist; zu fragen ist auch nach Entwicklungsperspektiven und -pfaden der anderen Bereiche und ihren gegenseitigen Beziehungen und Wechselwirkungen untereinander.

Ist es bereits in den entwickelten Industrieländern trotz weitgehend verallgemeinerter marktförmiger und politisch-institutioneller Regulierung zweifelhaft, ob das Konstrukt eines hegemonialen Modells mit jeweils spezifischen Gestaltungs- und Entwicklungspfaden der Vielfalt der realen Produktions- und Organisationsformen gerecht wird, so erst recht in Ländern mit starker 'struktureller Heterogenität'. Das Nebeneinander von unterschiedlichen Produktions- und Erwerbsformen, die geringe Verallgemeinerung politisch-institutioneller Regulierung und ihrer Standards - dies alles lässt es wenig angemessen erscheinen, *a priori* von nationalen Entwicklungspfaden als spezifischen Variationen eines hegemonialen Produktionsmodells auszugehen. Vielmehr dürfte das Spektrum koexistierender - auch industrieller - Produktions- und Organisationsformen breit sein und auch solche einschließen, welche im klassischen Industrialisierungstheorem unterschiedlichen Phasen industriell-kapitalistischer Entwicklung zugerechnet werden, also eine gewisse 'Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen' zu repräsentieren scheinen. Dabei ist überhaupt nicht ausgemacht, ob die Produktions- und Organisationsformen in einzelnen Industrien, die sich als Vorreiter an den in den Industrieländern hegemonialen Modellen - etwa an fordistisch-tayloristischen oder neuerdings an neuen japanischen Konzepten- orientieren, auch hier Hegemonie gewinnen, also die allgemeine Zukunft vorzeichnen.³⁵ Es erscheint daher nicht angebracht, die Analyse auch in Entwicklungsländern auf solche Bereiche zu beschränken, welche die in den Industrieländern jeweils fortgeschrittensten Produktions- und Organisationskonzepte rezipieren und den spezifischen

³⁵ Die Auflösung der strukturellen Heterogenität, die Absorption des traditionellen Sektors der landwirtschaftlichen und handwerklichen Kleinproduktion erfolgte in den europäischen Kernländern erst spät, nämlich nach dem 2. Weltkrieg. Dieser Prozess wird aus einer besonderen einzigartigen Prosperitätskonstellation erklärt (Lutz 1984, vor allem S. 186ff). Selbst bei fortschreitender Weltmarktintegration ist nicht davon auszugehen, dass die Entwicklungsprozesse der Latecomers einen ähnlichen Verlauf nehmen.

Kontextbedingungen entsprechend umgesetzt haben, solange sie nicht im Spektrum der wichtigsten übrigen vorfindlichen Formen und Tendenzen verortet werden können.

Aus der Kritik des Industrialisierungstheorems ist eine weitere Folgerung für die Analyse von Industrialisierungsprozessen in Ländern mit ausgeprägter 'struktureller Heterogenität' zu ziehen: wenn die Effizienzkriterien ebenso wie die auf Effizienz zielenden Produktions- und Organisationsformen sozial vielgestaltig sind und wenn die Rationalität industrieller Produktions- und Organisationsformen sich erst aus dem jeweils spezifischen ökonomischen, politischen und soziokulturellen Kontext erschliesst, dann ist es in heterogenen Gesellschaften um so problematischer, Organisations- und Produktionsformen als 'rückständig' oder 'fortgeschritten' zu klassifizieren. Sie werden dann nämlich an einer Messlatte gemessen, die ihrer Vielfalt und ihren jeweils unterschiedlichen Kontexten nicht Rechnung trägt- so etwa den besonderen Markt- und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und dem gesellschaftlichen Umfeld.

3. Gescheiterte importsubstituierende Industrialisierung?

Wenn die importsubstituierende Industrialisierung in Lateinamerika von vielen als gescheitert angesehen wird, dann nicht zuletzt wegen der Defizienzen auf der Mikroebene, welche als dem Entwicklungsmodell immanent angesehen werden: so die mangelnde Effizienz der Produktionsstrukturen, wie sie sich in geringen Produktionsvolumen, hoher Produktdifferenzierung, technisch-organisatorischer 'Rückständigkeit' ausdrücken; die Rentiersmentalität von Unternehmern, die trotz hoher Preise und minderer Produktqualität auf dem geschützten Binnenmarkt mit sicherem Absatz rechnen können und nur wenig Druck und Interesse verspüren, langfristig zu planen, zu investieren, die Stückkosten zu senken und die Produktivität zu steigern; auf paternalistische Arbeitsbeziehungen, in denen den Arbeitnehmern weder Qualifizierungs- noch Partizipationschancen geboten werden (vgl. Eßer 1992).

Als Kriterien für effiziente Produktion und rationales Verhalten werden dabei implizit diejenigen der Industrieländer angelegt. Es ist klar, dass die lokalen Produktions- und Organisationsformen, die sich im Kontext der importsubstituierenden Industrialisierung ausgebildet haben, gegenüber einem als hegemonial und verallgemeinert vorgestellten Produktionsmodell der Industrieländer als rückständig

erscheinen müssen. Ihre Rationalität erschliesst sich aber erst, wenn ihr besonderer Kontext berücksichtigt wird. Dazu gehören nicht nur die ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen und Politiken, sondern auch die historisch-gesellschaftlichen Voraussetzungen, unter denen die Industrie sich ausgebildet hat: eine historisch sehr kurze und komprimierte Phase, in der sich eine Industrie entwickelte, die sich weder auf Handwerks- und Ingenieurstraditionen noch auf ein Netz gesellschaftlicher Institutionen - etwa Bildung, Wissenschaft oder Verbandswesen - stützen konnte.

Eine 'strukturell' orientierte Kritik, welche die vorhandenen Produktions- und Organisationsformen an einer Messlatte von Effizienz und Produktivität misst, übersieht aber den Prozesscharakter technisch-organisatorischer und sozialer Entwicklung. Sie ist zu statisch ausgerichtet, um hinter den ökonomischen Strukturen und Strukturzwängen die Industrialisierung als einen sozialen Prozess wahrzunehmen, in dem die Akteure - Unternehmer wie Beschäftigte - neue komplexe ökonomische, technisch-organisatorische und soziale Erfahrungen machen und akkumulieren, und somit Handlungskompetenzen erwerben. Und sie übersieht auch, dass sich mit der jungen Industrie ein zunehmend dichteres und stabileres Netz von Institutionen, die die industrielle Entwicklung stützen, ausbildet.

Das Urteil über die Industrialisierung könnte aber anders ausfallen, wenn diese nicht nur an der ökonomischen oder technisch-organisatorischen Elle avancierter Produktionsformen der Industrieländer gemessen, sondern als ein sozialer Prozess analysiert wird, in dem der Betrieb und die betrieblichen Akteure und die Veränderungen im Zusammenspiel von endogenen Lern- und Erfahrungsprozessen und gesellschaftlichen Kontextveränderungen im Mittelpunkt stehen.

Einen interessanten Ansatzpunkt dafür liefern die vergleichenden Untersuchungen, die die Forschungsgruppe um Katz über die technologische Entwicklung der Metallindustrie in verschiedenen Ländern Lateinamerikas auf betrieblicher Ebene angestellt hat. Im Gegensatz zu der strukturell-statischen Sichtweise, die Entwicklungsländer nur als passive Rezeptoren von Technologien, welche aus den Industrieländern importiert werden, behandelt, liegt das Interesse hier auf den Prozessen des Erwerbs 'technologischer Kapazität' als einer grundlegenden Voraussetzung dynamischer Industrialisierungsprozesse. Eine Schlüsselrolle kommt dabei der Entwicklung von technisch-organisatorischer Kompetenz zu: dem Vermögen, (Produkt- und Prozess-)Technologien anzupassen und anzuwenden und

mit effizienten Organisationsstrukturen zu verbinden. Katz beobachtet Sequenzen technologischen Lernens in einem komplexen endogenen Prozess, der über mehrere Jahrzehnte reicht und in dem Unternehmen zunehmend lernen, technisch-organisatorische Prozesse - Produkte, Technologien und Organisation - zu gestalten und zu kontrollieren. Diese Prozesse verlaufen anders für Unternehmen nationalen Kapitals, die oft als Familienunternehmen neu gegründet wurden und dann im Zuge einer schnellen Expansion auch rapide Lernprozesse durchmachen, als für multinationale Unternehmen, welche sich von Anbeginn auf in anderen Konzernbetrieben erworbene Produktions- und Organisationserfahrungen stützen können (Katz et col. 1986, 239ff; Katz 1990, 39ff). Diese dynamische Interpretation des Industrialisierungsprozesses hat freilich eine sehr begrenzte Reichweite und ruft nach Erweiterungen: Erstens wird der Erwerb technologischer Kapazität als, wenngleich typisch verlaufender, evolutionärer (unternehmens-)endogener Prozess gesehen, der vor allem durch interne Disparitäten und Probleme sowie Veränderungen des makroökonomischen Umfelds angestoßen wird. Das gesellschaftliche System von Institutionen, in die die Unternehmen und ihr Personal eingebunden sind, sowie ihre Veränderungen, kommen aber nicht mehr in den Blick, obwohl zentrale Momente des Prozesses, so etwa der zunehmende Eintritt von Ingenieuren, auf Veränderungen im Bildungssystem und auf den Arbeitsmärkten verweisen. Der Erwerb technologischer Kapazität wird also aus den gesellschaftlichen Netzwerken, in denen Wissen und Qualifikationen erzeugt, ausgetauscht und vermittelt werden, herausgelöst und betrieblich verengt.³⁶ Zweitens wird der Prozess sehr eng auf die technisch-organisatorischen Dimensionen von Unternehmen bezogen und vor allem an der sukzessiven Integration von Ingenieurwissen - Produkt-, Prozess- und Verfahrenstechnik - festgemacht, während der Erwerb und die Nutzung der Qualifikationen und Erfahrungen der übrigen betrieblichen Akteure, so etwa der Arbeiter, ebenso wenig eine Rolle spielen wie ihre sozialen Beziehungen.

Eine Untersuchung, welche die sozialen Prozesse der Industrialisierung und ihre Auswirkungen auf betrieblicher Ebene thematisiert, muss daher betriebliche Produktions- und Organisationsformen in ihrem ökonomischen, politischen und kulturellen Umfeld und insbesondere in ihrer Veränderungsdynamik, d.h. als Resultate sozialer Prozesse betrieblicher Akteure analysieren.

³⁶ vgl. das Konzept der technisch-ökonomischen Netzwerke bei Callon, 1989

2. Kapitel

Industrialisierung in Kolumbien

Eine nähere Betrachtung lateinamerikanischer Länder macht schnell deutlich, dass nur die abstrahierende Vogelperspektive den Subkontinent als Einheit zu sehen erlaubt. Trotz gemeinsamer Sprache und kolonialer Traditionen haben sich in den Ländern zwischen Feuerland und dem Rio Grande jeweils sehr unterschiedliche politisch- institutionelle Strukturen und kulturelle Traditionen ausgebildet, und auch in der sozio- ökonomischen Entwicklung zeigen sich beträchtliche Unterschiede beispielsweise zwischen Ländern wie Mexiko oder Venezuela einerseits, Guatemala oder Bolivien andererseits.³⁷ Zugleich haben sich aber die Länder Lateinamerikas in den verschiedenen Phasen an ähnlichen Entwicklungskonzeptionen orientiert und waren auch vor ähnliche Entwicklungsprobleme gestellt. Die Industrialisierung setzte in Kolumbien - dem Land, das im folgenden im Mittelpunkt stehen wird - auch im Vergleich zu anderen lateinamerikanischen Ländern, wie etwa Mexiko, Argentinien oder Chile, relativ spät ein. Nicht nur in den weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den Industrialisierungsstrategien, sondern auch in ihren Verlaufsmustern und Strukturproblemen weist sie aber auch typische subkontinentale Charakteristika auf. Kolumbien bietet daher ein reiches Feld für die exemplarische Analyse sozialer Prozesse und Probleme später Industrialisierung in Lateinamerika.³⁸

1. Zur Vorgeschichte der Industrialisierung

Als um 1830 die erste Eisenhütte in Kolumbien, die *Ferrería* von Pacho, aufgebaut wurde, stand man vor schier unüberwindlichen ökonomischen und technischen Problemen. Nicht nur dass die Kapitalgeber - Grossgrundbesitzer, Händler und Geldverleiher, Politiker und Rechtsanwälte - nicht die Mittel für einen modernen Hochofen aufbringen konnten, und es nur für einen veralteten Schmiedehammer langte, der in England gekauft wurde; es vergingen noch Jahre, bis die Maschine von England nach Kolumbien und, in Teile zerlegt, auf dem Rücken von Maultieren ins Hochgebirge der Anden transportiert, montiert und in Betrieb genommen werden

³⁷ um nur spanischsprachige Länder anzuführen. Einen guten Überblick sowohl über gemeinsame Entwicklungsprobleme wie auch die Verschiedenartigkeit lateinamerikanischer Länder gibt das Handbuch der Dritten Welt (Nohlen/ Nuscheler 1992)

³⁸ s. Sheahan 1990; Fajnzylber 1990

sollte. Zudem warb man ausländische Arbeitskräfte an, die mit dem Schmiedewerkzeug umgehen konnten. Und auch der erste Hochofen wurde später importiert; Techniker, Hüttenarbeiter bis hin zum Ofenbaumeister waren Ausländer (vgl. Machler 1984; Poveda Ramos 1970; Mayor 1989). Die Hütte nutzte Wasserenergie. Noch in den Jahren 1844 - 1847 konnte die Produktionskapazität nur zu 6 % ausgelastet werden. Im Jahre 1888 wurde die Hütte stillgelegt. Obwohl Importe aus den Industrieländern mit enormen Transportkosten und -problemen belastet waren, konnten sich auch später die wenigen anderen kolumbianischen Hütten - kleine Betriebe, mit geringer Produktivität und unregelmässiger Produktion - selbst in der Zeit des Eisenbahnbaus mit seinem hohen Stahlbedarf nicht gegenüber der ausländischen Konkurrenz halten.

Was für die Stahlfertigung galt, traf bis zum Ende des 19. Jh. auch für andere Versuche zu, eine Industrie für die Fertigung von einfachen Verbrauchsgütern - so etwa von Geschirr und Glas, Papier, Textilien, Seifen und Kerzen oder Streichhölzern - aufzubauen: die technischen Probleme in einer Region ohne industrielles Umfeld oder handwerkliche Basis, die geringe marktfähige, zudem stark regionalisierte, Nachfrage und die mangelnde Verkehrserschliessung, eine nur geringe Akkumulation von privatem Kapital, schliesslich auch die Überlegenheit von Importwaren - diese Bedingungen liessen die in der ersten Jahrhunderthälfte begonnenen Ansätze industrieller Produktion immer wieder scheitern (vgl. Kalmanovitz 1985, 125; Rott 1979, 35ff; Brücher 1975, 21ff). Nicht zuletzt mangelte es auch an geeigneten Arbeitskräften: selbst 'einfache Arbeiten konnten nicht Personen anvertraut werden, die an beliebige, sporadische Arbeiten ohne Regelmäßigkeit und Qualitätsanforderungen gewöhnt waren, wie sie auf den Haciendas oder der kleinen gepachteten Subsistenzparzelle vorherrschten' (Kalmanovitz 1985, 127).

Kolumbien war im 19. Jahrhundert ein dünn besiedeltes Land, dessen Bevölkerung sich in den andinen Gebirgszonen und an der Karibikküste konzentrierte. Der Wirtschaftsraum war noch wenig einheitlich, die Regionen nur in geringem Masse wirtschaftlich verflochten; auch die Verkehrswege und Transportsysteme waren wenig entwickelt.³⁹

Es war eine Agrargesellschaft: Die Bevölkerung lebte zu 85 % verstreut auf dem Lande, teils als freie Kleinbauern, so vor allem in Antioquien, der späteren Kern-

³⁹ So war es etwa billiger, Güter von Bogota nach London als nach (dem heute weniger als 500 Strassenkilometer entfernten) Medellin zu transportieren (Brücher 1975, 22)

region der ersten Industrialisierung, teils als Pächter in den grossen Haciendas.⁴⁰ Charakteristisch für die Hacienda waren die halbfeudalen sozialen Beziehungen, die auf ausserökonomischer Gewalt gründeten.⁴¹ In einigen Regionen, so etwa in Santander, hatte auch die handwerkliche Heimarbeit Bedeutung - vornehmlich die Textilproduktion für überlokale Märkte; sie geriet aber, ebenso wie Teile des städtischen Handwerks im Zuge der Freihandelspolitik ab Mitte des 19. Jahrhunderts unter den Druck von Importen aus England und den Vereinigten Staaten, später auch der nationalen industriellen Produktion (Boeckh 1979, 95ff).

Im 19. Jahrhundert stellte sich die charakteristische Struktur der 'alten' internationalen Arbeitsteilung her: die Integration Kolumbiens in den Weltmarkt über Exporte von Rohstoffen und landwirtschaftlichen Produkten, die gegen importierte Industriegüter getauscht wurden. Zunächst bildeten Goldbergbau, und für einige Jahrzehnte der Tabakanbau die Basis einer Exportökonomie, die vor allem dem Luxuskonsum einer kleinen Schicht und dem Importhandel zugutekam. Aber erst mit dem Kaffeeanbau entstand seit Ende des vorigen Jahrhunderts ein breiter, überwiegend kleinbetrieblich strukturierter Exportsektor, der das Land dauerhaft in den Weltmarkt integrierte (Boeckh 1979, 76).

Um die Jahrhundertwende ist auch der Beginn der Industrialisierung anzusetzen. Zunächst auf eine Region, Antioquia mit ihrer Hauptstadt Medellin, und auf die Textilindustrie konzentriert, hat die Industrie in den folgenden Jahrzehnten ein schnelles Wachstum und eine beträchtliche Differenzierung erfahren und sich auf weitere Regionen ausgeweitet. Seit Beginn ist dieser Prozess durch die staatlichen Politiken gesteuert oder kanalisiert worden; die spezifischen politischen und ökonomischen Bedingungen haben auch die Verhaltensweisen der Unternehmen und nicht zuletzt auch die sozialen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit geprägt.

⁴⁰ Sie wuchs zwischen 1825 und 1905 von 1, 3 auf 4, 5 Millionen, mit einer nur bescheidenen Wachstumsrate von 1,5 % jährlich.

⁴¹ Für die Überlassung von Pachtland mussten die Pächter sich regional unterschiedlich ausgeprägten strengen Regimes unterwerfen: sie mussten gegen Entgelte, die unter den Marktpreisen oder freien Löhnen lagen, auf dem Land des Grundbesitzers arbeiten oder ihre Produkte an ihn verkaufen, und in verschiedenen Regionen wurde ihnen auch vorgeschrieben, was sie anbauen durften oder mussten; bis in die dreissiger Jahre unseres Jahrhunderts waren häufig auch die Pächter verpflichtet, im Laden des Grundbesitzers zu überkauften Preisen zu kaufen, und damit zur 'peonaje por deuda' verurteilt: die Verschuldung gegenüber dem Grundbesitzer, die es unmöglich machte, sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis zu lösen (vgl. Kalmanovitz, S. 140ff)

2. Phasen des Industrialisierungsprozesses in Kolumbien

Die Industrialisierungsgeschichte Kolumbiens lässt sich in vier Phasen einteilen, die sich nach den Wachstumsbedingungen und der internen Struktur der Industrie, aber auch ihrem politischen und sozialen Kontext, und zumal den staatlichen Wirtschafts- und Industrialisierungspolitiken, unterscheiden.⁴²

Die Phasen lassen sich wie folgt charakterisieren:

I. Frühphase der Industrialisierung (1890 - 1929)

II. Wachstum unter natürlicher Protektion und Importsubstitution im Verbrauchsgüterbereich

III. Hauptphase: Importsubstitution und Exportförderung als Industrialisierungsstrategie

IV. Krisen- und Stagnationsphase (1975 - 90) und Erosion des Entwicklungsmodells importsubstituierender Industrialisierung

I. 1890 - 1930: Frühphase der Industrialisierung

In den ersten Jahrzehnten des Jahrhunderts waren Bedingungen vorhanden, die der Industrialisierung förderlich waren:

1. Nicht zuletzt durch die breit gestreuten Einkommen aus der Kaffeewirtschaft waren relativ grosse und dynamische Märkte mit beträchtlicher Nachfrage nach industriellen Konsumgütern entstanden, die auch grössere Fabriken zuließen; der rasche Verstädterungsprozess schuf zunehmend bedeutsame städtische Märkte.⁴³ Der wachsende Bedarf an Werkzeugen in den Bergwerken, später auch im Eisenbahnbau und in der Kaffeewirtschaft liess auch spezialisierte Handwerksbetriebe und kleine Manufakturen der Metallverarbeitung, einige mit dampfgetriebenen Maschinen, entstehen (H.D. Villegas 1990, 100ff; Mayor 1989, S. 317).

⁴² Die folgende Analyse stützt sich auf: Berry 1983; Brücher 1975; Kalmanovitz 1985; Mayor 1989; Meschkat 1980; Poveda Ramos 1970 und 1979, Ospina Vazquez 1955, Rott 1979, Töpfer 1985

⁴³ Während noch 1905 nur ein Zehntel der Bevölkerung in Städten lebte, waren es 1938 bereits 31 %. Das jährliche Bevölkerungswachstum nahm von 1,5 % im letzten Jahrhundert auf 2,2 % in der ersten Hälfte des 20. Jh. zu. Kalmanovitz, a.a.O., S. 233

Andererseits hatte sich im Export- und Importgeschäft Kapital in den Händen einer Handelsbourgeoisie angehäuft, das in Industrie, Transportwesen und im Dienstleistungssektor angelegt wurde.

2. Nicht minder wichtig war die Zentralisierung und Modernisierung des Nationalstaats für die Schaffung eines nationalen Marktes und die Entstehung der Industrie. Bereits im 19. Jahrhundert hatte sich die 'oligarchische Demokratie' (Wilde) mit den beiden herrschenden Parteien herausgebildet, die 'seitdem getreu die oligarchische Machtstruktur repräsentiert haben, welche in der kolumbianischen Gesellschaft vorherrscht' (Cárdenas/Juarez 1993, 11). Über mehrere Jahrzehnte, bis 1930, stellte die konservative Partei die Zentralregierung, stärkte autoritäre zentralstaatliche Funktionen und schuf die politischen Voraussetzungen für einen nationalen Binnenmarkt; das Steuer- und Finanzwesen wurde reformiert, regionale Entwicklungsgesellschaften wurden gegründet, die Eisenbahn und das Transportwesen ausgeweitet und die Energieversorgung verbessert. Zu Ende des Jahrhunderts wurde die Freihandelspolitik zunehmend aufgegeben, und es wurden Einfuhrzölle erhoben, die vornehmlich als staatliche Einnahmequelle zur Konsolidierung der Zahlungsbilanz dienten. Zudem wurden einheimischen Produzenten Zollvergünstigungen für Rohstoff- und Maschinenimporte und Subsidien gewährt (vgl. Weiss de Belalcázar 1980, S. 37). Dies alles gab der beginnenden Industrie, die ja bereits in der Unzugänglichkeit des Landes und den hohen Transportkosten eine natürliche Protektion fand, Schutz vor ausländischer Konkurrenz. Die Engpässe bei den Importen während des ersten Weltkriegs gaben der Substitution von Importen durch einheimische Industrieproduktion zusätzliche Impulse; diese weitete sich aber auch auf Kosten der handwerklichen Produktion aus (vgl. Berry 1983, S. 19ff).
3. Die Kaffeepreise und -exporte boomten in den ersten drei Jahrzehnten dieses Jahrhunderts und verdreifachten sich allein zwischen 1915 und 1929. In den zwanziger Jahren flossen zudem Entschädigungen für die Abtretung Panamas und in grossem Umfang auch ausländische Kredite ins Land, mit denen u.a. der Ausbau des Eisenbahnnetzes finanziert wurde, welches freilich vor allem auf die Bedürfnisse des Aussenhandels orientiert war (vgl. Brücher 1975, 25; Töpfer 1985, 78; Meschkat 1980, 19ff; Rott 1979, 41ff).

Die Industrialisierung fand ihre soziale und ökonomische Basis weder im Grossgrundbesitz, noch in der Handwerkerschaft, wo niedrige Produktivität und traditionelle halbfeudale Sozialbeziehungen die Akkumulation von Kapital nicht zuließen,

sondern dort, wo Kleinbesitz und freie Lohnarbeit vorherrschten und eine reiche Handelsbourgeoisie im Import- und Exportgeschäft Kapital akkumuliert hatte: in der Kaffeeregion von Antioquia mit der Hauptstadt Medellin (vgl. Kalmanovitz 1985, 234ff; Meschkat 1980, 9ff). Hier entstand eine Vielzahl von kleinen, handwerklichen, manufakturrellen oder auch schon fabrikmässigen Betrieben, welche Konsumgüter - Getränke, Fette, Schokolade, Stoffe und Schuhe - oder einfache Produktionsmittel herstellten und Lohnarbeiter beschäftigten.

Eine strategische Rolle bei der Industrialisierung spielten in Antioquia einige wenige Familien, die Kapital im Geschäft mit dem Import von Industriegütern angehäuft, Beteiligungen an Banken erworben hatten und schliesslich Industriebetriebe gründeten, um Güter zu produzieren, oft solche, die sie früher importiert hatten. Es gibt einige plausible Gründe, warum gerade Importkaufleute die industriellen Pioniere bildeten: erstens hatten sie im Importgeschäft Erfahrungen mit Industrieprodukten gewonnen; oft mussten die Importwaren noch im Lande selbst komplettiert oder repariert werden; zweitens hatten sie Zugang zu Kredit, kannten den Markt und die Vertriebskanäle; drittens schuf der Handel, mit seinen hohen Risiken und kurzen Umschlagszeiten, hohe Anreize zum Sparen; viertens waren im Handel in den hochgradig geschützten Märkten enorme Profite zu machen (Echeverría 1989, 91). Die ersten Generationen von Industriellen hatten einen breiten Streubesitz - so vor allem Grundeigentum, oft auch Beteiligungen an Banken -, der die Risiken der industriellen Aktivitäten in Grenzen hielt (Echavarría 1989, 103ff; Palacios 1983, 84).⁴⁴ Die Kapitaleigner der neuen Fabriken übten zugleich die Direktionsfunktionen aus (vgl. Mayor 1989, 321).

Zu Beginn des Jahrhunderts wurden die ersten grösseren Textilfabriken gegründet, die mit ihren modernen Technologien, ihrer hohen Produktivität und guter Qualität schnell die traditionelle handwerkliche Produktion vor allem Santanders verdrängten (Weiss de Belalcázar 1980, S. 43). 1904 wurde die Weberei von Bello gegründet, die mit ausländischen Maschinen importierte Baumwolle verarbeitete. 1905 arbeiteten

⁴⁴ So auch unter den ersten Industriellenfamilien in Bogotá. Echavarría kratzt in seiner Dissertation an einigen Mythen der kolumbianischen Industrialisierung: weder Goldbergbau noch Tabakexport waren Basis der primären Akkumulation; unter den ersten Industriellen spielten weder die Tabakexporteure noch die Kaffeepflanzer oder -händler eine Rolle (Echavarría 1989, 102ff). Vor allem Brew und Twinam hatten die Kontinuität zwischen dem Bergbau, dem Kaffeeanbau und der Industrialisierung in der Region von Antioquia behauptet. Brew sah den Bergbau als die Schule des kapitalistischen Unternehmers in Kolumbien an (Brew 1977, S. 407). Twinam führte die Industrialisierung und die soziale Differenzierung in Antioquien auf die kontinuierlichen Re-Investitionen und Diversifizierung von Kapital zurück, das aus dem besonders risikobehafteten Goldbergbau stammten sollte (vgl. Twinam 1982, 146-50)

hier neben den ausländischen Technikern 150 Beschäftigte, fast ausschliesslich Frauen (Brew 1977, 403). Wenig später, im Jahre 1907, wurde *Coltejer* als kleiner Betrieb gegründet, heute eines der grossen Konsortien. 1920 nahm das Textilunternehmen *Fabricato* die Produktion auf. *Coltejer* und *Fabricato* kauften in der Folge eine Zahl von kleineren Textilfirmen, Spinnereien und Webereien auf, die seit Ende des vorigen Jahrhunderts in Medellin und Umgebung gegründet worden waren.

Selbst in der Kernindustrie des jungen industriellen Zentrums Medellin, in der Textilindustrie, blieben Beschäftigung und Produktionskapazität allerdings auf bescheidenem Niveau: es gab 1923 nur 5 Fabriken mit mehr als 100 Beschäftigten und die grösste hatte nicht mehr als 550 Arbeiter(innen) (Weiss de Belalcazar, 1980, 47). In den zwanziger Jahren verfügten die Spinnereien Medellins insgesamt über nicht mehr Spindeln als ein mittleres englisches Textilunternehmen in Manchester (Brücher 1975, 29).

Weitere in der Industrialisierungsgeschichte Antioquiens bedeutsame Gründungen sind u. a. die von Betrieben der industriellen Zigarettenproduktion des späteren Konzerns *Coltabaco*, der *Loceria de Caldas* zur Produktion von Tongeschirr etc.

In der Hauptstadt Bogotá, die bereits unumstrittenes politisches und Verwaltungszentrum des Landes war und sich durch die Kommerzialisierung der Landwirtschaft in der Sabana, den kurzen Boom der Tabakindustrie und die Expansion des Kaffeeanbaus in den Haciendas der Region von Cundinamarca auch zu einem bedeutenden Wirtschaftszentrum mit einem dynamischen Binnenmarkt entwickelt hatte, entstanden seit den neunziger Jahren verschiedene Industriebetriebe. Von dem deutschen Immigranten Leo Kopp wurde im Jahre 1890 die Brauerei *Bavaria*, und 1897, da es noch keine nationale industrielle Glasproduktion gab, die Flaschenfabrik *Fenicia* gegründet und damit die Basis für eines der heute wichtigsten Industrie- und Finanzkonsortien, der Gruppe *Santodomingo*, gelegt (Poveda Ramos 1970, 27; Grisales 1981).

Im Jahre 1912 existierten in der Stadt - die sich in einem rapiden Prozess des Bevölkerungswachstums befand⁴⁵ - ausserdem zwei grössere Textilfabriken, die Zementfabrik *Samper*, eine Fabrik für Geschirr und Porzellan, verschiedene Getränke- und Schokoladenfabriken und andere Betriebe der Verbrauchsgüterproduktion; diese Fabriken benutzten ausländische Technologien, vor allem

⁴⁵ von 1905 - 1918 nahm die Bevölkerung von 100 000 auf 144 000 zu

aus den USA und Deutschland importiert, und elektrische Energie (Kalmanovitz 1985, 243).

Freilich darf die Reichweite der Industrialisierung Bogotás nicht überschätzt werden: bis auf diese wenigen grösseren Betriebe waren die Betriebe klein, handwerklich und an der Versorgung des lokalen Einzugsbereichs orientiert (vgl. Brücher 1975, 26).

Schliesslich kam in dieser Phase auch ausländisches Kapital ins Land. Die *United Fruit Company* etablierte in der Region von Santa Marta eine Enklavenwirtschaft auf der Basis von Bananenanbau und -export, einen Staat im Staate und eine moderne Insel in einer präkapitalistischen Sozialwelt, die auch Schauplatz der ersten grossen Arbeitskämpfe wurde. Im Jahre 1919 erwarb die *Tropical Oil Company* Ölkonzessionen und begann in der Region von Barrancabermeja mit der Förderung und der Raffinerie von Erdöl.

Die für die Industriegeschichte Kolumbiens charakteristische Konzentration auf einzelne Pionierunternehmen weist auf die begrenzte Reichweite des Industrialisierungsprozesses in dieser ersten Phase hin. Es entstand ein kleiner, auf die Produktion von Konsumgütern beschränkter Industriesektor mit insgesamt niedrigem technologischen Niveau und nur geringem Beschäftigungsvolumen. Eine Erhebung des Finanzministeriums aus dem Jahre 1916 etwa erfasste 123 Industriebetriebe, darunter aber nur 36, die moderne Maschinerie verwendeten, elektrische Energie benutzten und eine grössere Zahl von Arbeitern beschäftigten. In der Mehrzahl glichen sie eher Handwerksbetrieben, mit 3 oder 4 Arbeitern, mit einfachen Werkzeugen und simpler Arbeitsteilung, aber ohne Einsatz von Maschinen. Noch 1929 lagen die Schätzungen für die Industriebeschäftigung insgesamt zwischen 15 000 und 42 000 Personen (Brücher 1975, 30); der Anteil der Industrieproduktion am Bruttoinlandsprodukt war mit 6,2 % wesentlich niedriger als in anderen lateinamerikanischen Ländern.⁴⁶ Zugleich drängte die industrielle Produktion in dramatischem Umfang die kleine Handwerksproduktion zurück: zwischen 1870 und 1925 ging ihr Anteil von über 20 % auf 13-14 % der Beschäftigten zurück (Berry 1983, 9; McGreevey 1971, 166).

⁴⁶ 6,2 % in Kolumbien, gegenüber 22,8 % in Argentinien und 14,2 % in Mexiko (Brücher 1975, S.30)

Es ist bemerkenswert, dass die Industrie, trotz des noch bescheidenen Kapitalstocks, in den Händen nur weniger Personen und Familien war, und einige wenige Unternehmen jeweils die Produktmärkte beherrschten.⁴⁷

Die junge Industrie war vollständig von ausländischen Technologieimporten abhängig, und diese Abhängigkeit hält bis in die heutige Zeit an. In der Frühphase war dies auch eine der Ursachen für die Diskontinuität zwischen handwerklicher und industrieller Produktion; auch aus diesem Grund konnte Industriearbeit nicht an handwerkliche Traditionen und Qualifikationen anknüpfen (Mayor 1989, 321).

Ausländische Techniker mit einschlägigen Produkt-, Prozess- und Technologiekenntnissen spielten in dieser Phase eine wichtige Rolle für die Etablierung der Maschinerie, die Organisation der Produktionsprozesse und die Qualifizierung kolumbianischer Arbeitskräfte für kompliziertere Funktionen. Aber auch Reisen und Praktika der Unternehmer in den USA oder in Europa und die technisch-ökonomische Ausbildung im Lande selbst - so etwa an der *Escuela de Minas* in Medellín - gewannen zunehmend an Bedeutung als Mittel des Wissens- und Technologietransfers (vgl. Mayor 1989; Weiss de Belalcázar 1980).

Die zwanziger Jahre markieren auch eine erste - durch gewaltsame Konflikte charakterisierte - Phase der entstehenden, noch stark durch revolutionäre politische Strömungen beeinflussten Gewerkschaftsbewegung, welche zunächst bei den städtischen Handwerkern und zunehmend auch in den ausländischen Enklaven, dem Transportsektor und dem Öffentlichen Dienst ihre Zentren hatte. Die junge Arbeiterbewegung war starker politischer und militärischer Repression ausgesetzt und in ihren Organisationsformen zu instabil, um über kurzfristige Kampagnen und Konflikte hinaus Einfluss auf die Beschäftigten und ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewinnen.⁴⁸

⁴⁷ Echavarría ermittelte, dass vor der Weltwirtschaftskrise höchstens 4 Firmen jeweils mehr als 70 % der nationalen Produktion in ihrer Branche kontrollierten, und es waren wenige Personen und Familien, die eine Vielzahl von Unternehmen kontrollierten. (Echavarría 1989 177f)

⁴⁸ vgl. dazu Pecaut 1971, 69ff, Meschkat 1980, 13ff; Archila 1991, 233ff; Urrutia 1978, 107ff

II. 1930 - 1945: Wachstum unter natürlicher Protektion und Importsubstitution im Verbrauchsgüterbereich

Nach den wirtschaftlichen Einbrüchen in der Weltwirtschaftskrise setzte eine Phase intensiven Wachstums der Industrie ein. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen - versiegende ausländische Kredite, rückläufige Kaffee-Exporte, die ja bis in die siebziger Jahre die wichtigste Devisenquelle des Landes bildeten, und allgemein verschlechterte *Terms of Trade* - erholte sich die Industrie rasch und erlebte in dieser Periode ein bislang ungekanntes Wachstum. Insbesondere im zweiten Weltkrieg boomten industrielle Produktion und Gewinne.⁴⁹

Vor allem die Unternehmen der Verbrauchsgüterindustrie - so die Textil-, Nahrungs- und Genussmittelindustrien - weiteten Produktion und Beschäftigung rasch aus.⁵⁰ Neugründungen von Betrieben, Aufkäufe und Fusionen leiteten Prozesse rascher Konzentration und Zentralisation ein, so in der Textilindustrie mit *Coltejer* und *Fabricato*, in der Brauindustrie mit *Bavaria* und in der Zementindustrie. Zugleich nahm die vertikale Integration zu: landwirtschaftliche Rohstoffe wie Baumwolle wurden zunehmend im Land produziert; die industrielle Konfektion begann das handwerkliche Schneidereigewerbe zu verdrängen; neue Betriebe der Grundstoffindustrie, etwa der Zement-, Gummi- und Stahlindustrie, entstanden. Neue Technologien drangen in die Textilfabriken, die Brauereien und Zementfabriken ein (Mayor 1989, 335ff). Auch wenn zum Ende dieser Phase erstmals transnationale Konzerne, wie *Eternit*, *Goodyear*, *Nestlé* u.a. Direktinvestitionen auch in der verarbeitenden Industrie tätigten, spielte das Auslandskapital im verarbeitenden Gewerbe insgesamt noch eine geringe Rolle gegenüber nationalem Kapital und den Betriebsgründungen von Immigranten, vornehmlich Libanesen und vom Nationalsozialismus verfolgten Juden. Schliesslich wurden, unter der Regie oder mit Unterstützung des 1940 gegründeten staatlichen *Instituto de Fomento Industrial* (IFI), Unternehmen aufgebaut, welche mit der Produktion knapper Grundstoffe und Zwischenprodukte - etwa Stahl, Reifen und Chemikalien - im Lande begannen.

⁴⁹ So wuchs zwischen 1929 und 1945 die industrielle Bruttoproduktion um 395 %, also im Durchschnitt mit zweistelligen Jahresziffern, und der Anteil der Industrie am Bruttoinlandsprodukt nahm von 7 auf 13 % zu (DANE 1970, S. 122). Die Substitution von Importen schritt beträchtlich voran: während 1927-28 noch 80 % der Stoffe importiert wurden, waren dies im Jahre 1945 nur noch 20 %, und insgesamt hatten die Importe unter den Rohstoffen für die Industrie nur noch einen Anteil von 20 % (Kalmanovitz 1985, 297ff).

⁵⁰ Nahrungsmittel-, Textil- und Getränkeindustrie erstellten 1945 62 % der industriellen Produktion (Sáenz 1992, 37)

Der schnelle Wachstumsprozess der Industrie und die Substitution handwerklicher Produktion wie auch importierter Industriewaren und Rohstoffe, wurde begünstigt durch die Reformpolitiken der liberalen Regierungen und ihren Interventionismus, der zwar vor allem auf stabile Exportbedingungen für die Kaffeewirtschaft und die Stabilität der Zahlungsbilanz zielte, aber auch als Protektion für die Industrie wirkte. Nach Jahrzehnten der Herrschaft der konservativen Partei, begann 1930 mit der 'liberalen Republik' und namentlich in der Regierungszeit der Präsidenten Olaya Herrera und López Pumarejo eine Reformära, in der der Staat die Rolle des Entwicklungsagenten einzunehmen begann und Politiken der wirtschaftlichen und sozialen Modernisierung verfolgte.

Unter dem Druck der Weltwirtschaftskrise leitete die Regierung Olaya Herrera zu Beginn der dreissiger Jahre eine Reihe von wirtschaftspolitischen Massnahmen ein, die vor allem den Devisenabfluss zu begrenzen und die Kaffee-Exporte zu stimulieren suchten, als Folge aber auch die nationale Industrie vor der ausländischen Konkurrenz abschirmten: so wurde die nationale Währung, der Peso, abgewertet und entsprechend wurden Importe verteuert; auch die Kontrolle der Wechselkurse, Importrestriktionen in Form von Einfuhrzöllen, -genehmigungen und -verboten begünstigten die Substitution von Importen im Bereich der Verbrauchsgüter, vornehmlich Textilien, Nahrungs- und Genussmittel.⁵¹

Neue Institutionen und Instrumente staatlicher Intervention waren dann vor allem Früchte des ehrgeizigen Reformprojekts, das der Präsident López Pumarejo in sei-

⁵¹ Die Frage, welche Rolle die staatlichen Politiken bei der industriellen Expansion und der starken Importsubstitution in dieser Phase gespielt haben, wird sehr kontrovers beantwortet. Einige Autoren vertreten die These, dass die staatliche Protektion bereits von früh an Bedingung für die Industrialisierung gewesen sei und seit 1930 auch direkt auf die Industrialisierung gerichtet war (so etwa Ospina Vázquez 1955; Arrubla, 1978; Mayor, 1989). Kalmanovitz hebt dagegen zu recht hervor, dass protektionistische Politiken die Industrialisierung erst fördern können, wenn allgemeinere gesellschaftlich-ökonomische Bedingungen erfüllt sind: die Erosion der traditionellen hierarchischen Gesellschaft von Hacienda, Bauern und Handwerker durch die Differenzierung neuer sozialer Gruppen in 'freien Regionen': Händler, Kapitalisten, Mittelschichten und Lohnarbeiter; eine neue internationale, nationale und regionale Arbeitsteilung; die Herstellung der politischen und territorialen Prämissen für die Ausbildung eines Binnenmarkts, die Gründung der Zentralbank und staatliche Aktivitäten, welche insgesamt den Akkumulationsprozess förderten (Kalmanovitz 1985, 294) Berry nennt als spezifischere Bedingungen: Erfahrung und für die Investition verfügbares Kapital; verbessertes Transportwesen; nationale Zulieferungen, die, ergänzt durch die Zunahme der effektiven Protektion, zu dem eindrucksvollen industriellen Wachstum in dieser Phase führten (Berry 1983, 32). Was den Beitrag der staatlichen Politik zur Industrialisierung angeht, hat Sáenz in einer neueren Arbeit zum Verhältnis von Staat und Industriellen in den dreissiger und vierziger Jahren belegt, dass auch die 'Reformregierungen' Olaya Herrera und López Pumarejo ihre Wirtschaftspolitik vor allem an der Stärkung der Kaffee-Exportwirtschaft orientierten, während die importsubstituierende Industrialisierung eher im Schatten dieser Politik fortschritt; auch entzündeten sich starke Interessenkonflikte sowohl an den Einfuhrrestriktionen für billigere ausländische agrarische Rohstoffe als auch an der Arbeitsgesetzgebung (vgl. Sáenz Rovner 1992) Schliesslich wird auch bestritten, dass die Wachstumsphase der Industrie vornehmlich der Politik der Importsubstitution zuzurechnen ist.

ner ersten Regierungsperiode zwischen 1934 und 1938 betrieb, und das 'auf eine neue Definition des Staates gegenüber der Gesellschaft zielte: Modernisierung des Staates, Professionalisierung (*tecnificación*) der Bürokratie, eine politische Stärkung des Staates durch Regierungsparteien mit einer breiten sozialen Basis von Arbeitnehmern und Mittelschichten, seine ökonomische Stärkung durch Aneignung eines wichtigen Teils des Nationaleinkommens mittels Steuern - dies alles waren notwendige Bedingungen, um eine stärkere staatliche Intervention durchzusetzen' (Kalmanovitz 1985, 355). Zu den bedeutsamen Massnahmen zählten: Eine neues System direkter Besteuerung vermehrte drastisch die zentralstaatlichen Finanzen, vornehmlich auf Kosten der Begüterten. Das Gesetz zur Bodenreform - *Ley de tierra* - von 1936 sah nicht nur die Verteilung nicht genutzten Landes vor - freilich ein bis heute nicht eingelöstes Gebot -, sondern verbot auch Pachtformen, welche durch Verpflichtung zu Arbeits- oder Naturalleistungen die halbfeudalen Abhängigkeitsbeziehungen in der Hacienda befestigt hatten, und trug somit zur Generalisierung der Lohnarbeit in der Hacienda bei (Kalmanovitz 1985, 343).

Eine zentrale Rolle in dem Reformprojekt kam auch der Institutionalisierung der industriellen Beziehungen zu. Nach sehr beschränkten Ansätzen arbeitsrechtlicher Normierung in der Zeit der konservativen Republik, die zumindest das Streikrecht sanktionierten, erkannte die Regierung Olaya Herrera 1931 per Gesetz das gewerkschaftliche Organisationsrecht an und legte rechtliche Normen für die Konstitution und die Rechte der Gewerkschaften fest; dies alles gab allerdings der Ausweitung der Gewerkschaften zunächst noch wenig Impulse.⁵²

Die Regierung López Pumarejo förderte aktiv die Bildung von Gewerkschaften und zumal des neuen Gewerkschaftsdachverbandes CTC, intervenierte in Arbeitskonflikten zugunsten der Beschäftigten und befestigte insgesamt die Schiedsrichterrolle der Regierung in Arbeitskonflikten.⁵³ In der zweiten Präsidentschaftsperiode legte López Pumarejo 1944 und 1945 auch die Basis des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, mit Normen des gesetzlichen Mindestlohns, Jahresurlaub, Regelungen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit; Kündigungsschutz für Ge-

⁵² Zum Prozess der Institutionalisierung und Verrechtlichung der Gewerkschaften in Kolumbien Cubides 1987 und Urrutia 1978; s. auch Moncayo/ Rojas 1978. In den ersten drei Jahren nach der Verabschiedung des Gesetzes 83 gab es nur 164 Gewerkschaften mit '*titularidad*', d.h. als Rechtsperson und vom Arbeitsministerium registriert und anerkannt (vgl. Cubides 1987, 41ff) Immerhin wurden aber zwischen 1932 und 1941 659 Gewerkschaften registriert und anerkannt. (Urrutia 1978, 76)

⁵³ Urrutia belegt die starke staatliche Intervention zugunsten der Beschäftigten in dieser Phase. Nicht nur regten mitunter die Arbeitsinspektoren die Gründung von Gewerkschaften an; auch wurden in der ersten Regierungsperiode López Pumarejo kaum Streiks für illegal erklärt; zugleich wurde die grosse Mehrheit der Konflikte durch staatliche Schiedssprüche gelöst (Urrutia 1978, passim und 176)

werkschafter; Verbot der Einstellung von Streikbrechern. Zugleich wurde aber auch die Kontrolle des Staates über die Gewerkschaften durch das kollektive Arbeitsrecht befestigt: Aufsicht über die Mittelverwendung; Anwesenheit staatlicher Vertreter bei gewerkschaftlichen Versammlungen; Verbot politischer Streiks, von Streiks im Öffentlichen Dienst und Privilegierung der Betriebs- und Unternehmensgewerkschaft.⁵⁴ Damit wurde, wie Pecaut schreibt, 'der legale Rahmen geschaffen, der eine Verallgemeinerung der Gewerkschaftsbewegung und von Kollektivvereinbarungen erlaubt, allerdings unter enger Kontrolle des Staates' (Pecaut 1971, 197f).

In dieser Phase bildeten auch die Industriellen erste Interessenverbände. 1930 wurde in Medellín die *Industria Nacional Colombiana* und in Bogotá die *Federación Nacional de Industriales* gegründet, die dann 1944 in einer Organisation, der *Asociación Nacional de Industriales* (ANDI) aufgingen; sie hatten vor allem das Ziel, auf die Regierungspolitik einzuwirken - so auf Zolltarife, Wechselkurse, Steuern, Handelsabkommen, Arbeitsrecht. Die Industriellen waren allerdings in dieser Zeit noch nicht in der Lage, ihre Interessen gegenüber denen der traditionellen Grossgrundbesitzer und der Kaffeepflanzer durchzusetzen (vgl. Echavarría 1989, 119ff; Sáenz Rovner 1992).

Trotz der - selbst für Lateinamerika ungewöhnlich - hohen Wachstumsraten der Industrieproduktion bis 1945, die sich nicht nur der Substitution von importierten Industriegütern, sondern auch derjenigen aus handwerklicher Produktion, und allgemein der gestiegenen Nachfrage nach Verbrauchsgütern verdankte, blieb das Ausmass der Industrialisierung und auch ihr technisch-organisatorisches Niveau insgesamt gering. Die grosse Mehrheit der Bevölkerung lebte noch auf dem Lande und arbeitete in der Landwirtschaft. Mitte der vierziger Jahre waren nur etwa 13 % der aktiven Bevölkerung im verarbeitenden Gewerbe tätig, ganz überwiegend in Kleinstbetrieben: nicht mehr als ein Drittel unter ihnen arbeitete in Betrieben mit 5 oder mehr Beschäftigten (Berry 1983, 10). Nach dem Industriezensus, der alle Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten einschloss, waren 1945 insgesamt 135 000 Personen in der Industrie beschäftigt, darunter gut ein Drittel Frauen. Die Industrie konzentrierte sich auf die vier grossen Städte Medellín, Bogotá, Cali und Barranquilla, und innerhalb der Industrie zeigte sich eine beträchtliche Konzentration: es gab nur 56 Betriebe mit mehr als 200 Arbeitern und Angestellten, in denen insgesamt aber etwas mehr als ein Viertel der Industriebeschäftigten arbeiteten. Auch wenn Bogotá als Industriestandort fast schon ein ähnliches Gewicht wie Medellín

⁵⁴ vgl. Rott 1979, 91 ; Meschkat 1980, 110ff; Moncayo/ Rojas 1978, 63ff; Pecaut 1971, S.193ff

gewonnen hatte⁵⁵, gab es hier nur 9 Betriebe, die mehr als 200 Arbeiter und Angestellte beschäftigten. Die Mechanisierung war gering: nach dem Zensus von 1945 verfügten zwei Drittel der Betriebe nicht über Elektromotoren.⁵⁶

Repräsentativ für die Industrie war demnach eher der Kleinbetrieb: mit handwerklicher Produktionsweise, geringem Kapital, unter Direktion des Eigners oder seiner Familie, mehrheitlich mit weiblichen Beschäftigten, ohne gewerkschaftliche Organisation, mit niedrigem Niveau der Löhne und ohne (freiwillige) Sozialleistungen.

Zugleich war aber der Konzentrationsprozess rapide fortgeschritten, und einige wenige Unternehmen waren in Regionen und Branchen beherrschend. In Antioquia stellten allein zwei Konzerne, *Coltejer* und *Fabricato*, die Hälfte der gesamten Textilproduktion der Region und kontrollierten zusammen mit zwei weiteren Unternehmen - *Coltabaco* und der Brauerei *Unión* - die Hälfte des regionalen Industriekapitals und immerhin ein Achtel der nationalen Industrieproduktion.

Und auch in Bogotá waren einige wenige Unternehmen dominierend: allein die Brauerei *Bavaria*, das grösstes Industrieunternehmen des Landes, repräsentierte ein Zehntel des nationalen Industriekapitals (vgl Sáenz 1992, 37ff).

Nur solche 'Grossbetriebe' hatten bereits bürokratische Unternehmensverwaltungen ausgebildet und betriebliche Sozialpolitiken entwickelt, mit höherem Lohnniveau und vor allem betrieblichen Sozialleistungen, welche ein gewisses Niveau sozialer Sicherung vermittelten (vgl Castañeda 1988, 18ff). Es sind dies Betriebe, deren Geschichte gut dokumentiert ist; sie bestimmen weitgehend das Bild, das in der kolumbianischen Sozialgeschichte von den sozialen Beziehungen in der frühen Industrie gemalt wird.

Auch wenn die junge Gewerkschaftsbewegung seit Mitte der dreissiger Jahre - durch Politik und Gesetzgebung der Regierung López Pumarejo gefördert - stark an Boden gewann und sich überhaupt erstmals auch national artikulierte, war sie noch sehr schwach und erfasste 1947 nicht mehr als etwa 166 000 Personen (ungefähr 4 % der Erwerbspersonen). Ihren Kern machten Arbeiter des Öffentlichen Dienstes und des Transportwesens aus, während Industriearbeiter in Medellín 43 %, in Bogotá aber nur 13 % und in Cali gar 10 % der lokalen Gewerkschaftsmitglieder

⁵⁵ Der Industriezensus zählte für Antioquia mit der Hauptstadt Medellín fast 1300 Betriebe mit insgesamt 35 000 Beschäftigten gegenüber Cundinamarca und der Hauptstadt Bogotá mit fast 1600 Betrieben und fast 28 000 Beschäftigten (vgl. Ospina Vazquez 1955 - Anhang 1987)

⁵⁶ vgl.Brücher 1975, 31f.; Kalmanovitz 1985, 373ff; Pecaut 1987, 410

stellten. In der Industrie breiteten sich Gewerkschaften erst seit 1944 aus und hatten im Durchschnitt, wenn man den Daten des Industriezensus von 1945 glauben darf, etwa 22 % der Beschäftigten als Mitglieder (Pecaut 1987, 410ff; Londoño 1986, 109).⁵⁷

Die junge Gewerkschaftsbewegung, in der zunehmend die Unternehmensgewerkschaft (*sindicato de base*) überbetriebliche Organisationsformen, wie die der Berufs- oder der Mehrunternehmensgewerkschaft verdrängte, konnte sich selbst in den industriellen Grossbetrieben nur sehr zögerlich gegen paternalistische Traditionen und unternehmerische Repression durchsetzen.⁵⁸ In der traditionsreichen Industriebranche des Landes, der Textilindustrie in Medellín, bildeten sich erst seit 1944 Gewerkschaften, die, unter starkem Einfluss des katholischen Klerus, sich nicht der von Liberalen und Kommunisten beherrschten CTC anschlossen, streng unternehmensorientiert waren und 'eher von der Katholischen Aktion kontrollierten Wohltätigkeitsvereinen glichen' (Pecaut 1987, 433; Londoño 1986, 238ff). Selbst in Grossunternehmen hatten die Gewerkschaften nicht das Recht zu Tarifverhandlungen durchsetzen können (Pecaut 1971, 219ff).⁵⁹ Die beträchtlichen Steigerungen der Reallöhne in Grossbetrieben einiger Schlüsselbranchen zwischen 1925 und 1950 lassen sich daher, wie Echavarría feststellt, nicht kollektivem Druck der Arbeiter zurechnen (Echavarría 1989, 165ff).

Die grossen Gewerkschaften der Industriearbeiter bildeten den Kern des neuen, 1946 unter starkem Einfluss des Klerus konstituierten neuen Dachverbandes UTC, der in seinem Grundsatzprogramm jeder politischen Orientierung eine Absage erteilte, die freundschaftliche Kooperation zwischen Kapital und Arbeit propagierte und das 'Privateigentum in sozialer Verantwortung' verteidigte (Pecaut 1987, 434).

⁵⁷ Von den im Gewerkschaftszensus von 1947 erfassten Gewerkschaften war fast die Hälfte der registrierten 1645 Gewerkschaften nicht älter als 3 Jahre, und nur 922 waren überhaupt aktiv (Pecaut 1971, S. 196).

⁵⁸ So waren 1938 auf dem 3. Kongress des Dachverbandes CTC, trotz der raschen Zunahme der Gewerkschaften in der ersten Regierungsperiode von López Pumarejo, keine Gewerkschaften aus Medellín und insgesamt ein verschwindend kleiner Teil von Gewerkschaften aus dem industriellen Bereich vertreten. (vgl. Rott 1979 S. 92; Meschkat 1980, 123). Die ersten Gewerkschaften in der Industrie von Medellín schlossen sich nicht der CTC an, sondern bildeten zunächst einen regionalen Dachverband von Antioquia -UTRAN-, um dann später den Kern der neuen Gewerkschaftskonföderation UTC zu bilden. (Pecaut 1971, 219ff) Nach dem Industriezensus von 1945 waren in der der Textilindustrie etwa 42 % organisiert (Pecaut 1987, 411).

⁵⁹ Die Gewerkschaft von *Fabricato* etwa, die bereits 1944 gegründet worden war, schloss erst ab 1956 Tarifverträge ab (Pecaut 1971, 221)

III. Hauptphase der Industrialisierung: Importsubstitution und Exportförderung als Industrialisierungsstrategie (1945 - 1974)

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs begann eine Phase, in der die Industrie, gefördert durch ein neuartiges staatliches interventionistisches Regime, einen rapiden Wachstums- und Diversifizierungsprozess durchlief. Neue Branchen wie die Metall-, Chemie- und petrochemische Industrie entstanden, oft mit starker Beteiligung ausländischen Kapitals, und die industrielle Fertigungstiefe nahm beträchtlich zu. Die staatlichen Politiken orientierten sich an Prinzipien des Entwicklungsmodells importsubstituierender Industrialisierung, wie sie in dieser Zeit durch die CEPAL entwickelt und in Lateinamerika verbreitet wurden.⁶⁰

Die Industrie hatte zunächst von der staatlichen Politik profitiert, die sich vor allem an der Stabilität der Kaffee-Exportwirtschaft und der Zahlungsbilanz orientierte. Auch hatte die Verknappung der Importe im Weltkrieg der nationalen Industrieproduktion zusätzlichen Auftrieb gegeben. Mit der Präsidentschaft des Konservativen Ospina Pérez begann 1946 dann eine Phase, in der der Staat direkt Industrialisierungspolitik betrieb und die bürokratischen Institutionen und Instrumente für die protektionistische Politik der importsubstituierenden Industrialisierung entwickelte.⁶¹ Auch gewann die Industrievereinigung ANDI ihren starken Einfluss auf die Wirtschaftspolitik, vor allem die Protektionspolitik der Regierung (vgl. Sáenz 1992, 17ff; Berry 1983, 36, Töpfer 1985, 311f).

Nachdem Anfang der 50er Jahre bereits hohe Einfuhrzölle zum Schutz der nationalen Produktion von industriellen Konsumgütern und landwirtschaftlichen Rohstoffen festgesetzt wurden, erweiterte der Zentralstaat seit den späten 50er Jahren angesichts von Zahlungsbilanzproblemen sein Interventionsinstrumentarium: die Kontrolle des Aussenhandels, vor allem der Importe, der Eingriff in die Wechselkurse, Kontrolle des Kreditwesens, direkte staatliche Unternehmensbeteiligungen und Produktionsverträge mit ausländischen Investoren, Subventionen und Steuervergünstigungen, dies alles zielte darauf ab, die Importsubstitution über die industrielle Produktion von Verbrauchsgütern hinaus auszuweiten. Importe wurden durch ein differenziertes Regime von Verboten, Lizenzen und Schutzzöllen kanalisiert. Importe von Gütern, welche zum Aufbau einer nationalen Kapital- und Zwi-

⁶⁰ vgl. Ocampo 1993, S.89; Misas 1991, 2; Töpfer 1985, 93ff

⁶¹ Ein grundlegendes Problem der Wirtschaftspolitik bildete freilich immer wieder der Ausgleich der Zahlungsbilanz - Folge der schwankenden Kaffeepreise und -erlöse. Die Industrialisierungspolitiken waren demgegenüber nachrangig und hatten daher immer auch eine gewisse Inkonsistenz (vgl. Töpfer 1985, 81)

schengüterindustrie benötigt wurden, wurden gefördert, während solche von Verbrauchsgütern entweder ganz verboten oder mit hohen Zöllen belegt (und auf den Schmuggelweg verwiesen) wurden. Mittels einer kontinuierliche Abwertung des Pesos wurden die heimische Produktion geschützt und gleichzeitig die Exportwirtschaft gefördert, die seit Ende der sechziger Jahre noch zusätzliche Subventionen erhielt.⁶²

Zugleich beteiligte sich der Staat mit speziellen Institutionen, insbesondere der Industrieförderungsbehörde IFI, direkt an der Planung, Finanzierung und Direktion von neuen Industriebetrieben, so in der Stahl-, Chemie- und Autoindustrie, und erlegte ausländischen Direktinvestitionen restriktive Produktions- und Zulieferabkommen auf.⁶³

Der Staat übernahm in dieser Phase die Rolle eines aktiven Agenten des Entwicklungs- und Industrialisierungsprozesses, der nicht nur über neue Institutionen - wie die nationale Planungsbehörde zur Erstellung und Kontrolle von Entwicklungsplänen, die *Junta Monetaria* zur Kontrolle der Geld- und Devisenströme und zahlreiche andere zentrale Behörden - makroökonomische Prozesse zu regulieren und kontrollieren beanspruchte, sondern auch politisch und administrativ direkt in regionale, sektorale, bis hin in betriebliche Prozesse eingriff (vgl. Kalmanovitz 1985, 443; Berry 1983, 37f.) Der Industrialisierungsprozess galt als Schlüssel für die wirtschaftliche und gesellschaftlichen Entwicklung überhaupt, und als dynamischer Pol des Industrialisierungsprozesses wurde die Importsubstitution auf dem politisch-administrativ geschützten, von der Weltmarktkonkurrenz abgekoppelten Binnenmarkt angesehen.

Die Achillesferse der Importsubstitution blieb allerdings die weiterhin hohe Abhängigkeit von Importen und entsprechenden Devisenreserven. Auch wenn Importe von industriell gefertigten Konsumgütern in dieser Phase drastisch abnahmen, und insgesamt auch der Anteil der Importe am Sozialprodukt, so wuchs doch mit der erfolgreichen Ausweitung der Importsubstitution zugleich kontinuierlich der Bedarf der Industrie und insbesondere der neuen kapitalintensiven Branchen an Maschinen, Zwischengütern und Rohstoffen, die aus den Industrieländern importiert und, da sich die Industrialisierung auf den Binnenmarkt orientierte, im wesentlichen aus den

⁶² vgl. zu den verschiedenen Mitteln staatlicher Industrieförderung : Töpper 1985, 309ff

⁶³ vgl. Poveda Ramos 1979, 97ff; Töpper 1985, 362ff; Ospina 1955, 512; Echavarría 1989, 126

schwankenden Erlösen aus dem Kaffee-Export finanziert werden mussten (Brücher 1975; Misas 1991; Boeckh 1979, 142ff).⁶⁴

Die Politik der Importsubstitution wurde, unter dem Druck von Zahlungsbilanzungleichgewichten, daher in den sechziger Jahren durch eine Politik der Exportförderung ergänzt, um die Abhängigkeit von den Kaffee-Exporten zu mindern: die 'nicht-traditionellen' Exporte wurden durch Abwertungen des Peso, durch Exportsubsidien und Importvergünstigungen gefördert. Diese Exporte - Produkte vor allem der extraktiven Industrien und der legalen illegalen neuen Agrarindustrien, aber in relativ bescheidenem Umfang auch der verarbeitenden Industrie (etwa chemische Produkte und Konfektion) - bringen seit Mitte der siebziger Jahre mehr Devisen ein als die Kaffee-Exporte.⁶⁵

Die drei Jahrzehnte zwischen 1945 und 1974 markieren die wichtigste Wachstums- und Differenzierungsphase der kolumbianischen Industrie.

Die industrielle Produktion und auch die Beschäftigung nahmen in hohen Raten zu, selbst in den Zeiten des Bürgerkriegs, der *Violencia*, die bis Ende der 50er Jahre 200 000 Menschenleben kostete. Die durchschnittlichen Wachstumsraten der Produktion lagen mit 7 % weit über denen des Inlandsprodukts. Die Beschäftigung in verarbeitenden Gewerbe wuchs zwischen 1945 und 1978 von 464 000 auf über 1,4 Millionen (oder 18 % der Erwerbsbevölkerung). Allein zwischen 1968 und 1974 nahm die Beschäftigung in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten von 291 000 auf 441 000 zu (Kalmanovitz 1985, 492).

Insgesamt konzentrierte sich die Industrialisierung auf einige wenige städtische Zonen. Es veränderte sich aber das relative Gewicht der Industriestandorte: Bogotá entwickelte sich, vor Medellín, zur wichtigsten Industriezone des Landes; die Region von Cali wurde zum Zentrum moderner Prozessindustrien (vgl. Brücher 1975, S. 36ff).

Zugleich zeigte sich ein starker Wandel der Industriestruktur: Während die Binnen- nachfrage nach Konsumgütern zunehmend durch die nationale Produktion befriedigt wurde und die Importsubstitution in diesem Bereich an ihre Grenzen kam, weitete sich die Importsubstitution auf Grundstoffe, Zwischengüter und dauerhafte

⁶⁴ Töpfer belegt, dass zwischen 1945 und 1979 der prozentuale Importgehalt des industriellen Rohstoffverbrauchs von 22 % auf 26 % sogar auch relativ noch zugenommen hat (vgl. Töpfer 1985, 104)

⁶⁵ zu den Mitteln der staatlichen Exportförderung s. Töpfer 1985, 334ff

Konsumgüter aus. Die Verbrauchsgüterproduktion, die in den fünfziger Jahren noch gut 80 % der Industrieproduktion ausmachte, sank bis 1975 auf einen Anteil von 44 %, während die Produktion von intermediären Gütern auf fast 49 % anstieg; dagegen zeigt die geringe Präsenz der Kapitalgüterindustrie die ungebrochene technologische Abhängigkeit von den Industrieländern an (Zapata 1991 a,b, S.29).

Mit der Differenzierung der Industriestruktur ging eine Differenzierung des Unternehmens- und Betriebsspektrums einher:

- Die über Jahrzehnte gewachsenen grossen Betriebe der Konsumgüterindustrie der oligopolistischen Traditionsunternehmen nationalen Kapitals expandierten auch in dieser Phase weiter und waren zunehmend bestrebt, ihre gewachsenen inneren Strukturen zu rationalisieren ('Evolutionstyp').⁶⁶ Es zeigten sich darüber hinaus aber auch in diesen Unternehmen Diversifizierungs- und Verflechtungsprozesse, und insbesondere konsolidierte sich die Tendenz zur Bildung von Konglomeraten - Finanz- und Industrieimperien mit einer Vielzahl an (oft rechtlich selbständigen) Unternehmen in sehr verschiedenen Produktions- und Dienstleistungsbereichen, mit hoher vertikaler Integration und unter zentraler Kontrolle der Eigner- oder Grossaktionärsfamilie, allesamt nationalen Kapitals.⁶⁷

- In dieser Phase etablierten sich viele neue Unternehmen, oft mit kapitalintensiven und technologisch entwickelten Produktionsbetrieben.

Als wichtige neue Branchen entstanden: die Hüttenindustrie mit dem Erz- und Hüttenkombinat *Paz del Río*, zunächst als staatliches Unternehmen; die metallverarbeitende Industrie, insbesondere die zunehmend von transnationalem Kapital beherrschte Autoindustrie⁶⁸ mit einem Satellitenkranz von Zulieferunternehmen meist nationalen Kapitals; die Papier-, Glas-, Kautschuk-, Erdöl-, petrochemische und Chemieindustrie, mit starken Anteilen staatlichen und/oder transnationalen Kapitals und meist dominiert von einigen wenigen Unternehmen. In strategischen

⁶⁶ Brücher 1975, 108, vgl. auch Mayor 1989

⁶⁷ Zu den wichtigsten Unternehmensgruppen nationalen Kapitals zählen: die Gruppe *Santodomingo* (u.a. mit *Bavaria* und den übrigen Brauereien des Landes, *Avianca*); *Ardila Lülle* (u.a. mit den wichtigsten Getränkefabriken des Landes); das Syndikat von Antioquia, das die grossen Textilkonzerne *Fabricato* und *Coltejer*, die Zementindustrie und viele andere Unternehmen beherrscht; die *Carvajal*gruppe, vor allem mit Unternehmen in der Druckindustrie; die Gruppe *Corona* und einige mehr (vgl. Misas 1991, 52ff; Echaverría 1989)

⁶⁸ Die Autoindustrie bildet gleichsam das Paradebeispiel der Politik der Importsubstitution: sie etablierte sich im Rahmen von Produktionsvereinbarungen, Preiskontrollen, Importrestriktionen; an einigen der Unternehmen war auch die staatliche Industrieförderungsgesellschaft IFI beteiligt. (vgl. Dombois 1992, 19ff; Fleet 1984))

Bereichen, vor allem der Grundstoffproduktion, wurden staatliche Unternehmen oder solche mit staatlicher Kapitalbeteiligung gegründet (vgl. Töpfer 1985, 362ff). Zugleich floss erstmals ausländisches Kapital meist US-amerikanischer Provenienz in grossem Stile in industrielle Direktinvestitionen: transnationale Unternehmen siedelten im Rahmen von detaillierten Verträgen über Produktions- und Zulieferstruktur Produktionsstätten in Kolumbien an, und ersetzten so bisherige Importe durch lokale Produktion oder brachten überhaupt erst neue Produkte ins Land; das Motiv der Direktinvestitionen waren weniger besondere Standortvorteile Kolumbiens, sondern eher die Aussicht, auf einem geschützten Binnenmarkt hohe Gewinne zu erzielen (Misas 1991, 177). Die neuen Betriebe - Tochterbetriebe transnationaler Unternehmen, Staatsbetriebe oder Unternehmen gemischten Kapitals - etablierten sich in Branchen, die - aufgrund hoher Kapitalintensität, Betriebsgrösse und grossem *know-how*-Bedarf - hohe Zugangsbarrieren hatten, zugleich aber durch die staatliche Protektion vor Konkurrenz geschützt waren; sie trugen so zu der hohen 'verfrühten Oligopolisierung' (Misas) bei.⁶⁹ Sie waren bereits in ihrer Gründungsphase relativ gross und hatten von Beginn an bürokratische Organisationsstrukturen⁷⁰; ihr Beschäftigungsvolumen insgesamt blieb allerdings relativ gering und ging nicht über 13 % der Industriebeschäftigung hinaus.⁷¹

- Trotz der starken Konzentration und Zentralisation des Kapitals, besonders in den neuen Branchen, zeigt sich in dieser Phase eine starke (absolute) Zunahme der Beschäftigung in Klein- und Mittelbetrieben und eine zunehmende Komplementarität von klein- und grossbetrieblicher Produktion; selbst im modernen industriellen Sektor behaupten sich Klein- und Mittelbetriebe gegenüber den Grossbetrieben.⁷² Die Beschäftigung in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Personen wuchs zwischen 1951 und 1978 von 289 000 auf 669 000 um mehr als das Doppelte, demgegenüber

⁶⁹ Der Oligopolisierungsgrad ist in den neuen wie auch in älteren Branchen beträchtlich: die Brauerei *Bavaria* stellt 68 % des Bierausstosses, *Carton de Colombia* und *Propal* 88 % der Papierproduktion, *Coltabaco* 88 % der Tabakverarbeitung (Misas 1991; Mayor, 1989 353) Die Untersuchungen von Misas haben ergeben, dass im Jahre 1968 in 43 % der Branchen mindestens die Hälfte der Gesamtproduktion von den vier grössten Unternehmen der Branche gefertigt wurde; bis 1984 stieg der Anteil derart konzentrierter Industriebranchen auf 60 % (Misas 1991, S.9ff) Zu den Kapitalverflechtungen in der kolumbianischen Industrie s. Silva Colmenares 1992, 11-140)

⁷⁰ 'Finaltyp' bei Brücher 1975, 108; Misas 1991, 115; vgl. auch Boeckh 1979, 163f.

⁷¹ Berry schätzt den Anteil der Industriebeschäftigten in Betrieben ausländischer Unternehmen für 1970 auf 10-12 %, während es 1955 nur 5-6 % waren (Berry 1983, 43). Misas berechnet folgende Anteile der ausländischen Unternehmen oder Unternehmen mit gemischtem Kapital an der kolumbianischen Industrie: Anteil an der industriellen Beschäftigung: 13 %; an der Wertschöpfung der Industrie: 26 % und an der Lohnsumme: 21 % Die Differenz zwischen Wertschöpfungs- und Beschäftigungsanteilen deutet auf relativ hohe Kapitalintensität der ausländischen Unternehmen, die Differenz zwischen Beschäftigungs- und Lohnanteilen auf relativ hohe Löhne und Sozialleistungen hin (Misas, 1991, S. 120)

⁷² vgl. Berry 1983 36ff; Mayor 1989, 346; Dombois 1993a.

vervierfachte sich hingegen die Beschäftigung in grösseren Betrieben von 185 000 auf etwa 748 000 Personen (Berry 1983, 25); Grossbetriebe zogen wachsende Anteile an der Industriebeschäftigung und mehr noch der industriellen Wertschöpfung an sich.⁷³

Deutlich zugute kamen Industrieexpansion und neue betriebliche Differenzierung der Verbreitung von Gewerkschaften. Zwar förderten die konservativen Regierungen in der Vorphase des Bürgerkriegs und in der Zeit der *Violencia* die Gründung des neuen, explizit wirtschaftsfriedlich, apolitisch und ökonomistisch orientierten Dachverbands UTC, der vor allem die Unternehmensgewerkschaften der Industrie und ihre Föderationen vereinte, die Macht des bislang einzigen, von Liberalen und Kommunisten beherrschten Dachverbands CTC brach und einen Prozess politischer Spaltung und einer Neuformierung der kolumbianischen Gewerkschaftsbewegung einleitete, der bis heute anhält und eine gemeinsame politisch-institutionelle Interessenvertretung der Beschäftigten gegenüber der Regierung verhindert. Später, unter der Regierung Lleras, wurden das Organisations- und Streikrecht eingeeengt, Interventionsspielräume der Regierung ausgeweitet und sowohl rechtlich wie faktisch die Position der Unternehmen in Arbeitskonflikten gestärkt.⁷⁴ Außerdem veränderte sich die Rolle des Staates in Arbeitskonflikten, weil dieser 'immer offener zugunsten der Arbeitgeber interveniert(e), ohne sich um sein Image als neutraler Schiedsrichter zu kümmern' (Kalmanovitz 1985, 445).

Dennoch nahmen insbesondere in der Zeit der *Frente Nacional* - einer grossen Koalition der beiden traditionellen Parteien, die den Bürgerkrieg der *Violencia* beendete und für einen Zeitraum von 1957 bis 1974 vereinbart wurde - die Zahl der Gewerkschaften und der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträchtlich zu, und es reaktivierten sich viele Gewerkschaften, welche in der Zeit der *Violencia* vom Staat destruiert oder illegalisiert worden waren (Urrutia 1978, 235ff). In dieser ge-

⁷³ Betriebe ab 100 Beschäftigten konnten von 1957 bis 1979 ihren Anteil an der industriellen Bruttoproduktion von 57 auf 80 % und an der industriellen Beschäftigung von 54 auf 69 % erhöhen (nur Betriebe ab 10 Beschäftigte), vgl. Töpfer 1985, 161

⁷⁴ So war und ist es den Föderationen und Konföderationen bereits seit 1945 verboten, Tarifverhandlungen zu führen. Es ist vielmehr den Einzelgewerkschaften überlassen, Tarifverträge für ihre begrenzte Organisationsbasis - die Arbeiter oder Angestellten eines Betriebs/ Unternehmens oder einer Berufsgruppe - auszuhandeln. Die Arbeitsrechtsreform der Regierung Lleras Restrepo nahm Beamte vom Organisations- und Streikrecht aus, führte Höchstzeiten für Streiks und Zwangsschlichtungen sowie Schiedsverfahren für Konflikte 'öffentlicher Interessen' ein. Schliesslich konnten (und können) Streiks von den Arbeitsbehörden leicht für illegal erklärt, die Streikführer entlassen und der Gewerkschaft die Rechtsfähigkeit genommen werden. Die Unternehmen haben das Recht, selbst Forderungen in die Tarifverhandlungen, '*contraplegos*' einzubringen. Zu den Veränderungen des Arbeitsrechts in der Zeit des *Frente Nacional* s. vor allem Moncayo/Rojas 1978, 174ff)

samten Phase stieg der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten an den Beschäftigten von 4,7 im Jahre 1947 auf 12,5 % im Jahre 1974 (Misión de Empleo 1986, 108). Mit dem starken Anwachsen der 'Basisgewerkschaften', die sich auf Unternehmensbasis konstituieren, und der Konkurrenz von schliesslich vier, politisch-ideologisch unterschiedlich ausgerichteten Dachverbänden nahm aber die gewerkschaftliche Zersplitterung erheblich zu⁷⁵ und wurde zudem durch eine Polarisierung genährt, die mit der Expansion und der politischen Differenzierung der Guerillabewegung und mit der staatlichen Politik der öffentlichen Sicherheit wuchs.⁷⁶ Die Gewerkschaften der Industriearbeiter hatten zwar innerhalb der kolumbianischen Gewerkschaftsbewegung zumindest quantitativ beträchtlich an Gewicht gewonnen; jedoch war nach wie vor nur eine Minderheit der Beschäftigten in einer der vielen, überwiegend auf das Unternehmen beschränkten Gewerkschaften organisiert.⁷⁷

Die Hauptphase der importsubstituierenden Industrialisierung zwischen 1945 und 1974 ist zugleich auch eine Periode enorm schnellen sozialen Wandels.

Bemerkenswert ist erstens der demographische Wandel und die rasche Urbanisierung. Die Bevölkerung wuchs sehr viel stärker als in allen anderen Phasen. Wachstumsraten von über 3 %, sinkende Kindersterblichkeit und eine verlängerte Lebenserwartung trugen insgesamt dazu bei, dass sich die Bevölkerung Kolumbiens zwischen 1951 und 1973 verdoppelte.⁷⁸ Zugleich erlebte die kolumbianische Gesellschaft einen rapiden Verstädterungsprozess. Die Landflucht - eine Folge wachsender Konzentration des Bodeneigentums und der geringen Produktivität in

⁷⁵ 1980 stellten die Basisgewerkschaften (*sindicatos de base*) 53,8 %, die Berufsgewerkschaften (*sindicatos gremiales*) 37,5 % und überbetriebliche Gewerkschaften (*sindicatos de industria*) nur noch 8,6 % der Gewerkschaften. Die CTC, ursprünglich einziger Dachverband, verlor in der Repression in der *Violencia* ihre Macht an die 1949 legalisierte UTC. 1964 wurde die CSTC von der kommunistischen Partei gegründet, und 1970 die CGT. Die Dachverbände schlossen sich auch verschiedenen Internationalen Gewerkschaftsbünden an. 1980 waren 31 % der kolumbianische Gewerkschafter über ihre Verbände der UTC, 20 % der CTC, 10 % der CSTC, 7 % der CGT angeschlossen. Der Anteil der Gewerkschaften und Mitglieder ohne Zuordnung zu einem Dachverband war auf 32 %, also fast ein Drittel gestiegen (Londoño 1986, 107ff). Seit 1986 wurde die Szene der Dachverbände neu geordnet: aus CSTC, Teilen der UTC und der grossen Gruppe von unabhängigen Gewerkschaften bildete sich die CUT; die zusätzlich noch durch Korruptionsskandale geschwächte Rest-UTC benannte sich in CDTC um und vereinigte sich schliesslich mit der CGT.

⁷⁶ Die Politisierung des industriellen Konflikts, die Diffusion der gesellschaftlichen Konflikte und zumal auch der Gewalt als Mittel der Auseinandersetzung in den Bereich der industriellen Beziehungen ist bisher leider, aber aus gut verständlichen Gründen nicht untersucht worden. Zum Gewaltsyndrom in Kolumbien, s. Dombois/ Krauthausen 1989

⁷⁷ Im Jahr 1974 waren insgesamt 288 000 oder rund ein Drittel der 853 000 kolumbianischen Gewerkschaftsmitglieder in Industriebetrieben beschäftigt. Der Organisationsgrad innerhalb der Industrie lag mit 30 % weiterhin sehr niedrig (s. Misión de Empleo 1986, 108; Londoño 1989, S. 100ff)

⁷⁸ Die durchschnittliche Lebenserwartung erhöhte sich zwischen 1951 und 1971 von 49 auf 60 Jahre und nahm bis 1981 auf 62 Jahre zu; die Kindersterblichkeit ging zwischen 1966 und 1981 von 81 pro Tausend auf 61 zurück. (vgl. Ocampo 1993, 92)

der Landwirtschaft, nicht zuletzt aber auch der bewaffneten Auseinandersetzungen auf dem Lande seit dem Bürgerkrieg - trug zum rapiden Wachstum der Städte und zur Urbanisierung der kolumbianischen Gesellschaft bei.⁷⁹ Die städtische Immigration erklärt(e) sich aber auch aus der beträchtlichen Sogwirkung der grossen Städte, welche in dieser Phase des ökonomischen und insbesondere des industriellen Wachstums sowie der Ausbildung des interventionistischen Staates eine starke Zunahme und Konzentration ökonomischer, politischer und sozialer Funktionen verzeichneten und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen versprachen. Bogotá etwa vervierfachte seine Bevölkerung allein zwischen 1951 und 1973, von 648 000 auf 2 862 000.⁸⁰

Bogotá und andere grosse Städte wie Medellín, Cali, Barranquilla und Bucaramanga wurden in dieser Zeit zu dynamischen Zentren der Industrie, der Banken und des Handels, wie auch der öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Die Nachfrage auf den grossen und differenzierten städtischen Arbeitsmärkten hielt allerdings nicht mit dem rasch wachsenden Arbeitskräfteangebot der ländlichen Migranten mit geringer formeller Bildung mit - ein Missverhältnis, das sich insbesondere bis Ende der sechziger Jahre in wachsender Armut, Marginalisierung und Erwerbslosigkeit ausdrückte (Misión de Empleo 1986, 45). Mit der Ausweitung politischer, administrativer und Dienstleistungsfunktionen bildeten sich in den grossen Städten breite Mittelschichten mit eigenen Konsum- und Bildungsansprüchen heraus.

Beachtenswert ist zweitens die rasche Zunahme der öffentlichen Versorgung - so etwa der Wasser- und Energieversorgung, des Gesundheitswesens und namentlich die Expansion und Differenzierung des Bildungswesens. Der Anteil von Personen ohne Schulbildung nahm zwischen 1951 und 1973 drastisch ab, von 42 % auf 20 %, während Sekundarschulbildung und seit den sechziger Jahren auch die Universitätsbildung enorm an Bedeutung gewonnen haben. Wie bei dem gesamten öffentlichen Versorgungssystem zeigen sich allerdings starke Disparitäten zwischen Stadt und Land, aber auch innerhalb der Städte. In Bogotá wie in den übrigen grossen Städten hatten Mitte der siebziger Jahre die Hälfte der Erwerbstätigen die Secundaria oder die Universität besucht, zumindest für einige Zeit.

Eine für die berufliche Qualifikationsstruktur wichtige Veränderung brachte in dieser Phase auch die Institutionalisierung der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene.

⁷⁹ Der Anteil der städtischen Bevölkerung stieg zwischen 1951 und 1973 von 39 % auf 59 % (DANE 1985)

⁸⁰ Der Urbanisierungsprozess konzentriert sich in Kolumbien nicht so sehr auf die Hauptstadt wie in anderen lateinamerikanischen Ländern. Allerdings zeigen neuere Untersuchungen eine zunehmende Konzentration von politischen und wirtschaftlichen Funktionen

Gab es bis dahin nur lokale Einrichtungen meist privater Träger, mit geringer Kapazität, die eine formelle Berufsausbildung vermittelten⁸¹, wurde 1957 mit dem SENA (*Servicio Nacional de Aprendizaje*) eine staatliche Institution der beruflichen Erst-, Weiter- und Fortbildung gegründet, die aus Zwangsbeiträgen der Unternehmen finanziert wird. Ende der sechziger Jahre wurde das System polytechnischer Oberschulen (INEM) etabliert, die die allgemeine höhere Schulbildung mit der technischen Berufsausbildung verbinden (Gómez 1988, S. 7ff). Schliesslich hat sich in den letzten Jahrzehnten ein breites Netz von privaten Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sehr unterschiedlichen Niveaus ausgebreitet, die auch industrielle Berufsqualifikationen vermitteln.

IV. Krisen- und Stagnationsphase (1975 - 1990) und Erosion des Entwicklungsmodells importsubstituierender Industrialisierung

Mitte der siebziger Jahre ging die lange Phase wirtschaftlichen Wachstums und insbesondere der stürmische Industrialisierungsprozess zu Ende. Angesichts einer in ihrer Struktur wie in ihrer Produktion stagnierenden Industrie und der ungelösten sozialen und politischen Probleme wird zunehmend die 'Erschöpfung' des auf Importsubstitution und den Binnenmarkt gerichteten Entwicklungs- und Industrialisierungsmodells konstatiert.

Für die kolumbianische Industrie begann ein konjunkturelles Wechselbad, mit kurzen Zyklen und einer tiefen Krisenphase in der ersten Hälfte der achtziger Jahre. Industrielle Stagnation, hohe Inflation und Aussenverschuldung sowie der Druck der internationalen Finanzorganisationen leiteten die Abkehr vom alten Entwicklungsmodell der importsubstituierenden Industrialisierung und den Übergang zu der neoliberal orientierten Politik der '*Apertura*' ein, das auf die Öffnung zum Weltmarkt und die Ersetzung staatlicher zugunsten marktförmiger Regulierung setzt.

Um nur einige Indikatoren für diese Krisen- und Stagnationsperiode der Ökonomie und insbesondere der Industrie zu nennen - welche von einigen Autoren gar als 'relative Deindustrialisierung' charakterisiert wird (Samper 1991, 19): die industrielle Produktion wies zwischen 1975 und 1988 nur noch geringe Wachstumsraten von durchschnittlich weniger als 3 % aus, und ihr Anteil am Inlandsprodukt hat abgenommen (Zapata 1991b, 22f; Zerda/Arcos 1993, Tabelle E). Auch die Produktivitätszuwächse waren nur noch gering, in der ersten Hälfte der achtziger

⁸¹ Einen Überblick über die Einrichtungen, die industrielle Berufsqualifikationen vermittelten, gibt Castañeda 1988, S. 107ff

Jahre gar negativ (Bonilla 1992, 307; Zerda 1992). Die Industriestruktur - der Anteil der einzelnen Branchen an der industriellen Gesamtproduktion - veränderte sich kaum noch, und die Importsubstitution ist nicht weiter fortgeschritten; zugleich sind die industriellen Exporte zu schwach geblieben, um die Produktion zu beleben.

Die Wirtschaftspolitik in dieser Phase charakterisierte sich durch Wechselbäder zwischen Liberalisierung und restriktiver Aussenhandelspolitik.

Die Regierung López Michelsen (1974 - 78) rückte, unter dem Eindruck hoher Exporterlöse und Inflationsraten, vom bisher verfolgten protektionistischen Kurs ab und leitete eine neoliberal orientierte Politik der Liberalisierung des Aussenhandels ein, mit einer Senkung der Importzölle und der Aufhebung von Verboten und Genehmigungspflichten für Importe. Um die Inflation zu bekämpfen, wurden die Zinssätze weit über die normalen Gewinnraten erhöht - gleichsam eine Einladung zur Finanzspekulation. Die Importe nahmen bis 1980 stark zu und verdrängten lokale Produktion, während die industriellen Exporte im Zuge der realen Aufwertung des Peso abnahmen, und auch die Erlöse aus den Kaffee-Exporten, traditionelle Devisenquelle des Landes, gingen Ende der siebziger Jahre stark zurück. Die Hochzinspolitik liess die Spekulation blühen und machte Finanztransaktionen rentabler als industrielle Investitionen (Misas 1991, 5). Dies alles führte die Industrie in eine tiefe Krise; insbesondere Textil- und Konfektionsindustrien verloren ihre Wettbewerbsfähigkeit (vgl Kalmanovitz 1985, 469ff).

Devisenknappheit und zunehmende Aussenverschuldung veranlassten die Regierung Belisario Betancour 1982 wieder zu einer rigorosen Rückkehr zum Protektionismus. Die Regierung Barco leitete dann ab 1986 ideologisch und politisch die Abkehr vom bisherigen Entwicklungsmodell importsubstituierender Industrialisierung und den Übergang zur *'Apertura'* ein, die neoliberale Wende zur Integration der kolumbianischen Wirtschaft in die Weltwirtschaft und zu einer Rücknahme staatlicher Steuerungsfunktionen im Wirtschaftsprozess. Seit 1990, dem Beginn der Präsidentschaft von Gaviria Trujillo, ist schliesslich die *'Apertura'* Regierungsprogramm und zentraler Bezugspunkt staatlicher Politiken und die neoliberale Wende vollzogen worden.

Viele Industriebetriebe gerieten in der ersten Hälfte der achtziger Jahre in erhebliche Absatz-, Liquiditäts- und Rentabilitätsschwierigkeiten und begannen tiefgreifende Rationalisierungsprozesse. Erstmals seit der Weltwirtschaftskrise wurden in der ersten Hälfte der achtziger Jahre in vielen Industrien Massenentlassungen vor-

genommen und es breitete sich die Praxis befristeter Einstellungen und der Subkontrakte aus. Die Beschäftigung in der Industrie war starken Schwankungen ausgesetzt, und nahm insgesamt, zumal in den achtziger Jahren, nur noch geringfügig zu, in wachsender Masse obendrein zugunsten befristeter Kontraktverhältnisse.⁸² Betriebsstillegungen, Entlassungen und Arbeitsplatzabbau, Befristungen und Auslagerungen schlugen dramatisch auf die Gewerkschaften zurück: zwischen 1980 und 1984 ging der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Erwerbstätigen von 15,8 % auf 10 % zurück und dürfte 1990 gar unter 8 % gelegen haben.⁸³ Am stärksten von diesen Verlusten waren die Gewerkschaften in der Industrie betroffen, deren Mitgliedszahlen sich bis 1984 mehr als halbierten und auch danach kaum wieder zunahmen.

Ökonomische Krise und geringes Wachstum gingen in dieser Phase mit bedeutenden demographischen Veränderungen und mit einem rapiden Anstieg der Erwerbsbevölkerung und der -quote einher: Einerseits verschärfte sich die Beschäftigungsproblematik, weil geburtenstarke Jahrgänge sich nun in die Erwerbsbevölkerung eingliederten - allein in der kurzen Zeit von 1980 bis 1985 fast zwei Millionen (Cárdenas 1990, 210). Die Erwerbsquote stieg stark an - von 1970 - '85 von 47 % auf 57 % in den grossen Städten - und insbesondere die Erwerbsbeteiligung der Frauen erhöhte sich stark, auch als Folge einer drastischen Reduzierung der Familiengrösse und der Zunahme von Trennungen (Misión de Empleo 1986, 66ff). Die Nachfrage auf den städtischen Arbeitsmärkten blieb hinter dem rapide wachsenden Arbeitskräfteangebot zurück und fluktuierte zudem stark; dies führte in den achtziger Jahren zu starker Erwerbslosigkeit und ausgeweiteter Unterbeschäftigung (Misión de Empleo 1986, 28).

Andererseits nahm das Bevölkerungswachstum drastisch ab (in den achtziger Jahren auf 1,7 % gegenüber 3 % in den späten sechziger Jahren); auch geht seither die Migration in die Städte zurück, so dass die Urbanisierung ein deutlich geringeres Tempo aufweist. Immerhin stieg aber die Bevölkerung in den grossen Städten noch

⁸² Während in der kurzen Periode zwischen 1968 und 1974 die Beschäftigung in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitern und Angestellte von 291 000 auf 441 000, also um 150 000 oder rund 50 % anstieg, nahm sie in den achtziger Jahren, von 1980 bis 1990, um fast 20 000 ab, von 508 000 auf etwa 489 000. Zugleich stieg allein zwischen 1985 und 1989 der Anteil befristet Beschäftigter von 7 % auf 14 % (DANE, Encuesta anual manufacturera; Zerda 1992, 119; Corchuelo 1986, 67ff)

⁸³ Die Daten der verschiedenen Quellen weichen in gewissem Umfang voneinander ab, weil sie sich nur für die Jahre 1947, 1984 und 1990 auf Gewerkschaftszensen des Arbeitsministeriums stützen und die Zwischenräume mit Schätzungen füllen; auch wird die Zahl der Erwerbstätigen unterschiedlich angesetzt (s. Tabelle im Anhang) Ich habe hier für 1980 und 1984 die höheren Werte von Londoño benutzt, die am sorgfältigsten die Daten überprüft und auch den Bericht für die Misión Chenery angefertigt hat (Londoño et al. 1986, 161ff). In dem entsprechenden Bericht werden aber niedrigere Zahlen angesetzt: für 1980 ein Organisationsgrad von 12,3 % (Misión de Empleo 1986, 108)

beträchtlich an: Bogotá wuchs von 1973 bis 1985 um ein Drittel von 2,9 Millionen auf über 4 Millionen Menschen, und Medellín um ein Viertel auf 1,4 Millionen. Die jungen Arbeitskräfte, die jetzt auf die städtischen Arbeitsmärkte drängen, sind überwiegend städtischer Herkunft und haben, da der Drang zu höherer Schul- und Universitätsbildung weiter zunimmt, ein deutlich höheres Bildungsniveau als ihre Vorgänger in früheren Phasen: fast zwei Drittel der Erwerbspersonen in den urbanen Zentren des Landes hatten nach dem Zensus von 1985 zumindest einige Jahre die Oberschule oder gar die Universität besucht.⁸⁴

3. Gescheiterte Industrialisierung? Eine erste Bilanz

Kolumbien hat in den letzten Jahrzehnten einen rapiden ökonomischen und sozialen Wandel erlebt, der sich in der Gleichzeitigkeit von Prozessen ausdrückt, die in den Industrieländern sukzessiv und über wesentlich längere Zeiträume verteilt verliefen; zugleich aber wirken sich auch ökonomische und politisch-kulturelle Besonderheiten auf den Verlauf des Industrialisierungsprozesses aus.

Nach einer langen Phase, in der Kolumbien industrielle Produkte im Austausch mit Rohstoffen und Agrargütern importierte, also auf typische Weise in die traditionelle internationale Arbeitsteilung einbezogen war, hat sich der Industrialisierungsprozess nach bescheidenen Anfängen in den ersten Jahrzehnten dieses Jahrhunderts erst seit Mitte der vierziger Jahre entfaltet und differenziert.

Es ist also ein später Industrialisierungsprozess, der in Form und Ablauf stark durch politische Prozesse beeinflusst wurde. Nach einer Zeit, in der die Industrialisierung eher im Schatten der Agrarexportwirtschaft stand und ihre Dynamik aus der Substitution von Haus- und Handwerksproduktion sowie von bestimmten Gebrauchsgüterimporten bezog, ist sie nach 1945 ins Zentrum staatlicher Politik gerückt, die sich, wie in anderen Ländern Lateinamerikas auch, an dem von der CEPAL entwickelten Modell importsubstituierender Industrialisierung orientierte und die protektionistische Wirtschaftspolitik über ein dichtes System neuer staatlicher und parastaatlicher Institutionen mit einer weitreichenden Steuerung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse zu verknüpfen suchte. Die Protektion sollte der jungen nationalen Industrie Schonraum geben, um Technologien zu adaptieren,

⁸⁴ s. Misión de Empleo 1986, 24ff. Die Primarschule dauert 5 Jahre, die Sekundarschule 6 Jahre. Mitte der achtziger Jahre hatten über 80 % der jungen Erwerbstätigen in den 4 grossen Städten zumindest einige Jahre Sekundarschulbildung.

Organisationserfahrungen zu sammeln und schrittweise ein Produktivitätsniveau zu erreichen, das auch auf dem Weltmarkt die Wettbewerbsfähigkeit sichern würde.

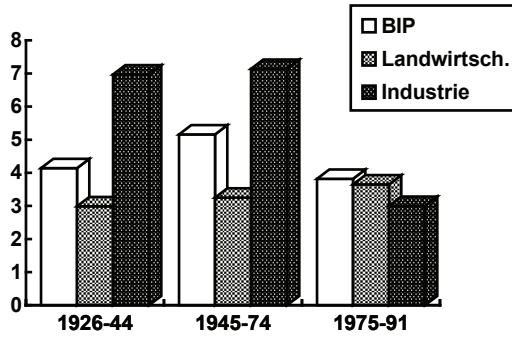
Diese Politik hat über einige Jahrzehnte beachtliche Resultate hervorgebracht. Im Zuge der importsubstituierenden Industrialisierung wuchs bis in die siebziger Jahre rasch ein industrieller Produktionssektor von beträchtlicher Grösse und Integration heran. Die Industrialisierung erfasste zunächst die Konsumgüterproduktion, und später auch die Grundstoffe- und Zwischengüterproduktion, substituierte weitgehend die bisherigen Importe und brachte neue Branchen, Betriebe und Produkte hervor (s. Tabelle A1 im Anhang).

Gegen Ende dieser Periode zeigte sich allerdings, dass die Industrialisierung 'auf halbem Weg' steckengeblieben war (*'industrialización a medias'*, Kalmanovitz) und ihre Dynamik als Entwicklungspol einbüsste. Die Integration blieb weit hinter den Erwartungen zurück und die Importsubstitution schritt nicht weiter fort. Während die heimische Produktion den Bedarf an Konsumgütern seit den siebziger Jahren mehr oder weniger abdeckt, blieb die Kapitalgüterindustrie schwach entwickelt. Die Industrie ist in hohem Masse von Importen, und speziell von ausländischen Technologien abhängig geblieben und hat beträchtlich zur Aussenverschuldung beigetragen (vgl. Töpfer 1985, 105).

In dem Masse, wie Handwerksproduktion und Konsumgüterimporte substituiert waren, wuchs die industrielle Produktion nur noch in den bescheidenen Margen der Binnennachfrage; eine Exportproduktion aber, die diese Grenzen hätte überwinden können, konnte sich nicht entwickeln. Die Binnennachfrage bewegte sich auf niedrigem Niveau, weil die Einkommensverteilung sozial und regional sehr ungleich blieb und geblieben ist, und sich die Kluft zwischen städtischer und ländlicher Entwicklung eher noch vertieft hatte; auch blieben Staatsquote und -ausgaben auf niedrigem Niveau (Kalmanovitz 1989, 269f).

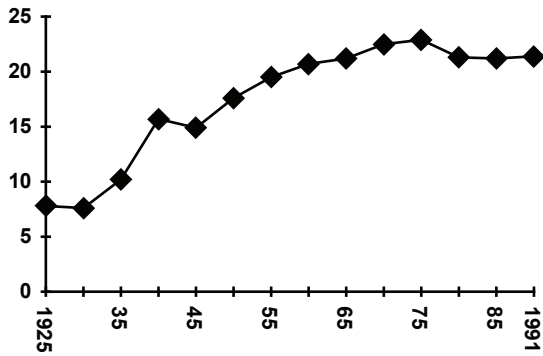
Schliesslich hat die Krise der achtziger Jahre, in der sich hohe Aussenverschuldung mit Inflation und Stagnation verbanden, auch die Krise des bisherigen Entwicklungskonzepts unübersehbar gemacht.

Schaubild 2.1: Durchschnittliche Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts, der Landwirtschaft und der Industrie Kolumbiens



Quelle: Ocampo 1993, S.75

Schaubild 2.2: Anteil der Industrieproduktion am Bruttoinlandsprodukt



Quelle: Ocampo 1993, S.75/76

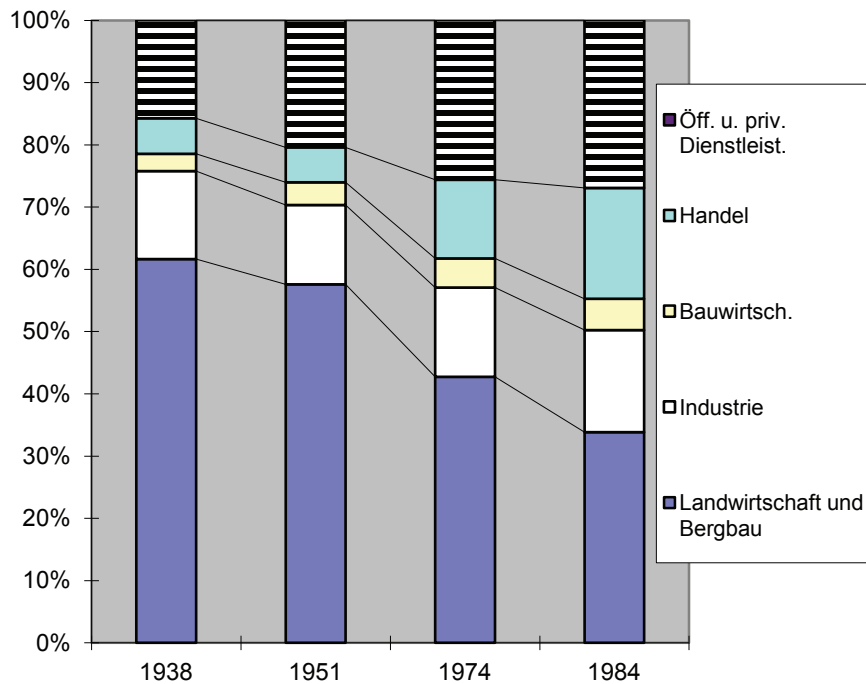
Insgesamt hat das Entwicklungsmodell importsubstituierender Industrialisierung bei weitem nicht den Erwartungen entsprochen, die es, vor allem in den 50er und 60er Jahren auf sich zog. Die junge Industrie ist nicht zum dynamischen Pol anhaltender gesamtwirtschaftlicher Entwicklung geworden. Ihr Beitrag zum Sozialprodukt stagniert auf relativ niedrigem Niveau und blieb in seiner Entwicklung hinter der Dynamik des städtischen Dienstleistungssektors zurück, während die Entwicklung der Landwirtschaft von der der übrigen Sektoren abgekoppelt wurde (s. Schaubilder 2.1 und 2.2 und Tabellen A1 und A2 im Anhang).⁸⁵

Auch die Beschäftigungswirkungen der Industrie waren sehr beschränkt (s. Schaubild 2.3 und Tabellen A 3-5 im Anhang). Dies wird um so deutlicher, wenn auch die Verdrängungs- und Substitutionsprozesse handwerklicher durch industrielle Produktion berücksichtigt werden. Fasst man die in der handwerklichen Kleinproduktion und die in der Fabrikproduktion Beschäftigten zusammen, so hat sich nach Berry in den letzten einhundert Jahren der Anteil der im Produktionssektor tätigen Personen (Industriebeschäftigte) an der Erwerbsbevölkerung sogar insgesamt verringert; allerdings zeigt sich seit 1950 wieder ein Wachstum und insbesondere eine starke Zunahme der Industrieproduktion an.(s. Schaubild 2.4 und Tabelle A 4 im Anhang)

Trotz der raschen Ausdehnung und Differenzierung der Arbeitsmärkte in den städtischen Zonen haben sich sehr unterschiedliche Erwerbsformen erhalten, mit sehr ungleichen Reproduktionsniveaus. Insgesamt ist die 'strukturelle Heterogenität' der Gesellschaft zumindest nicht geringer geworden.

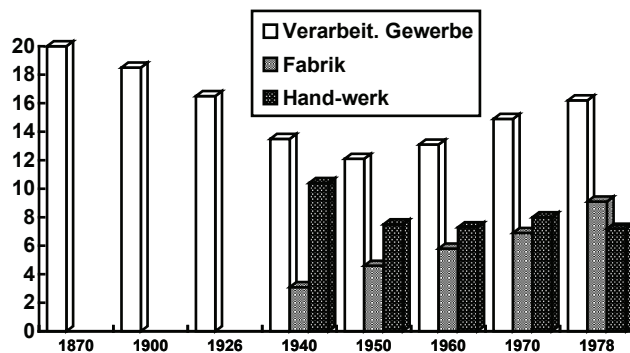
⁸⁵ Nach einem kräftigen Wachstum zwischen 1945 und 1975 von 15 % auf 23 % ist der Anteil der industriellen Produktion am Inlandsprodukt sogar wieder gesunken; auch der Anteil an der Beschäftigung ist mit weniger als 20 % sehr bescheiden geblieben (vgl. Misión de Empleo 1986, 20 und 29, Krumwiede/ Stockmann 1992, 390)

Schaubild 2.3: **Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen (in %)**



Quelle: Misión de Empleo 1986

Schaubild 2.4:
Anteile der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe insgesamt und in Fabriken und Kleinstbetrieben¹⁾ an den Erwerbstätigen in Kolumbien (in % der Erwerbstätigen)



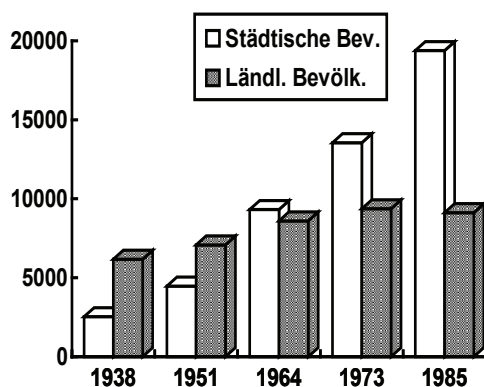
¹⁾ Handwerk und Kleinstbetriebe unter 5 Beschäftigte
 Quelle: Berry 1983, S. 10

Nun wäre es aber zu kurz gegriffen, den 'Erfolg' der Strategie importsubstituierender Industrialisierung nur an den ursprünglichen Erwartungen zu messen. Das Bild sieht anders aus, wenn die Industrialisierungsstrategie vor dem Hintergrund der rapiden gesellschaftlichen Veränderungen beurteilt wird. So kam Hirschman zu dem Schluss, dass die Zeit bis in die siebziger Jahre eine Phase relativer Prosperität für Lateinamerika gewesen ist, weil sich, an Wohlstandsindikatoren gemessen, die Lebensbedingungen der Menschen in diesem Zeitraum beträchtlich verbessert haben (Hirschman 1987, 8).

Bei der Bilanzierung des Erfolgs des herkömmlichen Entwicklungsmodells ist auch in Kolumbien der enorm schnelle soziale Wandel zu berücksichtigen, der gerade in der Hauptphase der Industrialisierung ökonomisch 'verarbeitet' werden musste. In wenigen Jahrzehnten hat sich die Agrargesellschaft in eine städtische Gesellschaft verwandelt (s. Schaubild 2.3). In dem kurzen Zeitraum von vier Dekaden hat die Bevölkerung insgesamt um das Dreifache und die städtische Bevölkerung gar um das Vierfache zugenommen (s. Schaubild 2.5 und Tabellen A 6 und A 7 im Anhang). Die Gesellschaft wandelte sich aus einer überwiegend agrarischen in eine urbane Gesellschaft: nur noch eine Minderheit, weniger als ein Drittel, lebt auf dem Land und ist in der Landwirtschaft tätig.

Schaubild 2.5:

Veränderungen in der städtischen und ländlichen Bevölkerung in Kolumbien (in Tausend)



Quelle: DANE, Censos de Poblacion

Die rasche Urbanisierung war freilich, anders als in der europäischen Geschichte, nicht primär Folge von Industrialisierungsprozessen, sondern sie setzte bereits vorher ein und vollzog sich weitgehend unabhängig davon. Die Industrialisierung

war also nicht nur 'spät', weil sie in wenigen Jahrzehnten ökonomische, technisch-organisatorische und soziale Prozesse zumindest teilweise 'nachholte', welche in den Industrieländern bereits vor langer Zeit begonnen und sich über weite Zeiträume entwickelt haben. Sie war auch 'spät', weil sie sich eher im Schatten denn als Motor von Urbanisierungsprozessen, urbanen Märkten und der ökonomischen und politischen Infrastruktur der Städte entwickelte. Mit der Urbanisierung nahm die häusliche Produktion ab und es expandierte und differenzierte sich auch rasch der moderne Dienstleistungssektor: Handel, Transport, Banken, Reparaturgewerbe. Der sich etablierende Interventionsstaat schaffte neue Verwaltungsinstitutionen und Einrichtungen einer zumindest rudimentären öffentlichen Versorgung: Bildungs- und Gesundheitswesen; kommunale Dienste, etc.. Zugleich überlebten in der Stadt und auf dem Lande auch traditionelle Formen von Produktions- und Dienstleistungsarbeit: die handwerkliche Kleinproduktion, der bäuerliche Kleinbetrieb - das *minifundio* - und häusliche Dienstleistungen. In den Städten bildeten sich neue Strukturen sozialer Ungleichheit aus: es wuchs nicht nur das Heer der Armen, sondern es bildeten sich auch breite Mittelschichten aus.

In der Zeit seit 1945 ist also nicht nur die Bevölkerung drastisch gewachsen, sondern es hat sich auch die sozioökonomische, regionale und institutionelle Struktur der Gesellschaft tiefgreifend verändert - all dies sind Veränderungen, die bei der Beurteilung des Entwicklungsmodells als Kontextbedingungen zu berücksichtigen sind.

Es ist nicht zu übersehen, dass sich in diesem tiefgreifenden Prozess sozialen Wandels die Lebensbedingungen grosser Teile der Bevölkerung bis in die achtziger Jahre verbessert haben. Wie Ocampo belegt, decken das Bildungs- und Gesundheitswesen und die Versorgung mit Wohnungen, Energie und Wasser heute, anders als zu Beginn der Phase der importsubstituierenden Industrialisierung, zumindest Grundbedürfnisse (*necesidades básicas*) des grössten Teils der Bevölkerung ab, jedenfalls soweit diese mit den statistischen Wohlfahrtsindikatoren erfasst werden. In den siebziger Jahren haben auch die Realeinkommen zu- und die Armut abgenommen.⁸⁶ Obwohl sich die Situation der Menschen in Stadt und Land verbessert hat, lebt ein grosser Teil der Bevölkerung nach wie vor in Armut. Grosse

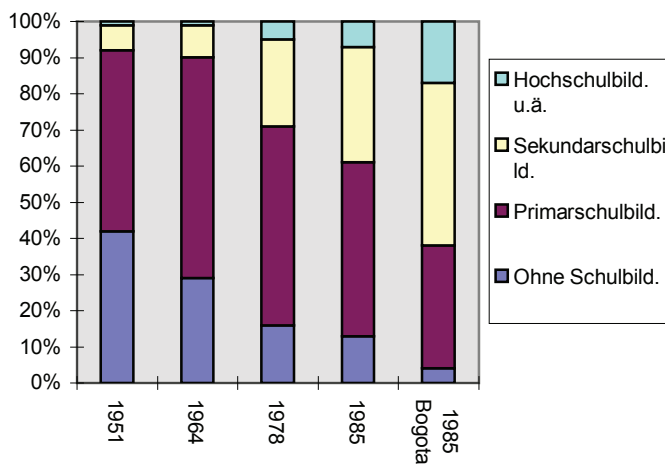
⁸⁶ So stieg das nach der Zahl der Familienmitglieder korrigierte Realeinkommen unqualifizierter Arbeiter in den Städten von 80 Indexpunkten im Jahre 1950 auf 157 im Jahre 1986, auf dem Lande von 90 auf 148 (s. Ocampo 1993, 33) Nach den Erhebungen der CEPAL fiel der Anteil der Haushalte unter der Armutlinie von 45% im Jahre 1970 auf 38% im Jahre 1986; der Anteil der extrem Armen blieb dagegen fast konstant (18% 1970 und 17% 1986 (vgl. Krumwiede/Stockmann 1992, 403)

Unterschiede bestehen auch zwischen städtischen und ländlichen Zonen (Ocampo 1993, 91ff).

Um die Veränderungen mit einigen Daten zu belegen: zwischen 1951 und der ersten Hälfte der achtziger Jahre nahm der Anteil der Bevölkerung, die (zumindest einige Zeit) die Sekundarschule oder gar eine der Universitäten besucht hatte, von 9 auf 39 % zu (s. Schaubild 2.6 und Tabelle A 8 im Anhang).

Die durchschnittliche Lebenserwartung erhöhte sich um mehr als 13 auf 64 Jahre (Land: 58 Jahre), die Kindersterblichkeit nahm um ein Drittel ab.⁸⁷ Auch hat sich die Qualität der Wohnungen und die Versorgung mit öffentlichen Dienstleistungen deutlich verbessert (vgl. Krumwiede/Stockmann 1992, 404 und Tabelle 2.1).

Schaubild 2.6: **Erwerbsbevölkerung in Kolumbien nach Schulbesuch¹⁾**



1) schliesst auch nicht abgeschlossene Bildungsstufen ein; für 1985 auch Bogotá
Quelle: Misión de Empleo, DANE

Bemerkenswert ist, dass alle diese Indikatoren Verbesserungen selbst noch in der 'verlorenen Dekade' der achtziger Jahre anzeigen - ein Beleg auch für die These Hirschmans, dass die Menschen neue Verhaltens- und Orientierungsweisen ausgebildet haben, die nicht einfach in der Krise aufgegeben werden..

⁸⁷ nach den Daten von Krumwiede/Stockmann zwischen 1960 und 1990 gar um zwei Drittel; die Lebenserwartung stieg bis 1990 auf 69 Jahre (Krumwiede/Stockmann 1992, 403)

Tabelle 2.1: **Soziale Indikatoren**

	1951	1964	1973	1985
Erwerbsbevölk. mit Sekundarschule ¹⁾ in %	10	14	25	39
Lebenserwartung (in Jahren)	49	59	60	62
Kindersterblichkeit in der Stadt		76	69	54
Kindersterblichkeit auf dem Land		95	92	81
Wasserversorgung in der Stadt in %	67	66	87	90
Wasserversorgung auf dem Land in %	7	13	28	28
Energieversorgung (Stadt) in %	64	65	87	95
Energieversorgung (Land) in %	11	14	25	40

1) nicht unbedingt mit Abschluss

Quelle: Ocampo 1993, 92 u. 93

Nicht so eindeutig wie die statistischen Daten zur Befriedigung von 'Grundbedürfnissen' sind hingegen die Daten zu Einkommen und Einkommensverteilung. Einerseits hat das statistische Pro-Kopf-Einkommen stark zugenommen - von 927 US-Dollar im Jahre 1960 auf 1739 im Jahr 1988 -, liegt allerdings in seinem Niveau hoffnungslos hinter dem der Industrieländer und auch noch dem einiger lateinamerikanischer Länder zurück.⁸⁸ Auch die durchschnittlichen Realeinkommen in Arbeiterfamilien in den Städten, wie auf dem Land sind seit den fünfziger Jahren beträchtlich gewachsen, so allein von 1972 - 86, also bereits in der Krisenperiode, um etwa 50 % (Carrizosa 1987). Die Ungleichheit der Einkommensverteilung dagegen hat sich, wie verschiedene Untersuchungen anzeigen, zwischen den 30er und 60er Jahren vertieft, in den siebziger Jahren vermindert, aber in den achtziger Jahren nicht weiter verbessert.⁸⁹

Insgesamt zeigen diese Daten für die letzten Jahrzehnte, und teilweise selbst noch für die 'verlorene Dekade' relative Verbesserungen der Lebensbedingungen an, auch wenn sie in ihrem Niveau, ihrer Qualität und der ungleichen sozialen Verteilung noch völlig unzureichend bleiben.

⁸⁸ Krumwiede/Stockmann 1992, 389. Auch hier ist wiederum interessant, dass auch in der achtziger Jahren, von 1980 - 1990, das Pro-Kopfeinkommen um 16 % anstieg, während es in Lateinamerika einschliesslich der Karibik um 9,6 % abnahm (ebda)

⁸⁹ siehe Ocampo 1993, S. 94f. Die Synopse von Ocampo, und auch die bei Krumwiede/ Stockmann angeführten Daten zur Einkommensverteilung wie auch zur Armut zeigen so unterschiedliche und widersprüchliche Berechnungsweisen an, dass sie kaum eindeutige Tendenzaussagen zulassen. Wo etwa die von Krumwiede/Stockmann präsentierten Daten der CEPAL auf eine leichte Verminderung der Armutsanteile seit den siebziger Jahren hinweisen, zeigen die Daten von Sarmiento eine leichte Zunahme in den achtziger Jahren an (vgl. Sarmiento 1991, 235ff)

Es ist nicht verwunderlich, dass die Entwicklungsstrategie der binnenorientierten importsubstituierenden Industrialisierung in der fast ausschliesslich von Ökonomen geführten Diskussion kontrovers beurteilt wird, und auch die Resultate unterschiedlich gewichtet werden. Während die einen die Krisenphänomene eher auf mangelnde Konsistenz und Kontinuität der Politiken zurückführen, sehen andere grundlegende Fehlmuster des Entwicklungsmodells.

Ocampo etwa hält den Prozess der Industrialisierung bis in die siebziger Jahre für erfolgreich: die Produktivität sei erheblich gestiegen und auch die Verknüpfung von Importsubstitution und Exportförderung habe bis Mitte der siebziger Jahre gute Resultate gezeitigt. Hohe Protektionsniveaus waren kein Hindernis für die Verbesserung der Produktivität und die Ausweitung von Exporten, wenn die makroökonomischen Bedingungen günstig waren. Ocampo sieht die Krise eher als Folge inkonsistenter Politiken: Nur in wenigen Phasen habe die Importsubstitution Priorität in der kolumbianischen Politik gehabt und seit Mitte der siebziger Jahre habe es keinerlei Anstrengungen mehr gegeben, sie auszuweiten, etwa auf die Stahl und metallverarbeitende Industrie (Ocampo 1993, 87).⁹⁰

Demgegenüber halten viele kolumbianische Autoren - auch viele Kritiker der neoliberalen Wende - das Entwicklungsmodell der importsubstituierenden Industrialisierung aus strukturellen Ursachen für erschöpft und insbesondere die bisherige Form des Protektionismus für eine Sackgasse, weil sein Ziel, der jungen Industrie schrittweise zur Konkurrenzfähigkeit zu verhelfen, in den 40 Jahren verfehlt worden sei (so Misas 1991, 165). Sie teilen viele der grundsätzlichen Argumente, wie sie für Lateinamerika von den 'Neostrukturalisten', wie etwa Fajnzylber ins Feld geführt wurden.

Die ökonomischen Krisenerscheinungen werden an Fehlmustern der inneren Struktur der Industrie selbst und an Verhaltensweisen festgemacht, die auf sehr spezifische Weise vom Modell der importsubstituierenden Industrialisierung und den an ihm orientierten Politiken geprägt worden sind. So kommt etwa die 'Kommission für Wissenschaft und Technik' zu dem folgenden Schluss: 'Das Industrialisierungsmodell des Landes hat zum zentralen Bezugspunkt den Prozess der Importsubstitution gehabt, dessen wesentliches Merkmal ist, dass er, statt die Industrialisierung voranzutreiben, nicht mit der Vorherrschaft der Agroexportwirtschaft

⁹⁰ Andere Autoren führen die Krise auf Fehler der Wirtschaftspolitik, so auf die unproduktive Verwendung der externen Kredite und auf interne Kredit- und Finanzierungspolitiken zurück, welche die Finanzspekulation zu einem lohnenderen Geschäft machte als die industrielle Investition (so Sarmiento 1987; Sarmiento 1992)

bricht, sondern letztere lediglich ergänzt. Die Politik, die diese Entwicklung erlauben sollte, hat eine industrielle Struktur mit einem hohen Grad an Zersplitterung der Produktion und einem erhöhten Grad ungenutzter Kapazitäten geschaffen; dies ist ökonomisch nur möglich dank der hohen Protektionsniveaus.' (Misión de Ciencia 1990, 32)

Auf eine dem Entwicklungsmodell immanente Handlungslogik werden häufig auch betriebliche Verhaltens- und Strukturmuster zurückgeführt. Die Protektion sicherte demnach den Substitutionssektoren eine künstliche Rentabilität und reduzierte die relative Rentabilität der Exportproduktion (so Martínez 1991, 29). Unternehmen konnten auf dem Binnenmarkt ungleich höhere Gewinne erzielen als auf dem Weltmarkt und spürten lange Zeit relativ geringen Druck, durch Produkt- und Prozessinnovationen ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, zumal auch die niedrigen Löhne eher ein extensives Wachstum begünstigten. Technisch-organisatorische Strukturen und konventionelle Produkte wurden konserviert, Forschung und Entwicklung gänzlich vernachlässigt. Zugleich war die kaufkräftige Binnennachfrage zu gering, um Skaleneffekte der Stückkostendegression zu erzielen. Beides trug dazu bei, dass eine relativ ineffiziente Industrie entstanden ist, die auf dem Weltmarkt nicht konkurrenzfähig ist, und deren hohe Kosten auf die Gesellschaft abgewälzt werden.⁹¹

Diese Bedingungen prägten auch die Unternehmensstruktur der Industrie. Wo - so häufig z.B. in der Fließproduktion - industrielle Produktionsprozesse bereits von vornherein hohe Kapitalintensität und grosse Produktionsvolumen verlangen, richtete sich die Protektion darauf, den engen Markt einigen wenigen oligopolistischen Unternehmen zu reservieren, die dann, oft auch unterhalb des Produktionsoptimums operierend, immer noch kräftige Gewinne abschöpfen konnten, und trug so zu einer hohen 'verfrühten Oligopolisierung' (*oligopolización precoz*) bei (Misas 1991, 115).

Die Möglichkeit, auch bei geringer durchschnittlicher Produktivität und geringen technischen Neuerungen und Kapitalinvestitionen hohe Gewinne zu erzielen, liess andererseits in vielen Produktionsbereichen Raum für den Eintritt und das Überleben kleinerer Unternehmen. Zudem ist die kaufkräftige Nachfrage auf dem Binnenmarkt so klein, dass in vielen Bereichen hohe Investitionen kaum rentabel erscheinen, die Zutrittsbarrieren also niedrig sind. Die Struktur der Industrie ist daher nach ihren ökonomischen, technisch-organisatorischen und sozialen

⁹¹ vgl. u.a. Misas 1991; Zapata 1992, 258-60; Bonilla 1992, 349ff; Brücher 1975, S. 36

Bedingungen in sich äusserst heterogen geblieben. Im Schatten der Mittel- und Grossbetriebe haben sich auch Klein- und Kleinstbetriebe entwickeln und halten können, sei es als Subunternehmer, oft aber auch als lokal oder regional spezialisierte Konkurrenten grösserer Unternehmen.

Im Vergleich zu Betrieben in den Industrieländern weisen kolumbianische jene Charakteristika auf, die Katz und seine Kollegen in einer vergleichenden Studie der lateinamerikanischen Metallindustrie notiert haben: Grösse und Produktionsvolumen sind wesentlich geringer. Die Unternehmen weichen angesichts gesättigter Binnenmärkte die Produktpalette aus, statt die Produktion zu spezialisieren; wegen der gering entwickelten Zuliefernetze ist die Fertigungstiefe grösser. Dies alles trägt dazu bei, dass skalenökonomische Vorteile nur unzureichend genutzt werden können; nicht nur auf Grund der niedrigeren Arbeitskosten, sondern auch wegen der relativ kleinen Stückzahlen bleiben das Mechanisierungsniveau und die Produktivität niedrig (vgl. Katz et al. 1986, 10f).

Die Argumente, die auf die in das Industrialisierungsmodell eingewebten Strukturfehler hinweisen, sind einleuchtend, auch in ihren Bezügen zu den Besonderheiten der industriellen und betrieblichen Struktur. Andererseits sind sie in ihrem Gesichtskreis begrenzt. Sie beschränken sich auf die ökonomische Ebene und analysieren betriebliche Strategien strukturell-statisch wobei sie im Rahmen einer durch den Protektionismus vorgegebenen system-funktionalen Handlungslogik verbleiben. Nur wenig in den Blick kommt dabei die Industrialisierung als ein historischer und zumal sozialer Prozess, in dem nicht nur Güter und Werte, sondern auch soziale Beziehungen, Verhaltens- und Orientierungsmuster 'produziert' und reproduziert werden. Dadurch sind aber die Veränderungen von Strategien, Strukturen und Beziehungsmustern, die sich innerhalb der Geschichte importsubstituierender Industrialisierung und in der Wechselwirkung mit den Veränderungen des sozio-ökonomischen Kontexts vollzogen haben, nicht mehr fassbar. So haben sich in der Phase des Aufbruchs und Wachstums und in der folgenden Krisendekade der achtziger Jahre die ökonomischen und sozialen Kontextbedingungen der Unternehmen grundlegend verändert - wie etwa Markt- und Konkurrenzlagen, Kostenstruktur und Gewinnchancen, Qualifikationsstrukturen und Arbeitsmarktsituationen, und die betrieblichen Akteure haben komplexe soziale, technisch-organisatorische und ökonomische Erfahrungen gewonnen. Dieser Aspekt der Industrialisierung als ein sozialer Prozess ist im folgenden das Thema.

3.Kapitel

Zwischen wohlwollendem Paternalismus und Despotie: Autoritäre Sozialbeziehungen in den ersten Phasen der Industrialisierung

In den europäischen Industrieländern war der Industrialisierungsprozess unlösbar mit der Herausbildung einer neuen sozialen Gruppe, der Arbeiterschaft, verbunden. Der Sozialtypus des 'Arbeiters' entstand in einem Prozess, in dem, wie Offe schreibt, 'Arbeit in ihrer reinen, d.h. von Beimischungen anderer gesellschaftlicher Handlungssphären und Funktionsbereiche gereinigten Form' sich rasch ausbreitete (Offe 1984, 14). Die freie, kontraktvermittelte Lohnarbeit wurde zur dominanten Erwerbsform; sie erhielt für den überwiegenden Teil der Bevölkerung den Charakter der ausschliesslichen Erwerbsquelle und des unausweichlichen 'Lebensschicksals': Beschäftigung, Lohn und Reproduktionsbedingungen wurden nun von den Märkten abhängig und insbesondere über den Arbeitsmarkt und den Betrieb, später auch über Kollektivinstitutionen gesteuert. Zunehmend zum Inbegriff und zur Kerngruppe wurden die Fabrik- oder Industriearbeiter, die, obwohl in sich sehr heterogen, unter ganz andersartigen Bedingungen als etwa Handwerker, Bauern oder Tagelöhner arbeiteten: die Einheit von Arbeits- und Wohnstätte war aufgelöst; im Betrieb arbeitete eine grössere Zahl von Personen ständig und in neuen Formen der Arbeitsteilung zusammen, unter betrieblichen Normen- und Disziplinarregimes und mit ausführenden, meist körperlichen Arbeiten befasst.

Im Zuge dieses Prozesses entstand nicht nur die sozio-ökonomische 'Kategorie' des 'Arbeiters'; es bildeten sich auch spezifische Subkulturen, mit eigenen Werten, Normen, Verhaltens- und Beziehungsmustern sowie Organisationen, in denen sich quasi-ständisch die kollektive Identität, der Gegensatz zur herrschenden Kultur und das Bestreben ausdrückten, die Verbesserung der kollektiven politischen und sozialen Teilhabe- und Lebenschancen, namentlich politische und soziale Bürgerrechte durchzusetzen.⁹²

So sehr der Siegeszug der neuen Industrie und der Marktökonomie auch die traditionellen Lebensweisen zerstörte, so traf er auch auf soziokulturelle Traditionen,

⁹² Dies zeigt sich auch in der Bezeichnung 'Arbeiter', die z.B. in Deutschland zunächst nur als Residualkategorie für ungelernete Personen verwandt wurde, im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts aber, vor dem Hintergrund der politischen Erfahrungen der Arbeiterbewegung, auch von Gesellen und verschiedenen Arbeitergruppen als Kollektivbegriff benutzt wurde. Im Zuge der Industrialisierung verloren die traditionellen berufsständischen Differenzierungen zunehmend an Bedeutung gegenüber der Fremd- und Eigendefinition als 'Arbeiter' (vgl. Thompson 1987; Hobsbawm 1984; Mooser 1984; Kocka 1986)

welche die Formen der Bewältigung der neuen sozialen Situation und ihrer Deutung tiefgreifend beeinflussten.

Die zahlreichen Belege, welche die neuere sozial-historische Forschung zur Vielfalt nationaler, ja auch regionaler unterschiedlicher Formen der Ausbildung der 'Arbeiterklasse' im Industrialisierungsprozess heute hochindustrialisierter Länder erbracht hat, haben die in der klassischen sozialistischen Diskussion noch herrschende Vorstellung eines direkten Zusammenhangs von sozio-ökonomischer Lage, Interessenorientierung und kollektiven Handlungsmustern gleichermaßen empirisch wie theoretisch begründeten Zweifeln ausgesetzt.⁹³

Bei dem Versuch, unterschiedliche 'Pfade' der gesellschaftlichen Differenzierung und Verortung der Arbeiterschaft zu identifizieren und zu erklären, sind die analytischen Dimensionen von Nutzen, die Katznelson für den Klassenbegriff einführt: das Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital als sozioökonomische Strukturbeziehung; die soziale, ökonomische und institutionelle Organisation der Gesellschaft, so vor allem die historische Ausprägung von Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktbeziehungen; gemeinsame Interessen-, Wertorientierungen und Handlungsdispositionen; kollektive Identitäts- und Handlungsmuster. Jede dieser vier Ebenen kann in den verschiedenen Gesellschaften unterschiedliche Ausprägungen annehmen; sie stehen nicht in einem deterministischen Verhältnis. So kann aus der sozial-ökonomischen Lage, so sehr sie Grenzen wie auch Handlungszwänge setzen mag, nicht auf Handlungsorientierungen und kollektive Verhaltensmuster geschlossen werden (vgl. Katznelson 1986, 5ff).

Diese analytische Differenzierung mindert die Versuchung, die jeweils unterschiedlichen historischen Prozesse der Ausbreitung von Lohnarbeit und insbesondere der Entstehung der neuen Gruppe der Industriearbeiter an historischen Vorbildern 'der' Industrieländer oder an der Elle normativer Vorstellungen der Adäquanz von objektiver sozialer Lage und subjektiver Bewusstseins- und Verhaltensmuster zu messen. Insbesondere in Ländern später und partieller Industrialisierung wie Kolumbien sind die Arbeiter und insbesondere Industriearbeiter gesellschaftlich anders verortet als ihre Vorgänger in der frühen Industrialisierung: Lohnarbeit koexistiert auch im städtischen Milieu mit einem beträchtlich grossen Bereich selbständiger Erwerbstätigkeit, so dass den Menschen - nicht unbedingt unattraktive - Erwerbsperspektiven jenseits der Lohnarbeit

⁹³ Auf die umfangreiche Literatur zur Konstitution Arbeiterklasse kann hier nicht eingegangen werden. Neben der klassischen Studie von Thompson (1987) über England (s. auch Hobsbawm 1984) s. die vergleichend angelegten Länderstudien in Katznelson/ Zolberg 1986. Zu Deutschland s. etwa Conze/Engelhardt 1979

verbleiben; es sind also nicht nur Arbeitsmarkt und Betrieb die Institutionen, welche das Berufsschicksal strukturieren. Auch die Industrie, zumal die Fabrik, hat weder als Beschäftigungsort noch als Arena gesellschaftlicher Konflikte ein solches Gewicht gewonnen, dass die Industriearbeiterschaft als politischer Kern einer neuen sozialen Klasse hätte konfigurieren können. Weiterhin ist die nur selektive Wirksamkeit der Regelung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse durch relativ früh und 'von oben' bestimmte politische (arbeits- und sozialrechtliche, kollektivvertragliche) Institutionen und Normen zu beachten, welche die bereits ökonomisch bedingte Heterogenität der Arbeits- und Lebensbedingungen noch vertiefen.

Dies sind nur einige, gegenüber Industrieländern unterschiedliche strukturelle und institutionelle Bedingungen von Industriearbeit und Industriearbeitern. Sie verbinden sich mit spezifischen kulturellen Mustern, die in die neuen Markt-, Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen eingehen und von ihnen zugleich gebrochen und verändert werden. Von den Mustern sozialer Beziehungen, wie sie sich im betrieblichen Zusammenhang herausbilden und im Zuge des ökonomischen und politischen Wandels verändern, wird im folgenden die Rede sein.

Auch wenn die Industrialisierung in Kolumbien wie in anderen lateinamerikanischen Ländern niemals eine solche Dynamik hat entfalten können, dass Industriearbeit zur typischen, das kollektive Selbstverständnis der sozialen Lage bestimmenden Erfahrung geworden wäre, war sie doch für die neuen Akteure - die frühen Kapitalisten und die ersten Generationen der Fabrikarbeiter(innen) - in mehrerer Hinsicht mit Brüchen verbunden. Die junge Industrie konnte nicht an gewachsene handwerkliche, zunftmässige Traditionen anknüpfen; sie wurde vielmehr traditionellen Erwerbs- und Sozialstrukturen aufgepflanzt. Weder die frühen Kapitalisten noch die ersten Generationen der Fabrikarbeiter(innen) konnten sich in ihrer Arbeit und in ihren Beziehungen auf herkömmliche Erfahrungs- und Orientierungsmuster stützen. Das Kapital stammte aus dem Handel oder dem Finanzwesen oder aus der modernen exportierenden Landwirtschaft; andererseits hatten die Arbeitsprozesse in der Fabrik mit ihren Maschinen, arbeitsteiligen, kooperativen Prozessen und hierarchischen Kontrollen nur wenig gemeinsam mit der Arbeit auf dem Lande, in der kleinen Werkstatt oder dem Laden und verlangten neue Fertigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse, seien dies technische Funktionskenntnisse oder Material- oder Prozesskenntnisse, Disziplin und Unterordnung.

Zu fragen ist daher, wie sich in der ersten Phase der Industrialisierung Unternehmer und Arbeiter rekrutierten und sich die in der Fabrikarbeit geforderten Qualifikationen

und sozialen Anpassungsmuster ausbildeten; schliesslich stellt sich auch die Frage, welche Muster sozialer Beziehungen sich zwischen den beiden Akteursgruppen entwickelten, im Spannungsfeld zwischen kontraktuellen Marktbeziehungen, betrieblichen Herrschaftsansprüchen und Arbeits- und Kooperationsbeziehungen.⁹⁴

1. Erste Generationen von Unternehmern und Arbeitern

Die kolumbianische Volkszählung klassifizierte im Jahre 1870, also in der vorindustriellen Zeit, fast ein Viertel (23 %) der ökonomisch aktiven Bevölkerung als Handwerker und 'Fabrikanten'. Diese waren in der grossen Mehrzahl weiblichen Geschlechts und lebten auf dem Lande - vor allem also Heimarbeiterinnen, die mit einfachen Werkzeugen und rudimentärer Arbeitsteilung vornehmlich in der Textilproduktion tätig waren, während die männlichen Familienmitglieder fast alle in der Landwirtschaft arbeiteten.⁹⁵

Von diesen handwerklichen Heimarbeiter(inne)n auf dem Lande sind die städtischen Handwerker zu unterscheiden; sie bildeten zusammen mit den Händlern und den *vagos*, den *pauperes*, das Gros der städtischen Bevölkerung. Freilich war die Zahl 'formeller' handwerklicher Produktionsbetriebe äusserst beschränkt. Für 1880 bzw. 1881 wurden in Medellin nur 119 und in Bogotá nicht mehr als 371 handwerkliche Werkstätten von Schustern, Schneidern, Bau- und Möbeltischlern, Hufschmieden und Schlossern gezählt. Es fällt insbesondere die geringe Verbreitung solcher traditionellen Produktionshandwerke auf, die nach Materialien und Prozessen eine Affinität zu industriellen Arbeitsprozessen hatten. Namentlich die Metallhandwerke waren wenig in einem Lande entwickelt, das Werkzeuge und Industriewaren importierte.

Die Arbeitsbeziehungen in den städtischen Handwerksbetrieben gründeten sich weniger auf Kontrakte oder zunftmässige Ordnungen als auf familiäre Beziehungen und Verpflichtungen: 'Diese Handwerker vereinten drei oder vier Personen, meist ihre Söhne und einen Lehrling, in der eigenen Werkstatt, welche das Produkt als Ganzes herstellten und alle notwendigen Teilarbeiten ausführten' (Mayor 1989, 316). Die sozialen Unterschiede zwischen den Besitzern der Werkstätten und den

⁹⁴ Die folgende Analyse bezieht sich auf die ersten Phasen der Industrialisierung (bis 1950), die in der Literatur besonders gut dokumentiert ist.

⁹⁵ vgl. Urrutia/Arrubla, Compendio de estadísticas históricas de Colombia, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá 1970, zitiert von Kalmanovitz 1985, S.122 und S. 207

Arbeitern waren gering; überhaupt waren die Handwerker niemals in strikte soziale Organisationsformen eingebunden, welche denen europäischer Zünfte mit ihren Zugangsbeschränkungen und hierarchischen Beziehungen zwischen Meistern und Gesellen entsprochen hätten (s. Kalmanovitz 1985, 120; Escobar 1990).

Die Handwerker arbeiteten wenig arbeitsteilig und mit einfachen importierten Handwerkszeugen; die Qualität des Produkts hing von der Kraft, Geschicklichkeit und Schnelligkeit in der Beherrschung des Werkzeugs ab; die Qualifikationen wurden in der Praxis erworben und hingen von der Erfahrung des Meisters ab und seiner Bereitschaft, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Wegen der grossen Fluktuation in der Nachfrage war auch die Beschäftigung und die Arbeitszeit starken Schwankungen ausgesetzt. Es herrschte die Form des Stücklohns vor, weil die Tagelohnarbeit dauernde Kontrolle verlangt hätte; auch war der 'blaue Montag' als irregulär arbeitsfreie Zeit üblich.

Ein Zeitgenosse, Vanegas Mora, beschrieb und beurteilte im Jahr 1892 die (traditionellen) Einstellungen und Verhaltensweisen der Handwerker wie folgt: 'Wenn er im Tagelohn arbeitet, arbeitet er (der Handwerker) wenig und man muss ihn dauernd überwachen. Er kümmert sich wenig um eine gute Qualität seiner Artikel, arbeitet nur für sein Essen und beendet seine Arbeit, wenn ihm sein Verdienst hinreichend erscheint; daher auch die so mangelhafte Vertragserfüllung, über die wir uns so sehr beklagen. Sparen ist ihm fast völlig unbekannt und die Verschleuderung sein Ziel: wenn er sich bei der Arbeit anstrengt, dann nur, um seinen Verdienst bei der ersten besten Gelegenheit zu verschleudern und sich einige Stunden des Müssiggangs zu verschaffen'.⁹⁶

Aber weder die ersten Unternehmer, noch die ersten Fabrikarbeitergenerationen stammten aus diesem Milieu des städtischen Handwerks.

Die ersten Unternehmer der entstehenden Industrie in Antioquien waren, wie bereits erwähnt, meist grosse Händler, häufig Importeure, die einen Handwerksbetrieb kauften oder auch einen neuen Betrieb gründeten. Es waren Personen aus Familien, die im - üblicherweise enorm profitablen - Importgeschäft Kapital akkumuliert und in verschiedenen Bereichen angelegt hatten, so auch in Grundbesitz. Sie verfügten über genaue Marktkennntnisse und konnten zudem oft auch schon etablierte Vertriebsnetze nutzen (Kalmanovitz 1985, 239; Echavarría 1989, 91).

Während die ersten Unternehmergenerationen Antioquias ganz überwiegend von Männern gestellt wurden, die aus der regionalen Elite stammten und häufig eine technisch-betriebswirtschaftliche Ausbildung an der *Escuela de Minas*, der ersten

⁹⁶ Vanegas Mora, R. Estudio sobre nuestra Clase Obrera, Bogotá 1892, zitiert bei Castañeda, S. 28

kolumbianischen Hochschule für Unternehmensführung, absolvierten und/oder im 'entwickelten' Ausland Kenntnisse und Erfahrungen gewonnen hatten⁹⁷, war in anderen Teilen des Landes der Anteil von Immigranten sehr hoch⁹⁸; insbesondere im und nach dem zweiten Weltkrieg nahm deren Bedeutung noch zu.

Eine Untersuchung von 80 grösseren Betrieben zeigt für die Zeit zwischen 1920 und 1945, dass gut ein Viertel der Unternehmer im Ausland geboren war; nach der späteren Studie von Gilbert, welche 378 Unternehmen, darunter 55 ausländischen Kapitals einschloss, waren 41 % der Unternehmer und Spitzenmanager Immigranten oder Söhne von Immigranten. Während ihr Anteil in Medellín mit 19 % gering blieb, waren es in Bogotá immerhin 57 % und in Cali 54 % (zitiert bei Berry 1983, 60).⁹⁹ Auch die, methodisch freilich wenig abgesicherte Studie von Lipman über Unternehmer in Bogotá zeigt einen hohen Anteil von Immigranten oder Söhnen von Immigranten (41 %); unter 61 Unternehmern waren 23 Personen Eigentümer oder aus der Eignerfamilie, 12 innerbetrieblich aufgestiegen und 22 als Manager eingestellt (Lipman 1966, 50). Keiner der Unternehmer hatte jemals manuell gearbeitet, und kaum einer kam aus einer Familie von Arbeitern oder Handwerkern (ibidem, 106-112).

Auf der anderen Seite konnten weder die frühen Industriearbeiterinnen in der Textilindustrie noch die Facharbeiter in den neuen, erst mit der Industrie auftretenden Berufen, wie Schlosser, Schweisser, Werkzeugmacher oder Elektriker, an Traditionen in Kolumbien anknüpfen. Da es bis in die fünfziger Jahre nur wenige und vereinzelte Ausbildungsinstitutionen gab, waren auch keine etablierten institutionellen Formen vorhanden, in denen solche neuen Berufe hätten vermittelt und gelernt werden können.

In den ersten Jahrzehnten der Industrialisierung spielten ausländische Techniker und Facharbeiter eine Schlüsselrolle als qualifizierte Arbeitskräfte. Sie führten nicht nur Funktionen aus, für welche kolumbianische Arbeitskräfte mit entsprechenden Qualifikationen nicht verfügbar waren, sondern bildeten auch eine erste Generation von kolumbianischen Arbeitern für technisch-organisatorisch anspruchsvollere

⁹⁷ s. dazu die sehr interessante sozialhistorische Studie von Alberto Mayor 1989b. Zu den verschiedenen Formen der Ausbildung von Unternehmern und Technikern in der Vor- und Frühgeschichte der Industrialisierung s. Safford 1969

⁹⁸ Siehe für Barranquilla Rodríguez/Restrepo 1982. Der hohe Anteil an Immigranten in den ersten Generationen von Industriellen ist für die Frühphase der Industrialisierung in vielen Ländern Lateinamerikas, auch ausserhalb der Siedlerkolonien Argentinien und Uruguay charakteristisch, s. etwa für Brasilien Dean 1969, für Peru Duran 1987

⁹⁹ Auch Hagen fand in den sechziger Jahren unter 161 Unternehmen 29, welche von Ausländern gegründet worden waren (Hagen 1971, 203)

Tätigkeiten aus, die keine Tradition im Lande hatten. Dies reichte bis hin zu Maschinenführertätigkeiten an den importierten Maschinen.

Castañeda unterscheidet für die ersten Jahrzehnte der Industrialisierung 4 Gruppen ausländischer Techniker: 1. Ingenieure, die auf die Montage von Maschinen und die Organisation von spezifischen Produktionsprozessen spezialisiert waren, 2. Techniker mit Schlüsselfunktionen in spezifischen Produktionsprozessen, so etwa die deutschen Braumeister, 3. Qualifizierte Arbeiter mit technischen Funktionskenntnissen, wie Ofenführer, Mechaniker und Elektriker, welche komplexe technische Anlagen 'fahren' und reparieren konnten, und schliesslich 4. Maschinenbediener, wie z. B. Weber (Castañeda 1988, 38f).

Diese ausländischen Spezialisten, welche mit importierten, im Land bislang unbekanntem Technologien und Produktionsprozessen vertraut waren, wurden aber bereits in den ersten beiden Phasen der Industrialisierung zunehmend durch kolumbianische Arbeitskräfte ersetzt, die ihrerseits ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an jüngere Arbeitskräfte weiter vermittelten.¹⁰⁰

Die typische Form, sich die für die Industriearbeit erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, war die betriebliche Qualifizierung und Sozialisierung im Arbeitsprozess selbst, die auch heute noch eine grosse Bedeutung haben: Der neue Arbeiter wurde dem erfahrenen Arbeiter als Gehilfe, *ayudante*, zugewiesen und erlernte unter dessen Anleitung und in der praktischen Kooperation seine berufliche Tätigkeit; er eignete sich dabei nicht nur die funktionalen prozessbezogenen Fertigkeiten an, sondern wurde auch in das betriebliche Ordnungs- und Autoritätsgefüge eingepasst. Wie, wie lange und was er lernte, war nicht kodifiziert und nicht an expliziten Mindeststandards orientiert, sondern hing eher von den spezifischen betrieblichen Funktionsanforderungen und von den Fertigkeiten und der Erfahrung des älteren Arbeiters und dem Interesse und der Lernfähigkeit des Gehilfen ab. In Industriebetrieben mit komplexerer Organisation und feinerer Arbeitsteilung qualifizierte sich auch der Arbeiter (und übrigens auch der Angestellte) kumulativ durch den Wechsel von Arbeitsplätzen, der ihn von einfachen zu komplizierteren Tätigkeiten führte.¹⁰¹ Für die anspruchsvolleren Tätigkeiten kam die betriebliche Anlernung einer Art informeller Lehre gleich, die beträchtliche Zeit der Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Arbeiter erforderte.

¹⁰⁰ Einen Einschnitt bildete hier auch der 2. Weltkrieg. Die deutschen Braumeister etwa wurden interniert und durch kolumbianisches, angelerntes Personal ersetzt (vgl. Grisales 1981)

¹⁰¹ Aktuelle Beispiele für beide Lernformen im industriellen Kontext sind in den betrieblichen Fallstudien von Dombois 1992 und López/ Castellanos 1993 zu finden; für die Geschichte s. Castañeda 1988

Auf diese Weise wurden Vorarbeiter, aber auch Facharbeiter wie Mechaniker, Dreher, Elektriker und Schweißer ausgebildet (Castañeda 1988, 50ff.), freilich stets nur auf die spezifischen betrieblichen technisch-organisatorischen Anforderungen zugeschnitten. Dem gegenüber spielten institutionelle Formen der Berufsbildung, vornehmlich in kirchlichen Einrichtungen, nur eine beschränkte Rolle. Erst in den vierziger Jahren wurde der Ruf nach einer staatlichen Berufsausbildung erhoben.

Das Gros der neuen industriellen Tätigkeiten verlangte allerdings kaum Qualifikationen und bedurfte nicht mehr als einer kurzen Einweisung, sei es durch den Unternehmer, den Vorarbeiter (*capataz*) oder einen erfahreneren Arbeiter (Archila 1991, 103). Dies galt vor allem für die Arbeiten in der Textilindustrie, die überwiegend von Frauen ausgeführt wurden, aber auch für viele der typischen Männertätigkeiten, welche mit stärkerem physischen Aufwand verbunden waren.

Mit der herrschenden Form der betrieblichen Qualifizierung hing auch zusammen, dass die Zugangsbarrieren für Arbeiten in der Industrie oft sehr niedrig waren, zumal Einstellungen sich anfangs kaum an Schulabschlüssen, Ausbildungszertifikaten oder spezifischen beruflichen Vorerfahrungen festmachen konnten, denn dafür fehlten die institutionellen Voraussetzungen. Im allgemeinen 'beschränkten sich die Eingangsvoraussetzungen bei den ersten Generationen von Arbeitern auf eine Empfehlung (eines Verwandten, eines Priesters oder einer politischen Autorität) und auf das ärztliche Examen (das dazu diente, die physische Leistungsfähigkeit und das Alter des Bewerbers festzustellen)' - Einstellungsbedingungen, die in vielen Betrieben heute noch vorherrschen. Insbesondere in der Boomphase der zwanziger Jahre - nach Archila die einzige Epoche in Kolumbien mit Vollbeschäftigung - wurden Arbeitskräfte ohne viel Federlesens eingestellt. So galt in Kleinbetrieben die Parole 'komm und lerne', und mitunter waren nicht einmal Empfehlungen notwendig (Archila 1991, S. 127).

Zur Erklärung dieser Rekrutierungsweise sind nicht nur die niedrigen Qualifikationsanforderungen des Gros der Industriearbeit angeführt worden, sondern auch das Bestreben des Unternehmers, die Arbeiter von vorne herein in ein Netz persönlicher Beziehungen und Verpflichtungen einzubeziehen (vgl. Archila 1991, 126ff).

Zwei andere Bedingungen dürften aber mehr Gewicht haben:

- In der herrschenden Praxis der internen Anlernqualifizierung gilt - besonders in Phasen, in denen das Bildungssystem zu wenig entwickelt war, um eine Selektion nach Bildungsniveau oder Zertifikaten zuzulassen - die Arbeitskraft als gleichsam 'unbeschriebenes Blatt'. Ihre physische Leistungsfähigkeit ist zwar durch medizinische Tests oder blosser Anschauung abzuschätzen¹⁰²; ihre Leistungs-, Lern- und Integrationsbereitschaft ist aber am aussichtsreichsten und vertrauenswürdigsten über Empfehlungen zu kalkulieren. Die eigentliche Selektion begann unter diesen Umständen erst nach dem Eintritt.

- Die typischen Anforderungen, welche Arbeitsprozess und betriebliche Organisation an die Arbeitskräfte stellten, waren so wenig objektiviert und explizit, dass es auch wenig Kriterien dafür gab, ob nun eine Arbeitskraft geeignet war oder nicht. Die Tätigkeiten in der Industrie liessen sich ja in einer Zeit, in der institutionelle Formen der Berufsausbildung weitgehend fehlten noch nicht in allgemeineren Berufskategorien charakterisieren; Arbeitsplatzanalysen, welche Tätigkeits- und Anforderungsprofile definierten, setzten ein hohes Mass betrieblicher Organisationserfahrung voraus und waren bis in die fünfziger Jahre selten (Mayor 1992).

Insbesondere in den ersten Phasen der Industrialisierung war daher der Zugang zu Industriebetrieben relativ offen. Erst als sich qualifizierte Industrierufe in den Industriebetrieben selbst, aber auch in dem mit technischen Industrieprodukten befassten Reparaturhandwerk verbreiteten und durch institutionelle Berufsausbildung schärfere gesellschaftliche Konturen gewannen, wurden auch für bestimmte Tätigkeiten die Rekrutierungskriterien enger; berufliche Vorerfahrungen und Ausbildung bekamen ein grösseres Gewicht, und mit der Expansion des Bildungswesens auch das schulische Bildungsniveau.

Ein grosser Teil der Arbeiter war ländlichen Ursprungs, durch Strassenbau oder den Militärdienst in die Stadt verschlagen und auf niedrigem Bildungsniveau.¹⁰³ Dies galt

¹⁰² In einem unserer Untersuchungsbetriebe, einem Mittelbetrieb der Metallverarbeitung war es bis in die siebziger Jahre noch gang und gäbe, den Arbeitern wahrhaftig 'ins Maul zu schauen', weil man am Zustand der Zähne den gesundheitlichen Zustand ablesen zu können glaubte (vgl. Dombois 1992).

¹⁰³ Echavarría, der über 3000 Personalbögen von Arbeitern untersuchte, die zwischen 1925 und 1950 in den fünf damals grössten Unternehmen der bedeutendsten Industrien in Bogotá und Medellín beschäftigt waren, kommt zu dem überraschenden Schluss, dass die Firmen nicht allgemein unqualifizierte Arbeiter heuerten, vielmehr Arbeitskräfte mit einer gewissen Bildung und vorgängiger Arbeitserfahrung in anderen Firmen. Auch unter den Migranten, aus denen sich das Gros der Industriearbeiter rekrutierte, überwogen - so behauptet Echavarría - bei weitem Personen mit Erfahrungen im Handwerk, im Bergbau oder in anderen Betrieben, gegenüber denen, die in der Landwirtschaft gearbeitet hatten. Die Daten, auf die Echavarría sich stützt, lassen aber diese Folgerungen nicht zu: Der ganz überwiegende Anteil der Beschäftigten konnte lesen und schreiben, hatte aber nicht die Primärschule besucht; der Untersuchungszeitraum zwischen 1920 und 1950 ist zugleich auch so lang, dass sich innerhalb dieser Periode die Bildungsniveaus und -anforderungen

vor allem für Bogotá, wo noch in den fünfziger Jahren nur eine Minderheit der Arbeiter in grossen Unternehmen direkt aus der Stadt oder aus der engeren Umgebung kam (13 % bzw. 25 %). Bis heute setzt sich, wie auch unsere eigenen Untersuchungen anzeigen, die Industriearbeiterschaft zu einem grossen Teil aus Migranten zusammen).¹⁰⁴ Dem entgegen stammten fast zwei Drittel der Arbeiter der grossen Unternehmen Medellins aus der Stadt oder ihrem Umkreis. Freilich ist auch dies zu relativieren: Auch Arbeiter aus den Städten lebten oft weiterhin in typisch ländlich geprägten Verhältnissen, weil die Städte eher noch grossen Dörfern glichen und die Migranten intensive Beziehungen zu ihren Familien auf dem Lande pflegten und pflegen (Archila 1991, 88).

Insbesondere für die Frauen kam die Arbeit in der Fabrik einem Umbruch der traditionellen Lebensweise gleich, welche sie an den häuslichen Umkreis gebunden hatte.¹⁰⁵ Die Textilarbeiterinnen in der Frühphase der Industrialisierung waren, wie Arango in ihrer Arbeit über die Frauen in *Fabricato* berichtet, in ihrer Mehrzahl vom Land, Töchter von Kleinbauern, Tagelöhnern oder Maultiertreibern. Um zum Familieneinkommen beizutragen, sahen sie sich verpflichtet, Arbeit ausserhalb des Elternhauses zu suchen, und zogen die stabile und relativ gut entlohnte Beschäftigung in der Textilfabrik der Saisonarbeit in der Kaffeernte oder der Arbeit als Hausangestellte vor. Das Unternehmen seinerseits suchte den Vätern die Fabrikarbeit für Frauen akzeptabel zu machen und bot beispielsweise kinderreichen Familien eine Werksunterkunft als Anreiz an, wenn sie vier Töchter in die Fabrik schickten. Die berufliche Sozialisation dieser ersten Generation von Fabrikarbeiterinnen war nach Arango stark durch einen religiösen Asketismus geprägt, welcher durch religiöse Rituale in der Fabrik und das strenge Regime in den katholischen Arbeiterinnenheimen ebenso genährt wurde, wie durch die Familientradition (Arango 1991; Arango 1993, S. 346ff). Der Anteil der Frauen ging allerdings selbst in den Branchen mit traditionell hoher Frauenbeschäftigung, wie etwa in der Textil- und Tabakindustrie, rasch zurück: die Frauen, ursprünglich in die Fabrik eingetreten, um das Familieneinkommen aufzustocken, wurden zunehmend wieder verdrängt oder auf Arbeiten beschränkt, welche Züge häuslicher Arbeit trugen (Archila 1991, 101).

erheblich verändert haben dürften. Auch wurde jeweils nur eine vorherige Tätigkeit erfasst, mutmasslich die, die die Beschäftigten vor dem Eintritt in den Betrieb, und das heisst, nach der Migration ausgeübt hatten; während in Medellín fast 50 % der (überwiegend weiblichen) Belegschaften ohne jegliche Berufserfahrung in den Betrieb eintrat, zeigt das Profil der vorgängigen Tätigkeit eine breite Streuung (Echavarría 1989, 160ff).

¹⁰⁴ vgl. dazu Kapitel 9; s. auch Arturo 1987

¹⁰⁵ Auch heute noch wird die Arbeit von Frauen in der Fabrik von Männern oft als 'unmoralisch' verurteilt

Der Prozess der Proletarisierung - der Wechsel vom Bauernhof oder der kleinen Werkstatt zur Lohnarbeit - war in der ersten Hälfte des Jahrhunderts keine allgemeine und ungebrochene Tendenz. Es war nicht unbedingt attraktiv, in abhängige Beschäftigungsverhältnisse zu wechseln. Die Einkommen waren häufig so gering, dass sie durch selbständige Nebenerwerbstätigkeiten aufgestockt wurden. Wichtiger erscheint aber noch ein anderer Grund: die kulturelle Tradition. 'Die Menschen wollten Herren über ihre Arbeit sein. Aufgrund ihrer Vergangenheit auf dem Lande oder im Handwerk erbten die Arbeiter den Traum, selbständig zu sein, d.h. auf eigene Rechnung zu arbeiten' (Archila 1991, 106) - ein Traum, der nicht einfach ins Reich der Nostalgie verwies, sondern auf eine ökonomisch durchaus realistische Überlebensalternative baute.

2. Autoritäre Fabrikregimes zwischen wohlwollendem Paternalismus und Despotie

Die späte und schubartig erfolgte Industrialisierung in Kolumbien, die Diskontinuität zwischen Handwerk und Industrie, die Vorherrschaft von Eignern oder ihren Vertrauenspersonen in den Leitungsebenen - dies alles gab den sozialen Beziehungen in der Industrie ein besonderes Gepräge. Wenn man die wenigen Unternehmen ausnimmt, welche bereits auf lange Traditionen zurücksehen konnten, so stand eine erste Generation von industriellen Unternehmern einer ersten Generation von Industriearbeitern gegenüber.

In den sozialhistorischen Analysen der wenigen Traditionsunternehmen, die mit einiger Gründlichkeit untersucht wurden und das Bild der ersten Phasen der Industrialisierung prägen,¹⁰⁶ deuten sich folgende Umriss der Beschäftigungsbedingungen an: zumindest eine Kerngruppe von Arbeitern konnte auch in Zeiten, als noch jeglicher gesetzliche Kündigungsschutz fehlte, mit stabilen, langjährigen Beschäftigungsperspektiven rechnen und womöglich auch ihre Söhne im Unternehmen unterbringen.

Die Beschäftigungsdauer von Arbeitern aus den grössten Industriebetrieben - war, nach den Befunden von Echavarría, erstaunlich hoch: sie lag in der Untersuchungsperiode zwischen 1925 und 1950 in Medellín bei 16,8 Jahren, in

¹⁰⁶ Es ist dies kaum mehr als eine Handvoll: die Textilfabriken *Fabricato* und *Coltejer* (Arango 1991 und 1993; Mayor 1989b), das Tabakunternehmen *Coltabaco* (Jaramillo/Bernal 1988), die Brauerei *Bavaria* (Grisales 1981) und die Zementfabrik *Samper*; zu allen fünf s. Echavarría 1989

Bogotá bei 12,7. Die Hälfte der Arbeiter(innen) in Medellín und immerhin noch ein Drittel derer in Bogotá waren demnach über 15 Jahre in einem der 5 untersuchten Grossunternehmen beschäftigt.¹⁰⁷

Zwischen 1925 und 1950 wurden die Reallöhne in den von Echavarría untersuchten Betrieben beträchtlich erhöht.

- Die materiellen Zuwendungen gingen weit über Arbeitsentgelte hinaus: Arbeiter wohnten in Werkssiedlungen - so etwa bei *Bavaria* und *Samper* -; Unternehmen richteten Werksschulen zur Alphabetisierung der Arbeiter oder zur Schulerziehung der Kinder ein und boten eine rudimentäre medizinische Versorgung sowie Notkredite.

Es ist zunächst erstaunlich, dass die Unternehmen freiwillig in einer Zeit zu solchen Leistungen bereit waren, in der Gewerkschaften noch nicht existent, zumindest aber ohne Einfluss waren, und auch die Arbeits- und Sozialgesetzgebung den betrieblichen Politiken wenig Auflagen machten.

Echavarría erklärt dies mit dem ökonomischen Interesse der Unternehmen, den Ertrag aus den Investitionen zu sichern, die in die Rekrutierung und Qualifizierung flossen. Er schreibt am Beispiel der Textilunternehmen: 'Most workers were trained by the firms in the textile sector. Turnover costs (machinery broken by inexperienced workers, costs involved in hiring 'adequate' new workers, etc.) were considered high, and this could explain, why the worker, once hired, stayed with the firm for the rest of his working life...Firms competed for skilled labour and sacrificed profits to prevent workers from leaving, particularly when inflation was high. Managers were receptive to the idea of increasing wages when the cost of living increased, and some firms even introduced schemes of automatic indexation' (Echavarría 1989, 161).

Diese, an der Humankapitaltheorie orientierte Erklärung ist aber nicht nur deshalb unbefriedigend, weil viele der Arbeiten in der Industrie kaum der Qualifizierung

¹⁰⁷ vgl. Echavarría 1989, 164f. Dabei wurden Beschäftigte mit weniger als 1 Jahr Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt. Allerdings lassen sich methodische Zweifel erheben: Wenn in einem der Unternehmen -*Coltabaco*- nur ein verschwindend geringer Anteil - nicht einmal 5 %- weniger als 15 Jahre Beschäftigung aufwies, dann lässt dies weniger auf eine aussergewöhnliche Stabilität der Beschäftigung schliessen, als auf sehr unterschiedliche Methoden der Datenerhebung, was die Daten in den Personalbögen selbst oder die Selektion der archivierten Bögen betrifft.

In starkem Kontrast zu den Befunden von Echavarría stehen die Ergebnisse einer Untersuchung der gegenwärtigen Beschäftigungsdauer. López, der die Daten aus den Haushaltsbefragungen des statistischen Amtes DANE auswertete, kommt zu dem Ergebnis, dass 1988 nur 9,3 % der Beschäftigten aus Kleinbetrieben der Industrie und 21 % der Beschäftigten aus grösseren Betrieben (10 und mehr Besch.) mehr als 10 Jahre im gleichen Betrieb arbeiteten (vgl. López 1990, 179)

bedurften; auch werden in den eher qualitativ orientierten Untersuchungen immer wieder Muster der sozialen Beziehungen sichtbar, die mit ökonomischen Interessen von Unternehmen und Arbeitern nicht mehr hinreichend erklärt werden können.

So wird in den historischen Studien, die sich allerdings meist auf wenige traditionelle Grossbetriebe beschränken, häufig von hochgradig personalisierten Beziehungen zwischen dem Unternehmer und 'seinen' Arbeitern berichtet.¹⁰⁸

Um nur einige Beispiele anzuführen: Der Gründer und Eigentümer der Brauerei *Bavaria*, Kopp, pflegte 'seinen' Arbeitern Geschenke von seinen Reisen mitzubringen und brachte ihnen Weihnachtsgeschenke in die Wohnungen; der Zementunternehmer *Samper* kannte alle seine Arbeiter persönlich (Archila 1991, 128).¹⁰⁹ Auch Jorge Echavarría, als Repräsentant seiner Familie Direktor des Textilbetriebs *Fabricato*, unterhielt in den dreissiger Jahren direkte Beziehungen zu seinen Arbeitern und Angestellten: er war 'auf dem Laufenden über ihre Familienangelegenheiten und mischte sich ein, ohne dazu aufgefordert zu sein. Gleichzeitig war er ein Patron, der hohe Anforderungen an die Arbeit stellte, häufig sich in den Produktionshallen aufhielt und die Funktionsweise jeder Maschine kannte' (Arango 1991, 42).

In der Steingutfabrik von Caldas, Stammfabrik einer der grossen Industriellenfamilien von Medellín, die von dem Anthropologen Savage in den sechziger Jahren untersucht worden ist, kannte Don Eduardo, der Unternehmer, alle älteren Arbeiter, die *padres de familia*, besuchte sie in ihren Häusern, erkundigte sich nach den Kindern, und half gelegentlich mit Geld aus, wenn er von der Notlage einer Familie erfuhr (Savage 1962, 23ff).

Die hochgradig personalisierten Beziehungen in den ersten Jahrzehnten der Industrie werden von Soziologen und Sozialhistorikern immer wieder als Besonderheit hervor: 'Die Unternehmer selbst zeichneten sich durch ihre grosse Vertrautheit mit ihren Arbeitern aus, welche sie mit einer Herzlichkeit behandelten, als wären sie ihresgleichen..Der Patron sah die Arbeiter nicht als Untergebene, sondern als Mitarbeiter, und die Arbeiter den Patron als ihresgleichen, aus seinen Reihen hervorgekommen' (1989, S.271 ff). Mayor führt dies darauf zurück, dass die

¹⁰⁸ vgl. Mayor 1989, 155; Savage 1966, IV, 24; Archila 1991, 123ff; Arango 1991, 41ff.; López/ Castellanos 1992, 6ff

¹⁰⁹ Auch heute noch ist der Grabstein des Einwanderers aus Offenbach auf dem Zentralfriedhof von Bogotá alltäglich Ziel von Bittstellern, die hier für die Erfüllung ihrer Wünsche beten und auf den Beistand des guten Toten hoffen.

Unternehmer häufig auch eine Lernzeit im Betrieb selbst verbracht hatten, 'Schulter an Schulter' mit den Arbeitern.

Diese Sicht reimt sich allerdings nicht gut mit den zahlreichen Verweisen (auch in der Studie Mayors) darauf, dass die Beziehung als ein strenges und diffuses Unterordnungsverhältnis, allerdings mit reziproken Verpflichtungen definiert war. Sie wird wohl treffender charakterisiert, wenn dem Patron Züge der Autorität, wie sie der Familienvater gegenüber den minderjährigen Kindern beansprucht, zugeschrieben werden (vgl. Arango 1991): Die traditionellen Sozialbeziehungen in der jungen Industrie, soweit sie in sozialhistorischen Studien beschrieben werden, tragen nicht egalitäre, sondern deutlich paternalistische Züge. Sie werden (von beiden Seiten) als individuelle und persönliche Beziehungen verstanden, die keine kollektive Interessendefinition zulassen, definieren das Arbeitsverhältnis auch als ein Treueverhältnis, das weitreichende Loyalitäts- und Subordinationsanforderungen mit gewissen Fürsorgeansprüchen verbindet und sind in einen ideologischen, häufig religiös fundierten Diskurs der Betriebsfamilie unter der Autorität des Unternehmers eingebettet.

Bereits das ideologische Bild der Betriebsfamilie, das in den verschiedenen Studien immer wieder erwähnt wird, zeigt die paternalistische Beziehung als eine handfeste Autoritätsbeziehung traditioneller Prägung, die weit über das Arbeitsverhältnis hinaus reicht: der Unternehmer als Vater behandelt mit *arbitraridad benevola* (fürsorglicher Willkür) die Arbeiter wie (unmündige) Kinder, die der strengen Hand ebenso wie der Fürsorge bedürfen. Er fordert nicht nur Leistungsbereitschaft, sondern Loyalität, Respekt und Unterwürfigkeit und sieht es als sein Recht oder gar seine Pflicht an, auch ausserhalb der Arbeit die moralische Erziehung der Arbeiter und ihrer Familien zu befördern (Savage 1966, 24f, Archila 1991, 123ff; Castañeda 1988, 70).

Andererseits schloss die, oft religiös begründete, 'unternehmerische Verantwortung' eine gewisse materielle Fürsorge für die Arbeiter und ihre Familien ein, die weit über die in versachlichten Arbeits- und Leistungsbeziehungen enthaltenen Verpflichtungen hinausging. In den Unternehmen bildeten, neben sporadischen (emotionalen und finanziellen) Zuwendungen des Unternehmers, auch die regelmässigen freiwilligen Sozialleistungen und die relative Beschäftigungssicherheit wichtige Elemente der paternalistischen Beziehung. All diese Leistungen im Kleide freiwilliger, persönlicher Wohltaten gewährten ein Niveau der

Versorgung und der Stabilität der Lebensverhältnisse, von welchen das Gros der Bevölkerung ausgeschlossen war; sie gaben dem Unternehmen eine soziale und ökonomische Bedeutung und der Beziehung zwischen Unternehmer und 'seinen Arbeitern' eine emotionale Qualität, die weit über die Äquivalentenbeziehung des Arbeitsverhältnisses ging.

Ein solches Verhältnis von 'wohlwollender Fürsorge und Ehrerbietung'¹¹⁰ findet seine Rationalisierung als (Tausch-)Verhältnis von Leistung und Gegenleistung in den Prinzipien der Personalführung des aufgeklärten Unternehmertums, wie sie einer der Pioniere professioneller Unternehmerschulung, Alejandro López, formulierte: 'Denjenigen, deren Bereitschaft ich sehe, mit allen ihren Kräften und ungeheuchelter Loyalität zu dienen, werde ich mehr als den Lohn geben: eine gute Behandlung, einen höheren Lohn entsprechend seiner Produktivität, die Gewissheit stabiler Beschäftigung und womöglich auch der Beförderung, Gelegenheiten für die Bildung und Beschäftigung der Kinder und bestimmte indirekte Lebenserleichterungen, wie z.B. ein Grundstück für den Hausbau, kostenlose ärztliche Behandlung und Beihilfe in Krankheitsphasen, Gehaltvorschüsse für schwierige Perioden' (zitiert bei Mayor 1989, S. 154).

Bemerkenswert ist, dass es nicht um Arbeitsleistung, sondern um die 'Bereitschaft zu dienen' geht, die sich auch in der Loyalität ausdrückt. Diese soll 'ungeheuchelt', also wohl unbedingt sein. Ein neues Verständnis der paternalistischen Beziehung deutet sich allerdings bei López insofern an, dass die Leistungen des Unternehmens als bedingte Gegenleistungen verstanden werden: die Verpflichtungen in paternalistischen Beziehungen verlieren ihren moralischen Charakter und wandeln sich in instrumentelle betriebliche Politiken.

Bei alledem darf nicht übersehen werden, dass paternalistische Beziehungsmuster Herrschaftsansprüche durchzusetzen erlaubten, die über ein 'versachlichtes' *do ut des*-Verhältnis weit hinausgingen. Die personalisierten Autoritätsbeziehungen hatten ihr Korrelat in breiten Spielräumen persönlicher Willkür und waren durchaus vereinbar mit autoritärer Behandlung, strikter Kontrolle, hohen Leistungsanforderungen und schlechter und willkürlicher Bezahlung, mit der Unterdrückung kollektiver Äusserungen und zumal gewerkschaftlicher Organisation, welche von

¹¹⁰ wie es ähnlich bereits von Bendix als charakteristisch für die traditionellen paternalistischen Beziehungen in der jungen Industrie Englands analysiert wurde (Bendix 1966, 49ff)

den Unternehmern, häufig aber auch von den Arbeitern selbst als Aufkündigung der Loyalität verstanden wurde.¹¹¹

So sehr das Muster paternalistischer Treue- und Fürsorgebeziehungen das Bild von den traditionellen Beziehungen in kolumbianischen Betrieben bestimmt, so lässt doch die magere Quellenlage Zweifel daran zu, ob dieses Bild zu verallgemeinern ist. Einerseits wissen wir wenig darüber, ob allein schon in den wenigen gut erforschten Grossbetrieben dieses Muster allgemein die Arbeitsbeziehungen geprägt hat oder nur für einen Teil der Belegschaft, möglicherweise die Stammbesellschaft galt; das Zitat von López weist darauf hin, dass Leistungen auch bedingt und selektiv gewährt werden können. Andererseits ist fraglich, ob es in der Industrie so verbreitet war, dass es als herrschendes traditionelles Muster angesehen werden kann. Die traditionelle betriebliche Herrschaftsbeziehung mit ihren personalisierten Autoritäts- und Loyalitätsansprüchen lässt nämlich breiten Spielraum auch für despotische Ausbeutungs- und Unterwerfungspraktiken. Schon Bendix betont in seiner Analyse der Ideologien betrieblicher Herrschaft im frühen englischen Industrialisierungsprozess: 'Es ist notwendig zu erkennen, dass das paternalistische Wohlwollen (*benevolencia paternalista*) und die gnadenlose Unterdrückung der Arbeiter oft dieselben Ressourcen der Leitung nutzten' (Bendix 1966, 53f).¹¹²

Beispiele für despotische Formen der Autoritätsausübung in den ersten Jahrzehnten der Industrialisierung waren: die in individuellen Vertragsbeziehungen übliche Entlohnung nach der 'Nasenspitze', willkürliche Senkung des Lohns, Entlohnung mit Lebensmittelscheinen, Geldstrafen und physische Züchtigung, sexuelle Nachstellungen, Entlassungen ohne Grund und Schikanen im alltäglichen Umgang. Und so ist die Schlussfolgerung nicht von der Hand zu weisen: 'In den ersten Jahren der Industrialisierung, verbanden die Unternehmer - Kolumbianer wie Ausländer - den Paternalismus mit despotischen Praktiken der Nutzung der Arbeitskraft. Um kurzfristig den höchsten Gewinn zu erzielen, griffen sie auf Ausbeutungspraktiken der primitiven Phasen des Kapitalismus zurück' (Archila 1991, 133).

¹¹¹ Arango etwa berichtet von einem Brief, in dem sich 400 Beschäftigte von *Fabricato* im Jahre 1933 gegen die 'subversiven' Bemühungen wenden, eine Gewerkschaft zu gründen, weil eine solche nicht notwendig sei (Arango 1991, 154)

¹¹² Er hebt hervor, dass eine wohlwollende Definition der Beziehung von Fürsorge und Unterwürfigkeit sowohl ein humanitäres Verantwortungsbewusstsein wie auch eine eiserne Disziplin der Unternehmer, welche die Autoritätsausübung zügelte, zur Voraussetzung hatte.

Das Bild der frühen Sozialbeziehungen in der Industrie, wie es in sozialhistorischen Analysen oft idyllisierend gezeichnet wird, muss daher wohl erweitert und differenziert werden. In den paternalistischen Beziehungen sind die Arbeiter einem autoritären Regime unterworfen, deren Säulen persönliche Herrschaft und Ehrerbietung (*deferencia*) sind. Die 'wohlwollende' aufgeklärte und geregelte Ausübung der Autorität, welche die Beziehungen der traditionellen Grossbetriebe charakterisierte, dürfte nur eine Variante einer Herrschaftsform sein, die ebenso auch Willkür, Despotismus und Ausbeutung zulässt.

3. Gesellschaftliche Bedingungen der autoritären Sozialbeziehungen

Muster personalisierter Herrschaft mit hohen Loyalitätsansprüchen dürften ihre historischen Wurzeln weniger in utilitaristischen Erwägungen oder den kruden ökonomischen Interessen der Unternehmer haben als in den traditionellen Herrschaftsbeziehungen und servilen Arbeitsverhältnissen, wie sie auf dem Lande und zumal in der Hacienda üblich und überhaupt für die sozialen Beziehungen zwischen *pobres* und *ricos*, Armen und Reichen charakteristisch waren und nun auf die sozialen Beziehungen in der Industrie übertragen wurden (s. Savage 1966 Kap. III; Archila 1991, S. 128).

Ein englischer Diplomat beschrieb im Jahre 1912 die Lebensweise der Arbeiter in Bogotá wie folgt: 'The working classes live in conditions which compare unfavorably with those of the African tribes, with the further disadvantage that the existence of a degree of semi-civilization implies. They live at subsistence levels, and any abnormal event can lead to death or starvation. Begging is a profession which is not confined to the poorest classes, and only recently have any measures been taken to curb the plague of beggars and sick people who seek to eke out their painful existences by exhibiting horrible deformities..The middle classes, too, live a life of similar poverty' (zitiert in Echavarría 1989, 144).

'Arbeiter' oder gar 'Industriearbeiter' war lange Zeit keine eigene soziale Kategorie. In den ersten Jahrzehnten wurden 'Arbeiter' mit Armen gleichgesetzt (Archila 1989, 37). Das Bild des Armen, der nicht nur in einer Situation des materiellen sondern auch des geistig-moralischen Elends zu stecken schienen, förderte, wie Archila schreibt, diskriminierende, '...aber auch karitative Reaktionen. Schliesslich schienen

letztere auch die beste Art und Weise, gefährlich subversive Tendenzen der Armut abzuschwächen. Das Mitleid nährte auch die paternalistischen Beziehungen in den Betrieben und den Eifer, die Freizeit der Arbeiter zu moralisieren. Deshalb bildete es auch Teil der Arbeitsbeziehungen der ersten Generationen von Arbeitern und verschwand nicht kurzfristig' (Archila 1991, 389).

Die autoritären Beziehungen in der Industrie, nicht nur in ihren despotischen Formen, haben ihre Wurzeln letztlich in der traditionellen Klassenstruktur. Auch noch in ihrer 'aufgeklärten' Form der 'wohlwollenden Fürsorge' reproduzierten sie traditionelle Autoritäts- und Loyalitätsansprüche, freilich modifiziert durch Prinzipien der unternehmerischen Verantwortung und der betrieblichen Rationalität.

Sie hatten allerdings bestimmte historische Voraussetzungen, welche sich im Verlaufe des Industrialisierungsprozesses verändert haben:

a) Die betrieblichen sozialen Beziehungen waren noch nicht in ein gesellschaftliches Netz institutionalisierter industrieller Beziehungen eingewoben und weitgehend der unternehmerischen Definition überlassen.

Im Spannungsfeld zwischen fürsorglichen und despotischen Sozialbeziehungen sahen sich die Unternehmer weder durch allgemeine gesellschaftliche Normen noch durch politischen Druck noch durch spezifische Ansprüche der Belegschaften in der Art und Weise der Autoritätsausübung beschränkt. Bis in die vierziger Jahre etwa gab es so gut wie keine arbeitsrechtlichen Normen, welche bislang freiwillige, als Wohltaten erscheinende, betriebliche Fürsorgeleistungen in gesetzlich verpflichtende regelmässige Sozialleistungen verwandelt und entsprechend Dankbarkeit durch Rechtsansprüche ersetzt hätten. Auch begannen erst Mitte der vierziger Jahre die Gewerkschaften, sich in der verarbeitenden Industrie zu etablieren und innerbetrieblich kollektive Interessen als Ansprüche an Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu vertreten, und haben erst spät den Spielraum unternehmerischen Beliebens durch ausgehandelte und erkämpfte Kollektivvereinbarungen einzuengen vermocht.

Für lange Zeit waren die Lebensbedingungen der Arbeiter, die als städtische Arme nicht über Vermögen und familiäre Ressourcen verfügten, von der Art und Weise abhängig, wie die frühen Unternehmer ihre Verpflichtungen definierten; die 'Dankbarkeit', die Arbeiter gegenüber ihrem Patron empfanden, war sowohl ein Ausdruck ihrer Rechtlosigkeit als auch der Bedeutung, die der Betrieb und sein Regime von Reziprozitäten für das Leben der Arbeiter und ihrer Familie hatte.

b) Der Art der Sozialbeziehungen entsprach ein Typ des 'ehrerbietigen Arbeiters', der, an servile Dienstverhältnisse gewöhnt, auch im neuen sozialen Kontext des Industriebetriebs die personalisierten Autoritäts- und Loyalitätsansprüche als legitim anerkannte und ihnen gerecht zu werden suchte. So ziehen bis heute manche Betriebe Arbeitskräfte vom Land, so etwa aus den kleinbäuerlichen Gegenden von Boyaca und Cundinamarca, vor, weil diesen Einstellungen wie Demut, Unterwürfigkeit, Anspruchslosigkeit und Leistungsbereitschaft nachgesagt werden. Ohne Erfahrungen in anderen Industriebetrieben und mit dem niedrigen Anspruchsniveau von Menschen, die Armut und autoritäre Behandlung hinzunehmen gelernt haben, gliederten sie sich leicht in die paternalistischen Beziehungen des Industriebetriebs ein, die ihnen vor dem Hintergrund ihrer vorgängigen Erfahrungen noch Vorteile versprachen (vgl. Archila 1991 140ff); kirchliche Arbeitervereine, welche ihr Ziel in der moralischen Erziehung der Arbeiter und im Frieden zwischen Kapital und Arbeit sahen, unterstützten diesen Prozess und ergänzten häufig entsprechende Moralisierungspolitiken der Unternehmen (vgl. Mayor 1989; Castaneda 1988; Arango 1993).

Im wesentlichen war der Betrieb der Ort, wo sie ihre berufliche Sozialisation erfuhren und, wenn überhaupt, spezifische Qualifikationen erwarben. Diese, oft erst mit zunehmender *antigüedad* (Beschäftigungsdauer) zugänglich, finden allerdings ihre Wertschätzung nur im individuellen Betrieb und machen daher die Personen, die beim Ausscheiden die Entwertung von Qualifikationen und den Verlust von betrieblichen Wohlfahrtsleistungen befürchten müssen, in hohem Grade abhängig.¹¹³ Und umgekehrt war die Bindung von betrieblich qualifizierten und sozialisierten Beschäftigten an den Betrieb auch für die Unternehmen von Interesse, weil sie die dauerhafte Verfügbarkeit von Arbeitskräften sicherte, die die Leistungs- und Loyalitätsansprüche erfüllten.

Arbeiter, die in diesen sozialen Kontexten beruflich sozialisiert wurden, sahen die fürsorglichen Leistungen des Patrons als persönliche Wohltaten, die zu Dank verpflichteten und waren gewerkschaftlichen Organisationsbestrebungen wenig zugänglich; dies dürfte ein Grund für das so späte Eindringen der Gewerkschaften in den Industriebereich sein (vgl. Pecaut 1973 und 1987).

Die despotische Ausübung der Autorität im betrieblichen Alltag rief freilich auch Widerstand bei den Arbeitern hervor, welche die Kontinuität serviler Arbeitsverhältnisse im Industriebetrieb zunehmend in Frage stellten. So denunzierten

¹¹³ Zu den Risiken betriebsspezifischer Qualifizierung - im Gegensatz zur berufsfachlichen Qualifizierung, welche vom individuellen Betrieb eher unabhängig macht - s. Böhle und Altmann 1972

Textilarbeiter die *peonaje a deudas* (Zwangsarbeit durch Verschuldung), Bierbrauer die schlechte Behandlung, Tabakarbeiterinnen die sexuellen Nachstellungen (vgl. Archila 1991, 132).

c) Personalisierte Autoritäts- und Loyalitätsbeziehungen, welche die paternalistische Beziehung charakterisieren, sind an bestimmte betriebliche Organisationsformen gebunden. Sie bilden sich zum herrschenden Muster dort aus, wo der Unternehmer als Person präsent ist, direkt in Direktion und Management eingreift und noch unmittelbare, nicht durch angestelltes Leitungspersonal vermittelte Beziehungen zu (zumindest dem Kern) der Belegschaft unterhält. Typischer Ort des paternalistischen Regimes war daher im Prinzip der Klein- und Mittelbetrieb unter Leitung des Eigentümers oder eines Familienmitglieds, ohne professionelles Management und bürokratische Unternehmensverwaltung - ein Betriebstyp, der zumindest in den ersten Jahrzehnten der Industrialisierung vorherrschte.

4. Erosion paternalistischer Sozialbeziehungen und der Übergang zu betrieblicher Sozialpolitik

In den ersten Phase der Industrialisierung war der Unternehmer unumstrittener 'Herr im Hause' und auch intern hatten die Arbeiter, welche die industriellen Arbeitsverhältnisse nicht an beruflichen Ansprüchen, sondern eher an ihren vorgängigen Erfahrungen von Armut und Unsicherheit massen, nicht die Macht, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern; sie nutzten allenfalls die Freiheit, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu suchen, wenn das alte wegen despotischer Verhaltensweisen und miserabler Beschäftigungsbedingungen nicht mehr erträglich schien.

Diese Muster der betrieblichen Sozialbeziehungen haben allerdings im Verlaufe der Industrialisierung beträchtliche Veränderungen erfahren;

Savage beschreibt für die sechziger Jahre in einer Fallstudie über die Steingutfabrik *Loceria de Caldas* in der Umgebung von Medellin den Prozess der Auflösung eines Sozialsystems, das auf personalisierten Autoritäts- und familiären Verwandtschaftsbeziehungen beruht:

Don Eduardo Caballero, Spross einer prominenten Industriellenfamilie Antioquiens, kaufte kurz vor dem zweiten Weltkrieg die Fabrik, die insgesamt 50 Beschäftigte zählte. Die Direktion überliess er Don Pablo, der die Produktion im Betrieb von der Pike auf gelernt hatte; dessen Sohn war Produktionsmeister, zugleich aber auch für Buchhaltung und Lohnzahlung zuständig. Den Kern der paternalistischen Beziehung sieht Savage in der affektiven Beziehung zwischen dem Patron und den Chefs der Familienclans, den *padres de familia*, die sich in häuslichen Besuchen, informellen Begegnungen, Teilnahme an Festen und spontanen Fürsorgeleistungen des Patrons ausdrückte; der Patron übernahm nicht nur Verantwortung für das Wohlergehen der Arbeiter, sondern auch ihrer Familien: 'Es war üblich, dass ein Arbeiter seinen Bruder, Sohn, Neffen oder eine andere Person in den Betrieb brachte. Wenn ein Sohn oder ein anderer Verwandter vorgeschlagen wurde, verbürgte sich der Familienälteste für das Verhalten dieser Person, einschliesslich für seine Arbeitsleistung' (Savage 1966, IV, 24). Der Patron wiederum konnte sich im Betrieb auf die *padres de familia* stützen, welche die Verantwortung für Produktion und Disziplin im Umkreis ihrer Arbeitsgruppen übernahmen. Arbeitsleistung war in der Interpretation Savages nicht das strategische Ziel der Interaktionen zwischen Patron und Arbeitern, sondern eher ihre, wenn auch wichtige Konsequenz; andererseits war sie auch ein Mittel, um einen sozialen Status im Beziehungsgefüge zu gewinnen.

Diese traditionelle Struktur erfuhr eine drastische Veränderung, als die Söhne Don Eduardos die Leitung übernahmen, im Zuge des Wachstums des Unternehmens die Zentralverwaltung nach Medellin verlagerten und für die Leitungsfunktionen des Betriebs -inzwischen mit 950 Beschäftigten - einen Stab von Akademikern von aussen einstellten, die, mit einer ganz anderen Konzeption der Arbeit, mit der Rationalisierung des Produktionsprozesses begannen, die Produktionserfahrung der Arbeiter entwerteten und in ihren Interaktionsweisen ihre prinzipielle Distanz zu den Arbeitern betonten. Für die '*doctores*' zählte nur die Arbeitsleistung, die sie durch Arbeitsstudien und Arbeitsnormen zu steigern suchten. Sie reduzierten die Beziehungen zu den Arbeitern auf reine Arbeitsbeziehungen; an Budgets und Regeln der Mittelverwendung gebunden, konnten sie auch gar nicht mehr spontan mit Geld aushelfen, wenn Personen in Not waren. Savage gibt die Bilanz eines Arbeiters wieder: 'It was better working for the Patrons..Now everything is standards. They don't ask, they tell you. But what can they learn in the university? We have taught all to the Doctores' (Savage 1966, V 29).

Auch wenn Savage sicher ein idyllisches Bild der traditionellen paternalistischen Beziehung malt, so markiert seine Analyse doch sehr genau Bruchstellen ihres Wandels. Es ist dies zunächst der Rückzug der Eigentümer aus der betrieblichen Leitung und ihre Ersetzung durch ein professionelles, ausserhalb des Unternehmens geschultes Management und, damit einhergehend, die Bürokratisierung der Unternehmensverwaltung; und es ist andererseits eine neue Konzeption der Arbeit und der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die mit der Orientierung an tayloristischen Organisationsprinzipien verbunden ist und die Arbeitsleistung an allgemeine, von den Individuen unabhängige Standards zu binden sucht. Schliesslich ist es die Verwandlung persönlicher Gefälligkeiten und Wohltaten in ein bürokratisches, von der Personalverwaltung administriertes System von Leistungen betrieblicher Sozialpolitik, die nach unpersönlichen Regeln vergeben werden.

Die sozialhistorischen Analysen sehen die Erosion der traditionellen paternalistischen Beziehungen vornehmlich im Zusammenhang solcher 'endogenen' Veränderungen von Unternehmensstruktur und Produktionsorganisation, die bestimmten Phasen der Industrialisierungsgeschichte zugeordnet werden. Einige setzen diesen Prozess bereits in den dreissiger Jahren an, als Folge des Eindringens neuer Organisationstheorien wie des Taylorismus, der industriellen Konzentration und der Verbreitung neuartiger Technologien. So schreibt Archila: 'Das Auftreten neuer Generationen von Unternehmern und von Technokraten in der Industrie untergrub die Verbindlichkeit familiärer Beziehungen, welche die Grundfeste der paternalistischen Ordnung bildeten' (Archila 1991, S. 145).

Andere dagegen ordnen die Erosion des paternalistischen Regimes mehreren Etappen des Industrialisierungsprozesses zu. Für Mayor etwa löst sich das traditionelle paternalistische Regime - bei ihm grundsätzlich nur in der 'wohlwollend-fürsorglichen' Variante existent - allmählich auf: In den dreissiger Jahren begann der Prozess der Bürokratisierung, der Ausbildung und der Differenzierung der Unternehmensverwaltungen in grosse Unternehmen: die Abtrennung des Büros von den Werkstätten, die Ausweitung und Spezialisierung von Leitungs- und Verwaltungsfunktionen und der Eintritt von Leitungspersonal mit höheren Qualifikationen, das sich zwischen die Arbeiter und die *patronos* schob (Mayor 1989, S.331). In den fünfziger Jahren schliesslich setzte sich nach Mayor der Taylorismus in grossem Stile in der kolumbianischen Industrie durch und trug, mit seinen Grundsätzen der Trennung von Direktion (wohl genauer: Konzeption) und Ausführung und mit der (unpersönlichen) Spezialisierung und Normierung von

Arbeitsprozessen 'zur Ablösung der alten persönlichen Arbeitsbeziehungen von Angesicht zu Angesicht religiösen Typs bei' (Mayor 1992, 120).

Allerdings lassen sich einige Zweifel gegenüber diesen Versuchen anführen, die Erosion der paternalistischen Beziehungen zeitlich zu bestimmen und zu erklären:

Es ist erstens zu fraglich, ob der Prozess industrieller Entwicklung und mit ihm der Veränderungen der sozialen Beziehungen in der Industrie in ein solches Phasenschema eingeordnet werden kann. Zu sehr orientiert sich die sozialhistorische Analyse des Industrialisierungsprozesses an einigen wenigen Grossbetrieben. Demgegenüber bleibt das Gros der Betriebe, welche nicht bereits frühzeitig ähnlich grosse ökonomische und soziale Bedeutung im Lande gewonnen hatten, ausserhalb der Betrachtung: die Vielzahl der Klein- und Mittelbetriebe und die - meist erst in der Hauptphase der Industrialisierung entstandenen - transnationalen und staatlichen Betriebe. Veränderungen in den Unternehmens- und Leitungsstrukturen - wie die Bürokratisierung der Unternehmensleitungen, wie sie vornehmlich mit der Ansiedlung von Tochterbetrieben multinationaler Unternehmen, vor allem aber auch mit dem Wachstum und Generations- und Eigentumswechsel in nationalen Betrieben vorangetrieben wurden - dürften in der kolumbianischen Industrie kaum einem gemeinsamen Rhythmus folgen und gefolgt sein und ebensowenig die Veränderungen in der Produktionsorganisation - etwa die Einführung tayloristischer Prinzipien. Viele Unternehmen - und nicht nur kleine - haben bis heute keine solchen Veränderungen durchgemacht; viele, so vor allem transnationale und staatliche Betriebe, wurden aber bereits mit bürokratischen Strukturen etabliert. Auch ist der Zusammenhang zwischen bürokratischen Strukturen und der Anwendung tayloristischer Verfahren nicht zwingend. Es sind also Zweifel angebracht, ob solche Phasenschemata der Heterogenität und 'Ungleichzeitigkeit' des Industrialisierungsprozesses angemessen sind.

Bedenken richten sich zweitens auf eine Argumentationsweise, welche sich nur auf die 'endogene' Entwicklung betrieblicher Rationalisierung und Bürokratisierung bezieht.

Die kolumbianische Industrialisierungsgeschichte ist ja von beträchtlichen Veränderungen des politischen, sozialen und ökonomischen Kontexts begleitet, die auch für die betrieblichen Sozialbeziehungen folgenreich waren.

Ein starker Veränderungsdruck ging von der arbeits- und sozialrechtlichen Normierung aus. Die arbeitsrechtlichen Mindestnormen trugen zumindest in formellen Arbeitsverhältnissen dazu bei, die Spielräume für die willkürliche Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu begrenzen. Despotischen Formen der industriellen Herrschaft wurde zumindest die Spitze genommen: Arbeitsverträge und Kontraktbedingungen wurden formalisiert und mussten rechtliche Mindestnormen erfüllen, das betriebliche Disziplinarregime wurde durch Arbeitsordnungen an allgemeine Regeln gebunden, Formen des Kündigungsschutzes (oder zumindest Entschädigungen) festgesetzt .

Auch verwandelten sich freiwillige Leistungen, welche früher dem 'Wohlwollen', der Fürsorge des Unternehmers entsprangen, in rechtliche Ansprüche der Beschäftigten an den Betrieb oder an den Staat: Prämien, Urlaub, medizinische Versorgung, betriebliche Zuschüsse zum Wohnungsbau, Bildung wurden zunehmend allgemeine Rechtstitel.

Ein Teil von bislang freiwillig gewährten betrieblichen Versorgungsleistungen wurde auf neue gesellschaftliche Institutionen verlagert: mit dem Auf- und Ausbau eines rudimentären gesellschaftlichen Versorgungssystems, insbesondere der Expansion des Bildungswesens und dem Aufbau des Sozialversicherungswesens wurden bisher interne betrieblich Versorgungsleistungen externalisiert und in gesellschaftlichen Funktionen verwandelt.¹¹⁴

Die Unternehmen konnten die externen Auflagen nicht einfach ignorieren, zumal die Mindestnormen rechtlich einklagbare Ansprüche der Arbeitnehmer begründeten und zunehmend als Maßstäbe an die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in formellen Beschäftigungsverhältnissen angelegt wurden. Sie konnten und können die Mindestnormen erfüllen, sie zu umgehen versuchen oder aber auch aufstocken; doch gehen sie allemal als Bedingungen in betriebliches Handeln ein.

Die traditionellen Formen betrieblicher Herrschaft gerieten unter besonderen Veränderungsdruck, wo es den Beschäftigten gelang, eine Gewerkschaft zu gründen oder sich einer bereits bestehenden Gewerkschaft anzuschließen und über Kollektivvereinbarungen Einfluss auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewinnen. Hier werden ja Kontrollen und Kompromisszwänge, welche die betriebliche Definitionsmacht über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen begrenzen und reglementieren, betriebsintern institutionalisiert; sie sanktionieren

¹¹⁴ So war es in Traditionsbetrieben mit paternalistischen Sozialbeziehungen bis in die sechziger Jahre nicht ungewöhnlich, dass die Kinder der Beschäftigten auf eine betriebseigene Schule gingen, die auch oft zur nachgezogenen Alphabetisierung der Erwachsenen diente. Diese Schulen sind mit dem Ausbau des öffentlichen Schulwesens geschlossen worden.

nicht nur die gesetzlichen Mindestnormen, sondern führen auch regelmässig dazu, dass das Niveau der betrieblichen Entgelte und Sozialleistungen über das der gesetzlichen Mindestnormen steigt und auch weitere, bislang dem betrieblichen Dispositionsrecht überlassene Entscheidungsfelder eingegrenzt werden. Die Legitimationsbasis betrieblicher Herrschaft verändert sich, weil die Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen nunmehr weder von der Willkür oder dem Wohlwollen des Unternehmers allein abhängt noch sich nach allgemeinen gesellschaftlich-staatlichen Normen richtet, sondern Gegenstand gegenseitig bindender Vereinbarungen wird, die zu ihrer Durchsetzung immer des Rückhalts der Belegschaft bedürfen. Insgesamt darf aber der Einfluss von Gewerkschaften und Kollektivvereinbarungen nicht überschätzt werden; auch sind Dichte und Niveau von in Kollektivvereinbarungen erzielten Regelungen sehr unterschiedlich.

Zur Veränderung der traditionellen Muster trug schliesslich auch der Wandel des Profils der Arbeitskräfte bei, die auf den städtischen Arbeitsmärkten und in der Industrie beschäftigt werden.

Einerseits drangen zunehmend Arbeitskräfte städtischer Herkunft und mit höherem formellen Bildungsniveau auf den Arbeitsmarkt und in die Industrie, die nicht in der Tradition serviler oder personalisierter Arbeits- und Abhängigkeitsbeziehungen aufgewachsen waren. Andererseits wuchs im Zuge der Industrialisierung und der Ausweitung eines auf technische Industrieprodukte gerichteten Reparaturssektors rasch die Gruppe der Personen, welche Erfahrungen in industriellen Berufen erworben hatten. Es kristallisierten sich erstmals berufliche Arbeitsmärkte heraus. Das Primat der rein betriebsbezogenen Qualifizierung wurde schliesslich auch seit Ende der 50er Jahren durch das neue institutionelle Berufsbildungssystem des staatlichen, aus Unternehmensbeiträgen finanzierten *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA) erschüttert. Einen der Schwerpunkte des SENA bildete die Ausbildung in modernen Industriebberufen, sei es als Erstausbildung mit Phasen im Betrieb und in den SENA-Ausbildungszentren, sei es als Fortbildung in Kursen ausserhalb der betrieblichen Arbeit; in beiden Formen wird die Ausbildung durch eine Prüfung abgeschlossen. Allerdings ist die Zahl der Personen, welche im SENA eine Erst- oder Technikerausbildung in modernen Industriebberufen abgeschlossen haben, gering geblieben und macht nur einen sehr kleinen Teil der in der Industrie Beschäftigten aus.¹¹⁵ Die formale Berufsausbildung hat sich durch diese

¹¹⁵ So nahmen zwischen 1960 und 1981 insgesamt weniger als 40 000 Personen an der Erstausbildung in Industriebberufen (als grösste Berufsgruppen: Werkzeugmacher, Betriebsschlosser und Elektriker) und zwischen 1968 und 1982 weniger als 5000 Personen an der Technikerausbildung teil (El SENA en Cifras 1984, S. 144f)

Institutionen als Basisqualifikation von Industriearbeitern nicht verallgemeinert. Sie konkurriert aber in vielen Berufen und Betrieben mit den traditionellen Modalitäten der Anlernqualifizierung (Caillod/Briones 1981), und hat in einigen wenigen Berufen die traditionellen Formen marginalisieren können, so vornehmlich in einigen industriespezifischen Facharbeiterberufen. Dagegen hat sie in handwerklichen Berufen überhaupt nicht Fuss fassen können.¹¹⁶

Insgesamt hat die Gruppe derer zugenommen, die eine von der Form der innerbetrieblichen empirischen Qualifizierung verschiedene berufliche Ausbildung hinter sich gebracht haben: sei es eine formelle Lehre im SENA oder in einer anderen Berufsbildungsinstitution, sei es in einem Handwerksbetrieb oder als Gehilfe eines selbständigen Vertragshandwerkers (*contratista*) -jedenfalls haben sie, anders als betriebsspezifisch Qualifizierte, Vorstellungen vom Wert ihrer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Insgesamt hat sich das Spektrum des der Industrie verfügbaren Arbeitskräftepotentials gegenüber den fünfziger und sechziger Jahren deutlich differenziert, und ein nicht unbeträchtlicher Teil legt aufgrund seiner Schulbildung oder seiner Berufserfahrung Kriterien an betriebliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an, dürften sich also nicht mehr fraglos in traditionelle Sozialbeziehungen einfügen.¹¹⁷

Traditionelle paternalistische Muster haben sich durch diese betrieblichen Veränderungen der Unternehmens- und Produktionsorganisation sowie durch die Veränderungen des gesellschaftlichen Kontexts, welche in die Betriebe hineinwirken, aufgelöst, freilich kaum gleichförmig und in gleichem Rhythmus, und nicht, ohne ihre Spuren in den gegenwärtigen Sozialbeziehungen zu hinterlassen.

¹¹⁶ Siehe dazu Kapitel 8 und 9.

¹¹⁷ Um nur ein Beispiel zu geben: ein Betrieb, der bislang Arbeitskräfte ohne berufliche Vorerfahrungen betrieblich qualifizierte und ihnen nach Massgabe ihrer Beschäftigungsdauer, vom Niveau des Mindestlohn ausgehend, höhere Löhne gewährte, begann für einige Tätigkeiten Arbeitskräfte mit Berufserfahrung zu rekrutieren. Diese wurden zu Löhnen eingestellt, die kaum den Marktbedingungen entsprachen, aber bei weitem über jenen lagen, welche bislang Anfänger erwarten konnten. Die meisten der neu Eingestellten schieden nach kurzer Zeit wieder aus, teils weil die Arbeitsbedingungen nicht ihren Vorstellungen entsprechen, teils auch, weil sie von den Stammkräften abgelehnt wurden und die Kooperation schwierig war (vgl. Dombois 1992).

4.Kapitel

Betriebliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und industrielle Beziehungen

Lohnabhängige Arbeitsverhältnisse schliessen vielschichtige Beziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern ein: wirtschaftliche oder Beschäftigungsbeziehungen, in denen die Tauschbedingungen der Arbeitskraft - wie Kontraktdauer, Lohn, Sozialleistungen - bestimmt werden, und betriebliche Arbeitsbeziehungen, in denen die unmittelbaren Arbeitsbedingungen - Arbeitsaufgaben im System der horizontalen und vertikalen Arbeitsteilung - und zugleich auch Autoritätsansprüche definiert werden. Die Art und Weise, wie diese Beziehungen definiert und gestaltet werden, hängt freilich nicht nur von technisch-organisatorischen, ökonomischen und qualifikatorischen Bedingungen, sondern auch von den Formen und Legitimationsmustern betrieblicher Herrschaft ab, insbesondere davon, welchen äusseren und inneren Kompromisszwängen und Auflagen diese ausgesetzt ist. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen können nämlich in verschiedenen Formen geregelt werden: so etwa einseitig durch Anordnung von oben oder Druck von unten, durch staatliche Vorschrift oder rechtliche Norm, durch formelle oder auch informelle Vereinbarung zwischen Betrieb und Beschäftigten und ihren Verbänden, oder auch durch korporative Abstimmung, letztlich aber auch durch Brauch. An der Regelung können, neben den Unternehmen, Beschäftigte und staatliche Repräsentanten als kollektive Akteure beteiligt sein (vgl. Hyman 1989).

Wenn es um die Analyse der Macht- und Regelungsaspekte von Arbeitsverhältnissen geht, stehen in den Industrieländern die institutionalisierten 'industriellen Beziehungen' im Mittelpunkt. Diese schliessen vor allem die staatliche Normierung im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sowie Kollektivvereinbarungen und Institutionen der Interessenvertretung ein (vgl. Poole 1986, 31). Die institutionalisierten industriellen Beziehungen als hochgradig verallgemeinertes System und Medium der Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stellen eine 'eigentümliche Zwischensphäre im Verhältnis von Management und Belegschaft, von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (dar), deren eigentlicher Gegenstand friedliche oder konfliktorische Interaktionen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen sind, sowie die aus solchen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge und Institutionen.' (Müller-Jentsch 1986, 17) Sie

bezeichnen in den Industrieländern gesellschaftliche Basisinstitutionen, welche die Ausübung betrieblicher Herrschaft, den Einsatz von Machtressourcen und die Form der Austragung von Konflikten nach allgemeinen Regeln kanalisieren und zugleich Medium der Durchsetzung und Verallgemeinerung von Mindestnormen bilden.¹¹⁸

Für die Theorie industrieller Beziehungen ist die Annahme grundlegend, dass das Lohnarbeitsverhältnis strukturell asymmetrisch ist. Das marktstrategische Machtungleichgewicht zwischen Unternehmern und Arbeitskräften bei Abschluss des Arbeitsvertrags, die 'Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags' selbst hinsichtlich der Art und Intensität der Nutzung von Arbeitskraft im Produktionsprozess und schliesslich die Umsetzung vertraglicher Nutzungs- und Verfügungsrechte in persönliche Herrschaftsbeziehungen - diese strukturellen Dimensionen des Lohnarbeitsverhältnisses schaffen eine konfliktträchtige Beziehung, die institutionell-politischer, nicht- marktförmiger Regelungsformen bedarf (vgl. Offe/Hinrichs 1984, 55; Müller-Jentsch 1986).

Der industrielle Konflikt und die Institutionen, Normen und Praktiken seiner Regulierung bilden in den Industrieländern den zentralen Bezugsrahmen der theoretischen Reflexion wie auch der empirischen Analyse der Machtbeziehungen zwischen Betrieben und Beschäftigten und der Regelungen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.¹¹⁹ Sie geben damit die reale Bedeutung wieder, die die industriellen Beziehungen als Form der 'Institutionalisierung des Klassenkampfes' (Geiger), im Verlaufe der langen Geschichte sozialer und politischer Auseinandersetzungen für die verallgemeinernde Regelung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse und der Konfliktregelung gewonnen haben: Staatliches Arbeits- und Sozialrecht schränkt durch Mindestnormen individuelle Vertragsfreiheit und betriebliche Dispositionsspielräume ein, um materielle und physische Reproduktionsrisiken der Arbeitskraft und bestimmter Gruppen, die besonderen

¹¹⁸ Auch in den Industrieländern unterscheiden sich die industriellen Beziehungen in ihren institutionellen Formen von Land zu Land und sind in je spezifische, politisch-institutionelle und kulturelle Kontexte eingebunden. Poole schlägt im Zusammenhang internationaler Vergleiche folgende differenzierende Faktoren vor: 1. unterschiedliche strukturelle (soziale, politische, technologische und demographische) Rahmenbedingungen, 2. kulturelle Werte und spezifische Ideologien, in welchen Interessen, Konflikte und Selbst- und Fremdbilder der Akteure interpretiert und bewertet werden 3. Traditionen der Organisation und des Organisationsverhaltens und schliesslich 4. das institutionelle System industrieller Beziehungen und seine innere Machtstruktur. (Poole 1986, 197ff).

¹¹⁹ Dabei zeigen sich institutionalistische und konflikttheoretische Ansätze vor allem an den institutionellen Regelungssystemen interessiert und heben die Befriedungs- und Konsensfunktion von Institutionen wie *collective bargaining*, betriebliche Interessenvertretung, Arbeits- und Sozialrecht und der von ihnen hervorgebrachten Regelwerke hervor, welche Konflikte um den Arbeitsprozess und die Verteilung des Arbeitsprodukts kanalisieren und entschärfen und in stabile Verhaltenskodices ummünzen (so etwa Flanders 1970) oder ein Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit herstellen (Barbash 1984); marxistische Autoren wie etwa Hyman kritisieren solche Gleichgewichts- und Funktionalitätsannahmen und stellen demgegenüber den Konflikt und seine Dynamik in den Mittelpunkt (vgl. Hyman 1989).

Risiken ausgesetzt sind, in Grenzen zu halten; die Beschäftigten bilden Koalitionen, um die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, zu reglementieren und kollektive Mindestvertragsbedingungen durchzusetzen; sie nutzen ihrerseits die 'Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags', um kollektiv im betrieblichen Arbeitsprozess den als nicht zumutbar oder ungerecht erfahrenen Leistungs- und Herrschaftsansprüchen Widerstand und Grenzen - *frontiers of control* - zu setzen (vgl. Hyman 1989, 32). Schliesslich geben auch die traditionell etablierten, ausgehandelten oder vorgeschriebenen Normen und Institutionen den Unternehmen sowohl Bedingungen wie Durchsetzungsformen für ihre Strategien vor.

Das institutionelle Regelsystem im Spannungsfeld der Akteure Staat, Unternehmen und Beschäftigten (bzw. deren Interessenverbänden) bildet daher in den Industrieländern Thema oder zumindest impliziten Rahmen der Analyse der betrieblichen Sozialbeziehungen. So kann weder über neue Produktionskonzepte noch über betriebliche Beschäftigungspolitiken, weder über Unternehmenskultur noch über betriebliche Arbeitsmärkte gesprochen werden, ohne die jeweils spezifischen nationalen Institutionen und Regelwerke industrieller Beziehungen zu berücksichtigen.

1. Die institutionellen industriellen Beziehungen in Kolumbien und ihre begrenzte Regelungsmacht

Fraglich ist allerdings, ob das institutionalisierte System industrieller Beziehungen auch als Bezugsrahmen für die Analyse der Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Ländern geeignet ist, in denen die Industrialisierung spät und in einen gänzlich anderen politischen und ökonomischen Kontext eingepflanzt wurde. Um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in allgemeiner Weise zu regeln, müssen industrielle Beziehungen ja nicht nur allgemein als legitim akzeptiert oder zumindest unumgänglich hingenommen werden; sie müssen auch eine so grosse Verbreitung und Verbindlichkeit als gesellschaftliche 'Basisinstitutionen' haben, dass Mindeststandards in der Regulierung betrieblicher Arbeitsverhältnisse

durchgesetzt und über betriebliche Inseln hinaus gesellschaftlich verallgemeinert werden.¹²⁰

Diese Voraussetzungen sind aber in spät industrialisierten und heterogenen Gesellschaften kaum erfüllt.

Analysen der industriellen Beziehungen in solchen Ländern stellen die Prämissen der auf die Industrieländer zugeschnittenen Theorien in Zweifel. Dore etwa hebt für Länder später Industrialisierung einige Besonderheiten hervor: die starke Rolle der Staates im Entwicklungsprozess und in den industriellen Beziehungen; die rapiden Übergänge zum modernen Fabrikssystem und die geringe Wahrscheinlichkeit, dass Gewerkschaften an die Tradition von Handwerkerassoziationen anknüpfen können; die grosse ökonomische Heterogenität zwischen Branchen und Betrieben und daher stärkere Variationen in Einkommen und Beschäftigungsstabilität (Dore 1973, 415-416). Und insbesondere für Lateinamerika wird immer wieder die repressive Reglementierung und laufende Kontrolle der industriellen Beziehungen seitens des Staates, die nur geringen und wenig stabilen Spielräume für ein autonomes *collective bargaining*, schliesslich auch die Heterogenität von Arbeitsverhältnissen und ihrer Regulierung hervorgehoben (vgl. Cordóva 1981; Dombois 1993a und b; Dombois/Pries 1994).

Diese recht pauschalen Befunde lassen bereits Zweifel zu, ob das institutionelle System industrieller Beziehungen und auch der industrielle Konflikt als geeignete Ausgangspunkte der Analyse der Machtbeziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten und der Regelung von Arbeitsverhältnissen in Kolumbien angesehen werden können.

a) Normative Elemente industrieller Beziehungen in Kolumbien: Arbeitsrecht und Kollektivvereinbarungen

Für Kolumbien lassen sich folgende Rahmenbedingungen und Strukturmerkmale der institutionellen industriellen Beziehungen festhalten: Die rechtliche und faktische Etablierung eines institutionellen Systems industrieller Beziehungen setzt erst relativ spät und gegen starke Widerstände auf politischer und betrieblicher Ebene ein. Nach bescheidenen Ansätzen wurde erst in den vierziger Jahren das individuelle und kollektive Arbeitsrecht ausgearbeitet, und erst in dieser Phase begannen auch

¹²⁰ Es soll hier freilich nicht eine Standardisierung von Arbeitsverhältnissen durch industrielle Beziehungen in den Industrieländern behauptet werden. Nicht nur sind die verschiedenen nationalen Systeme jeweils unterschiedlich dicht verbreitet; auch tragen sie in sehr unterschiedlichem Grade zur Ausgleichung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei (s. dazu etwa die Unterschiede zwischen Deutschland und den USA). Letztlich werden bestehende Ungleichheiten durch industrielle Beziehungen nur modifiziert.

Gewerkschaften in Betrieben der verarbeitenden Industrie Fuss zu fassen. Beides traf auf den Widerstand der Unternehmer, die sich bislang bei der Gestaltung der Beschäftigungsbeziehungen, im Spektrum zwischen Despotie und wohlwollendem Paternalismus, nur wenigen rechtlichen Beschränkungen oder innerbetrieblichen Kompromisszwängen ausgesetzt sahen.

Wie auch in anderen lateinamerikanischen Ländern war aber die rudimentäre Etablierung des Systems industrieller Beziehungen weniger Resultat sozialer und politischer Auseinandersetzungen als vielmehr Teil staatlicher Entwicklungs- und Modernisierungspolitik. Die Arbeiterbewegung in Kolumbien hatte nämlich seit den konfliktreichen zwanziger Jahren und dem Ende des 'heroischen Syndikalismus' in der Arena eines von der Oligarchie aus Grossgrundbesitz und Händlern beherrschten politischen Systems kaum Bedeutung. Die frühen Gewerkschaften konzentrierten sich auf wenige Sektoren und qualifizierte Berufsgruppen, typischerweise eher im Transportsektor als in der Industrie, hatten kaum kontinuierliche Organisationsformen und nur geringen Einfluss auf die Regelung von Arbeit und Beschäftigung (vgl. Urrutia 1984).

Gegen den Widerstand der Industrieverbände legte die liberale Reformpolitik in den 30er und 40er Jahren den Grund für das individuelle und kollektive Arbeitsrecht und die Institutionalisierung von Gewerkschaften und Kollektivvereinbarungen, freilich von Beginn an eng reglementiert, administrativ kontrolliert und oft auch politisch instrumentalisiert. Zwar kam es, unter den Fittichen der Regierung, Mitte der vierziger Jahre zu einer ersten Gründungswelle von Gewerkschaften, zunehmend auf betrieblicher Basis; lange Zeit scheinen aber noch keine institutionellen Formen der Tarifvereinbarungen existiert zu haben (s. Pecaut 1987; Urrutia 1984). Das Arbeitsrecht wurde laufend durch Präsidialdekrete - die meist die Vollmachten des Ausnahmezustands nutzen - erweitert und Ende der sechziger Jahre und jüngst im Zuge der neoliberalen Wende grundlegenderen Revisionen unterzogen.

Die Normen des individuellen Arbeitsrechts, die im *Código Sustantivo del Trabajo* festgeschrieben sind und für die Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Belang sind, haben folgende Schwerpunkte:

- die Vertragsformen, mit einem breiten Spielraum für Befristungen, der durch die neoliberal inspirierte Arbeitsrechtsreform von 1990 noch erweitert wurde (vgl. Presidencia 1991; Ochoa 1991).
- Entgelte und Sozialleistungen, vor allem den gesetzlichen Mindestlohn, die *Cesantías*, Prämien und Sozialversicherung. Der gesetzliche Mindestlohn wird jährlich formell von einer paritätischen Kommission, faktisch aber von der Regierung

und im Einklang mit makroökonomischen Zielgrößen festgelegt. Er betrug im Jahre 1993 etwas mehr als 80 000 Pesos (oder umgerechnet etwa 200 DM) und ist bei weitem nicht ausreichend, um die Lebenshaltungskosten einer Arbeiterfamilie oder gar einer Mittelschichtsfamilie abzudecken.¹²¹ Eine wichtige Funktion als Fonds zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit oder auch als Grundkapital für das eigene Geschäft oder die eigene Wohnung haben die *cesantías*, von der Lohnhöhe abhängige und verzinsliche Zwangsrücklagen des Arbeitgebers, die dem Beschäftigten in Vorschüssen oder spätestens beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ausgezahlt werden müssen.¹²²

- die Arbeitszeiten: wöchentliche Arbeitszeiten, Überstunden, Zuschläge, Urlaubszeiten.¹²³

- der Kündigungsschutz beschränkt sich auf gesetzliche Normen von Mindestabfindungen; Entlassungen auch 'ohne berechtigten Grund' (*sin justa causa*) sind rechtlich jederzeit möglich, sofern die entsprechenden Entschädigungen gezahlt werden; die Arbeitsrechtsreform von 1990 ersetzte die Schutzregelungen gegen unberechtigte Entlassungen für Arbeitnehmer mit 10 oder mehr Beschäftigungsjahren durch Abfindungen.

Insgesamt hat das individuelle Arbeitsrecht seinen Schwerpunkt in der Festsetzung monetärer Mindestleistungen, während das unternehmerische Direktions- und Disziplinarrecht nicht eingeschränkt wird. Das Arbeitsrecht schreibt keine restriktiven Vorgaben für die Selektionspolitiken der Unternehmen vor.

Der *Código Sustantivo del Trabajo* legt in seinem kollektivrechtlichen Teil sehr restriktive Bedingungen für gewerkschaftliche Organisation und Kollektivvereinbarungen fest. Gewerkschaften müssen eine Mindestzahl von Mitgliedern haben,¹²⁴ bedürfen der Anerkennung des Arbeitsministeriums und sind in ihren Regularien der Kontrolle des Ministeriums ausgesetzt. Kollektivvereinbarungen haben andererseits Rechtscharakter, und ihre Verletzungen können im Prinzip beim

¹²¹ So wurde im Oktober 1992 der Warenkorb für eine Arbeiterfamilie auf 160 000, für eine mittelständische Familie auf 417 000 Pesos im Monat berechnet; das gesetzliche Mindesteinkommen betrug aber nur 65 000 (vgl. Revista de la ENS 1993). Der Mindestlohn wird jährlich mehr oder weniger der Inflationsrate des Vorjahrs angepasst. Von 1980 bis 1988 erhöhte sich, einzigartig in Lateinamerika, das gesetzliche Mindesteinkommen real um 10,9 %; in den darauf folgenden Jahren sind die jährlichen Steigerungen aber mehrmals unter der Inflationsrate geblieben, so dass es wieder bis 1992 um 8 % abnahm (vgl. El Tiempo, 22.11.92).

¹²² Das System der *cesantías* bildete einen der wichtigsten Punkte der Arbeitsrechtsreform von 1990; es wurde der rückwirkende Inflationsausgleich (*retroactividad*) aufgehoben.

¹²³ Die wöchentliche Arbeitszeit ist rechtlich auf 48 Stunden verteilt. Der Jahresurlaub beträgt 14 Tage.

¹²⁴ Fünfundzwanzig, so dass bereits rechtlich die Bildung von Gewerkschaften in Kleinbetrieben ausgeschlossen ist.

Arbeitsministerium und den Arbeitsgerichten reklamiert oder eingeklagt werden. Grosse Gruppen von Beschäftigten, deren Betriebe dem öffentlichen Dienst zugerechnet werden, sind vom Streikrecht ausgenommen - darin können selbst private Transportunternehmen eingeschlossen werden. Im übrigen hat das Arbeitsministerium einen grossen Ermessensspielraum, Arbeitskämpfe für illegal zu erklären, der Gewerkschaft die Rechtsfähigkeit und damit auch das Recht zu Kollektivvereinbarungen sowie den Gewerkschaftsfunktionären den Kündigungsschutz zu entziehen. Schliesslich fördern kollektives Arbeitsrecht wie auch die Verwaltungspolitiken des Arbeitsministeriums ausschliesslich betriebsnahe gewerkschaftliche Organisation und Kollektivvereinbarungen und verweigern den Organisationen 'zweiten' oder 'dritten Grades' - also den Gewerkschaftsföderationen und -konföderationen - das Recht, Tarifvereinbarungen für ihre Mitgliedsverbände, etwa auf territorialer oder Branchenbasis abzuschliessen. Dagegen sind Parallelgewerkschaften im Betrieb erlaubt; die Tariffähigkeit und Geltung von Kollektivvereinbarungen ist an Mindestorganisationsquoten gebunden.

Schliesslich sieht das Arbeitsrecht sogar für Betriebe, in denen nicht mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert ist, die Möglichkeit vor, mit einer informellen Vertretung der Beschäftigten sogenannte Pakte abzuschliessen, die Tarifvereinbarungen rechtlich gleichgestellt sind. Der Pakt, eine eigentümliche arbeitsrechtliche Konstruktion, kann alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kollektiv regeln, die auch Gegenstand von Tarifvereinbarungen bilden; da die Konstitution der Belegschaftsvertretung nicht weiter rechtlich normiert ist, sind Pakte kaum etwas anderes als von Unternehmen dekretierte Arbeitsordnungen und Lohn tafeln.

Kollektivverträge erweitern und ergänzen gewöhnlich die gesetzlichen Mindestnormen. Ihrer 'liberalen Tradition' (Pecaut) gemäss, konzentrieren sich kolumbianische Gewerkschaften auf die Aushandlung 'ökonomischer' Bedingungen, so vor allem Entgelte, Sozialleistungen und monetäre Entschädigungen im Falle von Entlassungen sowie Rechte der Gewerkschaft, wie etwa Freistellungen. Insbesondere die aussergesetzlichen Sozialleistungen, so beispielsweise Zuschüsse oder Kredite für Wohnungseigentum, Stipendien und Erziehungsbeihilfen, eine zusätzliche Gesundheitsversorgung auch der Familie, haben zentrale Bedeutung in den Kollektivvereinbarungen, weil sie gewerkschaftlich Organisierten und ihren Familien eine sonst nur wohlhabenderen Schichten reservierte kollektive Versorgung zugänglich machen. Die Gutachtergruppe um Chenery kommt zu Recht zu dem Schluss, dass 'die Rückständigkeit der sozialen

Versorgung durch den Staat das Bestreben der kolumbianischen Gewerkschaften erklärt, spezielle Leistungen im Bereich der Wohnung, der Bildung und der Gesundheit zu erreichen' (Misión de Empleo 1986, 111). Konfliktfähige Gewerkschaften in ökonomisch starken Unternehmen können mitunter Niveaus erstreiten, die weit über den gesetzlichen Mindestnormen liegen.(Londoño/Grisales/Delgado 1987, S.171; Misión de Empleo 1986, 110-112). Andererseits spielen im allgemeinen Beschränkungen des betrieblichen Direktionsrechts, des Rechts der Gestaltung des Arbeitsprozesses und der betrieblichen Nutzung, Selektion und Verfügung über die Arbeitskräfte eine geringe Rolle, wenn man von Vereinbarungen der Disziplinarordnung oder den seltenen Einschränkungen befristeter Verträge absieht; im betrieblichen Arbeitsalltag -im Arbeitseinsatz, Beförderungen, Leistungsanforderungen- ist die Unternehmenshierarchie kaum Einschränkungen oder Kompromisszwängen ausgesetzt und die Gewerkschaft als Kontroll- oder Beschwerdeinstanz kaum präsent. Tarifliche Regelungen sind überhaupt überwiegend substantieller Art; prozedural-partizipative Elemente sind wenig entwickelt und verbreitet. Soweit die normative Ebene.

b) Selektive und prekäre Geltung von Arbeitsrecht und Kollektivvertragssystem

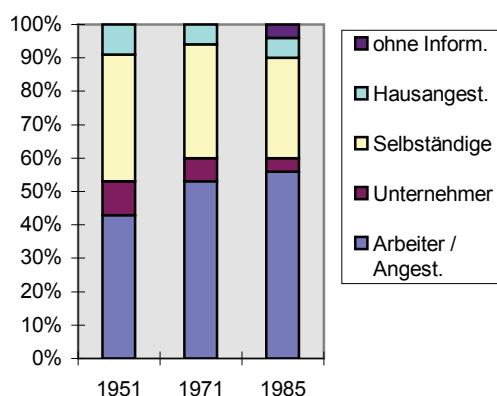
Arbeitsrechtliche Mindestnormen, erst recht aber Kollektivvereinbarungen haben jedoch nur eine sehr selektive und prekäre Geltung und Regelungskraft entfaltet¹²⁵ und die enormen, im Zuge der Krise der achtziger Jahre sogar noch wachsenden Disparitäten in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht gemindert, sondern eher noch verschärft. Dies hat verschiedene Ursachen:

1. Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen zielen auf die Regelung lohnabhängiger Erwerbsarbeit, bleiben also grossen Bereichen der Erwerbsarbeit jenseits der Lohnarbeit äusserlich. Trotz der raschen Ausdehnung und Differenzierung der Arbeitsmärkte in den städtischen Zentren haben sich in beträchtlichem Umfang von der Lohnarbeit unterschiedliche Erwerbsformen mit unterschiedlichen Rationalitäten und Regulierungsweisen erhalten. Die lohnabhängige Arbeit ist zwar zur quantitativ vorherrschenden Erwerbsform

¹²⁵ Mitte der achtziger Jahre kamen beispielsweise die gesetzlichen Sozialleistungen nur schätzungsweise 28-29 % der erwerbstätigen bzw. 52 % der lohnabhängig beschäftigten Bevölkerung zugute (vgl. de Roux 1987, 190; Ayala 1993, 28)

geworden; sie koexistiert mit Formen der selbständigen Erwerbsarbeit in sehr verschiedenen Bereichen und bestimmt auch nicht die Standards von Arbeitsverhältnissen. Die Gruppe der 'Selbständigen' - also Personen, die ihren Erwerb nicht in der Form von Lohnarbeit finden, wie 'Arbeiter auf eigene Rechnung', Kleinunternehmer und selbständige Bauern - ist von beträchtlicher Grösse; sie schliesst fast ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ein (s. Schaubild 4.1).

Schaubild 4.1: **Erwerbstätige nach Berufsgruppen**



Quelle:Urrea 1986, DANE; ISMAC

Die Erwerbsarbeit jenseits der Lohnarbeit ist aber nicht, wie in der Diskussion um den 'informellen Sektor' immer wieder behauptet wird, einer marginalisierten, residualen Reproduktionsform von Personen gleichzusetzen, welche keinen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu 'formellen' Beschäftigungsverhältnissen gefunden haben und daher auf Formen der Unterbeschäftigung - unregelmässige Beschäftigung, niedriges Entgelt, mangelnde soziale Sicherung - verwiesen sind. Während ein Teil der selbständigen Erwerbstätigkeiten sicherlich solche Züge 'prekärer informeller Erwerbstätigkeit' (Birkbeck) aufweist, bietet ein anderer, beträchtlicher Teil oft Reproduktionsbedingungen, welche denen formeller Lohnarbeit überlegen sind und auch von den Erwerbstätigen der Lohnarbeit vorgezogen werden, selbst viele im Strassenhandel, der so häufig als sichtbares Beispiele des sozialen Elends angeführt wird.¹²⁶

Tabelle 4.1 zeigt die starken Einkommensdisparitäten, aber auch die Überlappungen der Einkommensverhältnisse zwischen den verschiedenen Erwerbsgruppen an:

¹²⁶ vgl. Pries 1992; 1993; Gómez 1992; López/Sierra/ Henao 1987

Tabelle 4.1: **Verdienste verschiedener Erwerbsgruppen im ‘informellen’ und ‘formellen’ Sektor der vier grössten Städte** (in gesetzlichen Mindestlöhnen)

“Informeller Sektor”	bis 1 Mindestlohn	1-2 Mindestlöhne	2 und mehr
Selbständige	50	33	17
Kleinunternehmer	13	29	58
Hausangestellte	48	47	5
Arbeiter / Angestellte	32	56	12
“Formeller Sektor”			
Selbständige	17	18	65
Unternehmer	6	8	86
Arbeiter / Angestellte	12	52	36
Insgesamt	27	47	26

Quelle: López et al.; Misión de Empleo 1986, 33

Die sozialen Beziehungen in der Erwerbsarbeit jenseits der Lohnarbeit haben ihre eigene Rationalität und daher auch ihre eigenen Regelungsformen: Sie gründen sich nicht auf Arbeitskontrakten, sondern auf Tauschbeziehungen auf dem Gütermarkt, zu einem beträchtlichen Teil aber auch auf persönlichen oder familiären Verpflichtungen, so in den kleinen Familienbetrieben. Diese Formen der Erwerbsarbeit sind so verbreitet und häufig auch so attraktiv, dass Arbeitsrecht und Kollektivverträge nicht allgemeine (Mindest-) Standards setzen und auch nicht den Orientierungsrahmen für das Erwerbsverhalten bilden.

2. Aber auch im Bereich der Lohnarbeit, wo das Arbeitsrecht formell Geltungsanspruch hat, ist seine Regelungskraft begrenzt. Viele Lohnabhängige -so etwa die Tagelöhner in der Landwirtschaft und auf dem Bau, Gelegenheitsarbeiter, die Werkverträge ausführen oder je nach Bedarf geheuert und gefeuert werden, sowie Beschäftigte in Kleinst- und vielen Kleinbetrieben- arbeiten ohne formelle Arbeitsverträge. Wohl hat der Standard des gesetzlichen Mindestlohns Verbindlichkeit - aber nur als Tageslohn, für die tatsächliche Zeit der Arbeit. Im übrigen können solche Personen nicht oder nur mit einem Teil der gesetzlichen Sozialleistungen und Abfindungen rechnen; oft macht es ihnen das Machtgefälle oder auch das Netz persönlicher Beziehungen schwer, die Mindestbedingungen zu reklamieren. Sie befinden sich, wie viele ‘prekär Selbständige’ in jener breiten Zone der Unterbeschäftigung: mit unregelmässiger Beschäftigung, niedrigem Entgelt und/oder mangelnden sozialen Sicherungen. Insbesondere die Beschäftigten in Kleinbetrieben können oft nicht mit den Mindestnormen rechnen (s. Tabelle 4.1). Beispielsweise fanden sich unter den über 12 000 Betrieben, welche die Inspektoren des Arbeitsministeriums zwischen 1982 und 1985 besuchten, nur 8 %,

die alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen einhielten; die restlichen 92 % verletzten im Durchschnitt 4 Normen (Londoño et al. 1987, 159).¹²⁷

Die nur beschränkte Regelungskraft des Arbeitsrechts zeigt sich aber nicht nur dort, wo nicht einmal rechtliche Mindestnormen abhängiger Beschäftigung erfüllt werden. Für viele Beschäftigungsverhältnisse gilt es beiden Vertragspartnern gar nicht erst als Bezugspunkt, weil es bei weitem nicht den der sozialen Schicht und/oder der Qualifikation entsprechenden Ansprüchen der Personen an eine 'standesgemässe' Lebensführung gerecht wird. So entspricht der gesetzliche Mindestlohn, der schon nicht für die Lebenshaltung einer (durchschnittlichen) Arbeiterfamilie ausreicht, oft nur noch einem Bruchteil der realen Einkommen und Ausgaben vieler Haushalte und verliert hier jegliche Orientierungsfunktion. Auch die gesetzliche Sozialversicherung bietet ein so niedriges Versorgungsniveau, dass viele Personen des Mittelstands eine Privatversicherung abschliessen und die Dienste der staatlichen Versicherung gar nicht nutzen. Es zeigt sich darin nur, dass Mindestnormen auf niedrigem Niveau in einer Gesellschaft mit extrem ungleicher Verteilung von sozialen Chancen nur einen begrenzten Ausschnitt lohnabhängiger Arbeit regeln und allenfalls einen Masstab für Ansprüche armer Leute an formelle Beschäftigungsverhältnisse bilden.

3. Das Arbeitsrecht definiert nur Mindestnormen - vor allem für Löhne und Sozialleistungen - auf niedrigem Niveau. Tatsächlich haben aber die betrieblichen Lohn- und Versorgungsleistungen nicht nur jener Beschäftigtengruppen ein wesentlich höheres Niveau, für die Gewerkschaften Kollektivverträge aushandeln; viele meist grössere Betriebe bieten auch in nur individuell ausgehandelten Kontrakten oder Pakten bessere Beschäftigungsbedingungen, sei es weil sie Traditionen der paternalistischen Fürsorge folgen, sei es auch weil sie explizit der Bildung von Gewerkschaften den Boden entziehen wollen.

Die Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch Kollektivverträge ist auf Unternehmen und Betriebe beschränkt, in denen es Gewerkschaften - ursprünglich meist gegen erheblichen Widerstand der Unternehmen - gelungen ist, die Mehrheit der Beschäftigten zu organisieren und auch Tarifverhandlungen zu institutionalisieren.

¹²⁷ Im Jahre 1989 waren unter den wichtigsten Normverletzungen: Versäumnis, die Beschäftigten in die Sozialversicherung einzuschreiben oder das *subsídio familiar* zu zahlen; weder Arbeits- noch Arbeitsschutzordnung etc., vgl. Ministerio de Trabajo 1989.

c) Probleme der gewerkschaftlichen Organisation

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist aber insgesamt sehr niedrig geblieben und hat 1990 mit etwa 8 % einen vorläufigen Tiefstand erreicht. Insbesondere in der Industrie ist der Rückgang der gewerkschaftlichen Organisation und damit auch des Geltungsbereichs von Tarifverträgen seit den siebziger Jahren dramatisch (s. Tabelle 4.2)¹²⁸:

Tabelle 4.2: **Erwerbsbevölkerung und gewerkschaftliche Mitgliedschaft** (in Tausend)

	Erwerbstätige	Gewerkschaftsmitglieder	Organisationsgrad	Gewerkschafter in Industrie
1947	3519	166	4,7	
1959	4511	250	5,5	
1965	5222	700	13,4	
1974	6656	853	12,5	288
1980	7577	1191	15,8	321
1984	9370	873	9,3	125
1990	11273	880	7,8	136

Quellen: Misión de Empleo; Londoño 1986; Cardenas 1990

Dabei sind die rechtlichen und administrativen Restriktionen und Hürden freilich nicht einmal als die hauptsächlichen Ursachen des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der geringen Verbreitung von Kollektivvereinbarungen anzusehen.

Anders als in den europäischen Industrieländern, in denen starke und konfliktfähige Arbeiterbewegungen politische Partizipation und soziale Rechte erkämpfen konnten, haben sich Gewerkschaften in Kolumbien nie über die betriebliche Basis hinaus gesellschaftliche Anerkennung und politischen Einfluss gewinnen können. In der 'oligarchischen Demokratie' (Wilde) Kolumbiens sind sie 'Gettoverbände' geblieben, von aussen politisch stigmatisiert und häufig auch für politische Interessen

¹²⁸ Der Anteil von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern an den Erwerbstätigen ging von 15,7 % im Jahre 1980 auf 8 % im Jahre 1990 zurück. Für die Industrie wurden 1984 490 Gewerkschaften mit insgesamt 125 000 Mitgliedern und 1990 469 Gewerkschaften mit 136 000 Mitgliedern vom Arbeitsministerium erfasst. Der Organisationsgrad wird dabei sehr unterschiedlich beziffert, je nachdem, welche Betriebstypen und Beschäftigtenzahlen zu Grunde gelegt werden. Für die Industrie zeigt sich ein dramatischer Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades: von 30,3 % der Beschäftigten (288 000 Mitgl.) auf 8,1 % für 1984, und 8,2 % für 1990 (vgl. Misión de Empleo 1986, 108; Cárdenas 1990, 209ff) ; allerdings sind die Bedenken der Misión zu berücksichtigen, die frühere Zahlen für überhöht hält (Misión de Empleo, 109).

instrumentalisiert, innerlich zerstritten und, wie sich gerade wieder in den letzten Jahren des 'Schmutzigen Krieges' zeigt, Zielgruppen irregulärer Gewalt. So wie Streiks Politikern und herrschender öffentlicher Meinung häufig als Anschläge auf das nationale Wachstum oder gar auf die nationale Sicherheit gelten, denen letztlich polizeilich-repressiv zu begegnen ist, so werden Gewerkschaften oft als Zusammenschlüsse gesehen, die Partikularinteressen und Privilegien oder gar politisch-subversive Ziele verfolgen. Viele Funktionäre insbesondere militanter und politisierter Gewerkschaften sind Opfer von Mordanschlägen paramilitärischer Gruppen oder auch der Militärs geworden: Allein zwischen 1986 und 1989 verloren über 200 Gewerkschafter aus Mitgliedsverbänden der grössten Konföderation CUT das Leben.¹²⁹

Aber auch im engeren Kräftefeld der industriellen Beziehungen ist, wie Londoño et al. feststellen, in der Unternehmerschaft eine '...Haltung des Widerstands und der Opposition gegen die Entwicklung von Gewerkschaften und die Ausweitung ihrer Verhandlungsfunktion auf der Ebene des Betriebs und denen der Sozial- und Arbeitspolitik (vorherrschend). Nur wenige Unternehmergruppen sehen die Gewerkschaften als notwendige und funktionale Vermittler für die Bestimmung und Administration der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbeziehungen und um so weniger als politische Mittler' (Londoño/Grisales/Delgado 1987, 159). Die strukturelle Anlage von Interessengegensätzen und des industriellen Konflikts wird also ebenso geleugnet wie die Rationalität gewerkschaftlicher Interessenpolitik im Verteilungskampf und in den betrieblichen Alltagskonflikten.

Aus allen diesen Gründen ist der Einfluss der Gewerkschaften in der politischen Arena gering; auch ist die Reichweite ihres Einflusses auf die Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sehr begrenzt.¹³⁰ Kollektivvertragliche Regelungen erfassen nur eine relativ kleine Zahl von Unternehmen - meist solchen mit starker Marktstellung - und ihre Verbreitung hat, zumal in der Industrie, in der Krise der achtziger Jahre noch abgenommen. Die insgesamt etwa 500 Gewerkschaften im Industriebereich -und das heisst auch tarifvertragliche Regelungsformen- etwa beschränken sich auf Gross- und Mittelbetriebe und damit auf einen schmalen Sektor, in dem insgesamt nicht mehr als etwa 20 % der in der Industrie Beschäftigten arbeiten (vgl. Londoño/Grisales/Delgado 1987). Ein grösserer Teil der Beschäftigten findet sich dagegen in Kleinstbetrieben, die mit weniger als 10

¹²⁹ vgl. Dombois/ Krauthausen 1989; Velasco 1991; zum Gewaltsyndrom in Kolumbien s. Arocha u.a. 1988

¹³⁰ vgl. Bejarano 1984, 64; so Urrutia 1984; Misión de Empleo 1986

Personen in der kolumbianischen Statistik bereits dem informellen Sektor zugerechnet werden; sie haben allein schon aus rechtlichen Gründen keine Möglichkeiten, eine Gewerkschaft zu bilden und Tarifverträge abzuschliessen und können allenfalls mit den gesetzlichen Mindestnormen vorlieb nehmen.¹³¹

2. Zur Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Untersuchungsbetrieben

Die Regelungsformen und Niveaus der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in unseren Untersuchungsbetrieben bestätigen und differenzieren dieses allgemeine Bild.¹³²

Wie Übersicht 4.1 zeigt, die einige Indikatoren für alle Untersuchungsbetriebe zusammenfasst, sind nur in den grösseren Untersuchungsbetrieben Gewerkschaften vertreten. Es sind dies ganz überwiegend '*sindicatos de base*', d.h. ihre Organisationsbasis ist auf den Betrieb begrenzt, genauer: auf die Gruppe der Arbeiter. Angestellte sind dagegen nicht in Gewerkschaften organisiert.¹³³ In einzelnen Betrieben sind sogenannte 'Industriegewerkschaften' vertreten, d.h. Gewerkschaften, die in mehreren Betrieben Mitglieder haben und für verschiedene Betriebe, jeweils spezifische, Tarifverträge aushandeln. In einem der Untersuchungsbetriebe gibt es zwei Gewerkschaften, ein *sindicato de base* und eine Sektion einer Industriegewerkschaft.

In einem Teil der mittleren und in den kleinen Betrieben gibt es dagegen keine institutionellen Formen der Interessenvertretung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden nicht kollektivvertraglich geregelt. Welche Schwierigkeiten die Arbeiter haben, autonome Interessenvertretungen gegenüber dem Betrieb durchzusetzen, zeigt sich in den beiden Betrieben, in denen Arbeitsbedingungen durch Pakte geregelt werden: *Cereales* und *Filco*.

¹³¹ Nach Berechnungen des Arbeitsministeriums waren 1986 in industriellen Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Arbeitskräften mit 648 000 mehr Personen beschäftigt als in den Klein-, Mittel- und Grossbetrieben der Industrie (548 000, jeweils unter Einschluss von Staatsbetrieben und einer Schätzzahl von befristet Beschäftigten (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1986, S. 48). Zu der Verteilung der Beschäftigten im 'formellen Sektor' der Industrie (Betriebe ab 10 Beschäftigten) und der Verteilung von Löhnen und Sozialleistungen s. Tabelle und Schaubild A 10 im Anhang.

¹³² Zur Auswahl der Untersuchungsbetriebe s. Anhang

¹³³ Einzelne Betriebe - so etwa *Interautos* - verlangen von den Personen, die zum Werksmeister (supervisor) befördert werden und damit in die Statusgruppe der Angestellten wechseln, die schriftliche Erklärung, dass sie auf kollektivvertragliche Ansprüche und Rechte verzichten.

Nur wenige Tage vor Auslaufen des alten Paktes schlägt die Unternehmensleitung von *Cereales* den Beschäftigten vor, ein *ad-hoc*-Komitee zu bilden und einen neuen Pakt zu diskutieren. Das Unternehmen will die Bildung von Gewerkschaften oder festen Organisationen unter den Beschäftigten unter allen Umständen verhindern. Wie der Direktor des Unternehmens sagt '...würde eine Gewerkschaft mit dem Unternehmen Schluss machen, wie es schon woanders passiert ist'.¹³⁴

Ähnlich bei *Filco*, wo aber die Gewerkschaft durch ein ständiges 'gelbes' Gremium zerschlagen wurde:

In diesem Mittelbetrieb der Filterproduktion, hatte sich Mitte der achtziger Jahre eine Sektion einer 'Industriegewerkschaft' gebildet und nach einem längeren Streik einen Tarifvertrag für ihre Mitglieder ausgehandelt. Das Unternehmen veranlasste daraufhin die Bildung eines 'gelben' Belegschaftskomitees, um einen Pakt zu verabschieden. Während die Industriegewerkschaft als aussengesteuert angesehen wird, gilt dem Unternehmen das Komitee als wahrer Sprecher der Arbeiter, mit der Aufgabe '...Lösungen für individuelle und kollektive Konflikte und Massnahmen des Arbeitsschutzes vorzuschlagen, Fehlverhalten der mittleren Vorgesetzten zu reklamieren, sportliche und kulturelle Veranstaltungen zu fördern, für die Arbeiter zu sprechen, am Wohlergehen der Arbeiter mitzuwirken, indem der Gemeinschaftsgeist, kollegiale Einstellungen und die Kooperation in der Arbeit gefördert wird, und Verbesserungen bei der Arbeit vorzuschlagen'.¹³⁵

Der Pakt verspricht höhere Löhne und Sozialleistungen als der Tarifvertrag denjenigen, die nicht den Tarifvertrag in Anspruch nehmen. Da Gewerkschaftsmitglieder zudem besonders strenger Aufsicht unterliegen und bevorzugt von Entlassungen bedroht werden, ist die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten von 75 im Jahre 1985 innerhalb von drei Jahren auf ein aufrechtes Fähnlein von nur noch 15 Personen geschrumpft.¹³⁶

¹³⁴ vgl. Resümee der Betriebsstudie von O. Grisales

¹³⁵ Resümee der Fallstudie von W.Castañeda und A. Weiss de Belalcázar

¹³⁶ Wie stark der Druck auf diese Gruppe war, wird auch darin sichtbar, dass wir kein Interview durchführen konnten, obwohl wir einen guten Zugang zur Gewerkschaft hatten.

Übersicht 4.1: Untersuchungsbetriebe nach Alter, Beschäftigtenzahl und Indikatoren für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (1987 - 89 in Bogotá)

Name	Branche	Gründ. jahr	Kapital	Be- schäft.	Arbeiter	Gewerk- schaft	Besch.- dauer ¹⁾	Lohn ²⁾
Interautos	Auto	1956	Transnat.	1250	900	Betriebsgew.	8+	328
El Tejar	Baustoffe	1942	Transnat.	1200	900	Betriebsgew.	10+	184
Colpartes	Metall	1958	Familie/ Konkursv.	774	536	Betriebsgew.	10+	239
Surcarr	Auto	1956	Nationale GmbH	620	517	Betriebsgew.	5+	200
Indugras	Nahrungs- mittel	vor 1960	Familien- GmbH	445	208	Betriebs-/ Industriegew.	5+	207
Tubos TB	Baustoffe	1906	Familie/ Kooperat.	377	299	Betriebsgew.	5+	169
Papas Cia.	Nahrungs- mittel	1953	Familie	363	256	ohne	-1	116,5
Filco	Metall	1940	Nation. GmbH	147	96	Pakt/Betriebs- gew.	-5	151
Cereales	Nahrungsm	1963	Transnat.	100	60	Pakt	n.d.	bis 140
Autolujo	Auto	1975	Familie	60	40	ohne	Werk-vertr.	323
Carretes	Metall	1975	Nation. GmbH	35	32	ohne	-1	100
Ladrillera Sur	Baustoffe	1935	Familie	37	34	ohne	n.d.	100
Hombre Araña	Metall	1986	Familie	30	18	ohne	-1	100
Equipo	Metall		Nation. GmbH	16	13	ohne	-1	bis 130
Ciguenales	Metall	1980	Familie	17	14	ohne	-1	111
Ricuras	Nahrungs- mittel		Familie			ohne		100
Verde	Baustoffe		Familie	22	21	ohne	Werk-vertr.	100
Moreno	Baustoffe	1975	Familie	15	14	ohne	-1	100

1) Dauer der Beschäftigung der Mehrheit der Arbeiter in Jahren

2) Lohn= % des gesetzlichen Mindestlohns; Medianwerte

Die Konfliktfälle lassen die Normalmuster nur deutlicher erkennen: Gewerkschaften gelten gemeinhin Unternehmern und Managern als 'Fremdkörper'- wenn nicht als trojanische Pferde der Linken oder der Guerilla, so zumindest als lebendiger Ausdruck gestörter Sozialbeziehungen. Aber auch viele Arbeitnehmer, zumal solche, die paternalistische Sozialbeziehungen gewohnt sind, halten die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft für einen Treuebruch, unvereinbar mit der Loyalitätsverpflichtung der Beschäftigten. Unternehmen lassen es sich, wie in den oben erwähnten Fällen, unter Umständen auch etwas kosten, um ihre Herrschaft von institutionellen Kompromisszwängen frei zu halten und Gewerkschaften aus dem Betrieb zu verbannen oder sie zu marginalisieren: Die direkte Pression gegen die Protagonisten verbindet sich oft mit materiellen Anreizen, die gewerkschaftlicher Organisation den Nährboden und Rückhalt nehmen sollen.

Insbesondere in den Klein- und Mittelbetrieben spielen Unternehmer oder Manager ihre Rolle als 'Herr im Hause' wie selbstverständlich und legitim und entlassen gegebenenfalls ohne Federlesens 'konfliktive' Personen - Beschäftigte also, die diktierte Bedingungen nicht unter allen Umständen hinnehmen; hier sind Organisationsrechte nur Papier.¹³⁷

Eine Arbeiterin aus einem Kleinbetrieb berichtet über die gescheiterten Versuche, eine Gewerkschaft zu gründen:

'Beim ersten Versuch ..haben die Organisatoren vor allem die Arbeiter mit längerer Beschäftigungsdauer zu gewinnen gesucht. Ich habe mich nicht beteiligt, weil ich alt bin und Beschäftigung brauche; ausserdem bin ich gut behandelt worden. Am Ende ist der Versuch gescheitert und nach und nach wurden die Organisatoren rausgeschmissen'.¹³⁸

Aber auch in den grösseren Betrieben haben sich Gewerkschaften meist nur unter Konflikten und starken Opfern ihrer Protagonisten betrieblich etablieren können. Nach wie vor werden sie von der Unternehmensführung allenfalls als unvermeidliches Übel angesehen, dessen Einfluss jedenfalls kontrolliert und

¹³⁷ s. dazu López, Schlussbericht zur Beschäftigungspolitik, Man., S. 109

¹³⁸ Interview

eingedämmt werden muss.¹³⁹ Schliesslich gibt es noch viele Grossbetriebe ohne gewerkschaftliche Organisation und Tarifverträge.¹⁴⁰

Welche Unterschiede zeigen sich nun in Art und Niveau der Regelungen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen? Wie bereits Übersicht 4.1 andeutet, sind die betrieblichen Unterschiede der Lohnniveaus beträchtlich. Die betrieblichen Lohnniveaus in unserem Untersuchungsspektrum reichen vom gesetzlichen Mindestlohn (=100) bis zum dreifachen Mindestlohn und mehr. Während im Spektrum der Kleinbetriebe die Einkommen der Arbeiter meist kaum über das gesetzliche Mindestniveau hinausgehen, betragen sie in einem der grossen Betriebe, *Interautos*, z.B. 328 %.

Auch die Vertragsformen sind sehr unterschiedlich und mit ihnen die Perspektiven und Bedingungen des Verbleibs im Betrieb. Nur in einem Teil der Betriebe werden Arbeitsverträge ausschliesslich unbefristet abgeschlossen. Dies ist allerdings nicht in allen Betrieben gleichbedeutend mit Stabilität der Beschäftigung: Mitunter, wie etwa in *Papas Cia*, ist der Verbleib trotz unbefristeter Verträge nur sehr kurz. In den meisten Betrieben befinden sich alle oder zumindest ein Teil der Beschäftigten in befristeten oder jederzeit auflösbaren Beschäftigungsbeziehungen:

- Ein Extrem bilden Betriebe, in denen Arbeitsverträge nur mündlich abgeschlossen werden, in unserem Untersuchungsspektrum durch Ziegeleien repräsentiert: Hier ist das Arbeitsverhältnis im Prinzip jederzeit lösbar, und die betrieblichen Leistungen umfassen nicht mehr als die Lohnzahlung, den Mindestlohn.

- In einzelnen Betrieben werden alle Arbeiter nur befristet eingestellt. Ein kleiner Metallbetrieb, *Hombre Araña*, schliesst immer nur Elf-Monatsverträge von Januar bis November ab - und stellt nach einem Monat Wartezeit dieselben Arbeitskräfte wieder ein. Eine andere Form ist die (wiederholte) Einstellung auf der Basis von Werkverträgen.

- In vielen Betrieben werden neue Arbeiter zunächst nur befristet eingestellt. Sie müssen mit einem oder mehreren Zeitverträgen vorlieb nehmen und haben dann Aussichten, in die unbefristete 'Stammebelegschaft' übernommen zu werden. Befristet Beschäftigte haben hier eine doppelte Funktion für die Unternehmen: die eines Anpassungsreservoirs gegenüber Marktschwankungen ohne die mit festen

¹³⁹ Dies äussert sich dann nicht nur in der strikten Weigerung der Unternehmen, Gewerkschaften prozedurale Rechte, vor allem aber Partizipation in laufenden Entscheidungen einzuräumen, häufig auch symbolisch. So werden laufende Probleme in einem der grossen Unternehmen mit langer Tradition der Tarifverhandlungen im Büro des Direktors für industrielle Beziehungen behandelt, der es sich zum Prinzip gemacht hat, die Vertreter des gewerkschaftlichen 'Beschwerdekomitees' dabei vor seinem Schreibtisch stehen zu lassen.

¹⁴⁰ Die bekanntesten Fälle sind Carvajal und Corona - Familienunternehmen mit jeweils einigen tausend Beschäftigten und zugleich Vorreiter in 'modernen' Politiken der Unternehmensführung.

Verträgen verbundenen Verpflichtungen (z.B. Abfindungen), und die eines Selektionsreservoirs, aus dem die Stammebelegschaft ausgewählt werden kann. Diese Form ist vor allem in jenen Betrieben zu finden, in denen die Stammebelegschaften relativ gute und sichere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben.

- Schliesslich gibt es Betriebe, die feste Stammebelegschaften haben, und darüber hinaus keine, oder nur noch ausnahmsweise Personen unbefristet beschäftigen. Es stellen sich so typische Belegschaftsspaltungen her. Eine Form ist die der Einstellung von Leiharbeitern, die formell bei Agenturen (*Agencias*) beschäftigt bleiben. Auch in der Beschäftigungsdauer -die als ein, wenn auch ungenaues Indiz der Beschäftigungssicherheit gelten kann- zeigen sich deutliche Unterschiede: In den meisten der kleineren Betriebe war das Gros der Arbeiter nicht länger als ein Jahr beschäftigt, während in den grossen Betrieben die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 10 Jahre und mehr betrug.¹⁴¹ Die Unterschiede in Lohnniveaus, Vertragspraktiken und Beschäftigungsdauer können als erste Indikatoren für sehr ungleiche betriebliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, selbst im Bereich von Industriebetrieben, gelten, die von der Statistik dem 'formellen Sektor' zugeordnet werden.¹⁴² Die Reichweite der Differenzen wird aber noch deutlicher, wenn auch andere Regelungen in Betracht gezogen werden. Übersicht 4.2 zeigt am Beispiel einiger kontrastierender Betriebe grundsätzlichere Unterschiede des Versorgungsniveaus. Oft werden nicht einmal die gesetzlichen Mindestnormen erfüllt, wie die folgenden Beispiele zeigen:

Der Besitzer der Ziegelei *Verde* hat die Produktion in seinem Betrieb einem Subunternehmer überlassen und zahlt diesem eine Summe, die vom Ausstoss abhängig ist. Der Subunternehmer, ein erfahrener Ziegeleiarbeiter, beschäftigt seine Söhne, entferntere Verwandte und Nachbarn aus dem Armenviertel im Süden der Stadt, wo sich die Ziegeleien konzentrieren. Die Summe, die er ihnen pro Woche zahlt, ist geringfügig höher als der entsprechende Mindestlohn; aber darüber hinaus wird keine der gesetzlichen Verpflichtungen eingehalten, nicht einmal die zusätzlicher Geldleistungen, wie Prämien, *cesantías*, oder eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen.

Die Elf-Monatsverträge in dem kleinen Metallbetrieb *Hombre Araña* erlauben es dem Unternehmer nicht nur, die bei Entlassungen anfallenden Abfindungen,

¹⁴¹ Die Betriebszugehörigkeitsdauer ist natürlich kein sicherer Indikator für Beschäftigungsstabilität. Einmal gibt es junge Betriebe, in denen die Beschäftigungsdauer noch gar nicht lange sein kann. Zum anderen hängt aber die Beschäftigungsdauer auch von dem Wachstum und dem Rhythmus von Einstellungen zusammen. Ein Unternehmen, das erst im letzten Jahr seine Produktion und Beschäftigung stark ausgeweitet hat, senkt damit auch die Durchschnittswerte der Betriebszugehörigkeit. Die Daten lassen sich also im Betriebsvergleich nur sicher interpretieren, wenn die Betriebe gleichläufigen und zudem jeweils relativ stabilen Mustern folgen.

¹⁴² Alle Untersuchungsbetriebe beschäftigten mehr als 10 Personen.

sondern auch die Weihnachtsprämie zu sparen. Zwar wird der Mindestlohn und die anteilige *cesantia* gezahlt; die Beschäftigten erhalten aber nicht die ihnen zustehende Arbeitskleidung, und auch die Karte der Sozialversicherung, die zur medizinischen Behandlung berechtigt, wird ihnen nicht, oder nur auf Drängen ausgehändigt. Zudem können sie aus der tatsächlichen, akkumulierten Beschäftigungsdauer keinerlei Rechte der *antigüedad* ableiten.

Davon sehr verschieden sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den drei in Übersicht 4.2 angeführten Betrieben, in denen Pakte oder Kollektivverträge gelten. Hier werden die gesetzlichen Mindestnormen erfüllt; zugleich verpflichten sich die Unternehmen auch zu weitergehenden Leistungen. Zu nennen sind einerseits zusätzliche Prämien, die sich leicht auf die Höhe von zwei oder mehr Monatslöhne belaufen können, andererseits Zuschüsse und soziale Versorgungsleistungen für die Arbeiter, insbesondere Hilfen bei der medizinischen Versorgung der Familie (die nicht in die Leistungen der Sozialversicherung eingeschlossen ist), Ausbildungsbeihilfen und nicht zuletzt günstige Wohnungskredite, um nur die wichtigsten zu nennen. Darüber hinaus stocken die Unternehmen die gesetzlichen Abfindungen bei Entlassungen auf. Schliesslich können die Beschäftigten auch Beihilfen in bestimmten Lebenssituationen beanspruchen.

Aber auch unter den Betrieben zeigen sich beträchtliche Unterschiede in der Dichte von Regelungen und insbesondere auch in deren Niveau. So sind etwa die tarifvertraglich vereinbarten Fonds für Zuschüsse und Beihilfen, genauso wie der Kreis der Ziehungsberechtigten, im Betrieb von *Interautos* wesentlich grösser als bei *Cereales*, wo ein Pakt die Beschäftigungsbedingungen regelt. Die grossen Niveauunterschiede hängen aber vor allem damit zusammen, dass viele der gesetzlichen und aussergesetzlichen Leistungen mit der faktischen Lohnhöhe variieren, so etwa Prämien, *cesantías*, Abfindungen bei Entlassungen. Niedrige Löhne sind dabei stets mit einem niedrigen Niveau geldwerter Sozialleistungen verbunden, hohe Löhne mit hohen indirekten Geldeinkommen, und ausserdem weitreichenden sonstigen Versorgungsansprüchen.

Übersicht 4.2: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in unterschiedlichen Betrieben

	Ziegelei Verde	Hombre Araña	Cereales	Indugras	Interautos
Gesetzliche Mindestnormen					
(individuell)					
Mindestlohn	X	X	plus 20 %	plus 107 %	228 %
Prämien*		X	x plus	x plus	x plus
Arbeitskleidung		X	X	X	X
Cesantia*		X	X	X	X
Urlaub		?	X	X	X
Sozialversich.		?	X	X	X
Abfind. bei Entlass.*			X	X	X
Ausserlegale Leistungen .u.a.					
Lohndifferenz zum Mindestlohn			20 %	107 %	228 %
Abfindungen*				X	X
a: Prämien					
Halbjahresprämie*			X	X	X
Urlaubsgeld*			X	X	X
Treueprämie*			X	X	X
b: Zuschüsse:					
Medizin. Versorgung der Familie			X	X	X
Ausbildungsstipendien			X	X	X
Wohnungskredit			X	X	X
Beihilfen in Notfällen			X	X	X
Zuschüsse Kooperat.					X

*Leistungen, deren Höhe von der Lohnhöhe abhängen

Um dies nur an einem Beispiel, der Abfindung bei Entlassungen zu illustrieren:

Ein Arbeiter, der nach 7 Jahren Beschäftigung von Cereales ohne 'gerechtfertigten Grund' entlassen wird, erhält die gesetzlich vorgeschriebene Abfindung von 165 Tageslöhnen, die bis zu 40 % über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen können. Arbeiter bei *Interautos* haben bei einer solchen Entlassung aber Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 345 Tageslöhnen, die jeweils um die 220 % über dem Mindestlohnsatz liegen. Daraus ergeben sich folgende Differenzen: Der Arbeiter bei Cereales erhält insgesamt etwa nur ein Fünftel der Abfindung, die dem Arbeiter bei *Interautos* zusteht. Diese Unterschiede wiegen umso schwerer, weil es in Kolumbien keine Arbeitslosenversicherung gibt.

Die Fallbeispiele belegen nur die enormen Disparitäten der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die prekäre Geltung und geringe Reichweite generalisierter Regulationsformen selbst innerhalb der Industrie. Reichweite und

Niveau der Regelungen variieren von Unternehmen zu Unternehmen, je nach Marktstellung, Nähe zu staatlichen Macht- und Verteilungszentren, und Konfliktfähigkeit der Gewerkschaft. Einerseits finden wir grosse und mittlere Betriebe, die, auf Grund ihrer starken wirtschaftlichen Stellung und der Präsenz von Gewerkschaften, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf einem Niveau regeln, das weit über die gesetzlichen Mindeststandards hinausreicht - in solchen, in denen die Mehrheit der Beschäftigten es vermocht hat, sich gewerkschaftlich zu organisieren und das System der Tarifvereinbarungen zu etablieren, können die Beschäftigten mit relativ stabilen Beschäftigungsverhältnissen und mit Löhnen und Sozialleistungen rechnen, die teilweise beträchtlich über dem Niveau der gesetzlichen Mindestnormen liegen.¹⁴³

Auf der anderen Seite gibt es, um nur 'formelle' Betriebe zu berücksichtigen, kleine und mittlere Betriebe, in denen allenfalls die gesetzlichen Mindestnormen eingehalten, und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen individuell, nach Gutdünken des Unternehmers, differenziert werden. Zwischen diesen beiden Extremen ist das Betriebsspektrum weit gestreut.

Tabelle 4.3 zeigt die grossen Unterschiede der Löhne und Sozialleistungen in der kolumbianischen Industrie an; wobei Kleinbetriebe nicht einmal berücksichtigt sind.

Tabelle 4.3: Unterschiede der durchschnittlichen Löhne und Sozialleistungen pro Beschäftigtem in kolumbianischen Industriebetrieben verschiedener Grösse im Jahre 1990 (Kleinbetriebe=100)

	Lohn	Sozialleistungen
Kleinbetriebe (10-99 Beschäft.)	100	100
Mittelbetriebe (100-499 Beschäft.)	148	216
Grossbetriebe (ab 500 Beschäft.)	184	387

Quelle: Anuario de Industria Manufacturera 1990; eigene Berechnungen

Die Löhne in mittleren Industriebetrieben lagen 1990 um fast 50 % über jenen in Kleinbetrieben, und in Grossbetrieben um fast das Doppelte. Bei den Sozialleistungen erreicht die Spanne sogar fast 400 %. In welcher starkem Masse soziale Disparitäten durch Betriebe vermittelt werden, wird deutlich, wenn das geringe Niveau öffentlicher Versorgungsleistungen berücksichtigt wird. Da die

¹⁴³ S. Misión de Empleo 1986, S. 109- 111

Mindestversorgung mit elementaren Gütern wie Bildung, Gesundheitsschutz, Wohnung eher Privileg denn allgemeines Recht ist, besteht eine wichtige Funktion freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen in der sozialen Grundversorgung, freilich nur für die Beschäftigten und ihre Familienangehörigen. Nicht nur die Einkommenschancen, sondern auch die Chancen, eine Wohnung zu erwerben und auszustatten, den Kindern eine höhere Schulbildung oder gar ein Studium zu ermöglichen, in Krankheitsfällen medizinische Versorgung in Anspruch nehmen zu können, hängen für Arbeiter von der Art des Betriebs und seinem jeweiligen Versorgungsniveau ab. Der Betrieb erhält daher eine ungleich grössere Bedeutung für das Lebensschicksal der Arbeiter und ihrer Familien als in den Industrieländern, weil er eine zentrale Regelungs- und Verteilungsinstitution auch von sozialen Versorgungsleistungen ist.

3. Stile industrieller Beziehungen

Die nur begrenzte und selektive Geltung des Arbeitsrechts, der geringe Einfluss von Gewerkschaften und die geringe Verbreitung von Kollektivvereinbarungen, schliesslich die enormen Disparitäten in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen selbst innerhalb eines 'formellen' Bereichs wie der Industrie -dies alles lässt es angeraten sein, die Rolle des institutionellen Systems industrieller Beziehungen als Regelungsform von Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit auf betrieblicher Ebene nicht zu überschätzen und nicht zur Grundlage der Analyse zu machen. Anders als in den Industrieländern, wo sich die Institutionen und Regelsysteme industrieller Beziehungen als gesellschaftliche Basisinstitutionen in den Betrieben verwurzelt und verallgemeinert haben, erscheint es für Kolumbien angemessener, von sehr unterschiedlichen Regelungsformen oder 'Stilen industrieller Beziehungen' (Urrea) auszugehen. Die institutionalisierten industriellen Beziehungen bilden dann nur eine Form unter anderen.¹⁴⁴

Solche 'betrieblichen Stile industrieller Beziehungen' können als unterschiedliche Regelungsweisen der Beziehungen von Kapital und Arbeit auf der betrieblichen Ebene angesehen werden. Sie verbinden auf jeweils spezifische Weise Formen der

¹⁴⁴ Urrea beschränkt das Konzept der 'Stile industrieller Beziehungen' vornehmlich auf die unterschiedlichen Formen von Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaft (vgl. Urrea 1993, 94); angesichts des nur geringen Verbreitungsgrads von Gewerkschaften und Tarifverträgen erscheint diese Beschränkung aber problematisch. Die folgende Typologie schliesst auch ein Unternehmen ein, das von Urrea behandelt wird.

Ausübung und der Legitimation von Autorität mit der Regelung von Rechten und Ansprüchen der Beschäftigten, sowohl gegenüber dem Unternehmen wie auch in der Konkurrenz untereinander, mit Niveaus und Reichweiten von betrieblichen Leistungen und Sozialleistungen und nicht zuletzt mit Zeitperspektiven der Beschäftigung, insbesondere der Beschäftigungssicherheit.

Im folgenden werden vier Stile industrieller Beziehungen am Beispiel von Betrieben skizziert:

a) Das despotische Fabrikregime

Die Fabrik - ein mittlerer Betrieb der Nahrungsmittelproduktion, mit gut 300 Beschäftigten und Marktführer in seinem Marktsegment - ist in einem neuen, hellen Gebäude in einer jungen Industriezone Bogotás untergebracht. Der Betrieb ist hochgradig mechanisiert.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter in den modernen Fertigungslinien mit ihren gut gewarteten und sauberen Maschinen arbeiten allerdings unter einem despotischen Regime: der persönlichen Willkür der Firmeninhaber und Vorarbeiter ausgesetzt, verrichten sie einfache, repetitive Tätigkeiten, und sind zudem noch schlecht bezahlt. Es ist kennzeichnend, wenn der Produktionschef von den Arbeiterinnen als seinen 'Mauleseln' (*mis mulitas*), und von den Sackträgern als 'Leuten, die nicht denken, sondern nackte Kraft anwenden' spricht.

Als Charakteristika des despotischen Stils industrieller Beziehungen lassen sich festhalten¹⁴⁵: ein autokratisches Regime und entsprechende Beschäftigungsbeziehungen; Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitskräften; ein niedriges Niveau von Löhnen und Sozialleistungen; instabile Beschäftigung.

Die Firmeneigner, Söhne des Gründers, haben in allen betrieblichen Fragen das Sagen und sind kaum internen Restriktionen ausgesetzt. Sie konzentrieren alle Entscheidungen auf sich und greifen auch direkt in Abläufe des Produktionsbereichs, eines hochgradig mechanisierten Fertigungssystems, ein, wo ein rüder Produktionschef die Aufsicht hat. In der Gestaltung der Produktions- und Arbeitsprozesse, in der Festlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist die Unternehmensleitung nicht auf interne Verhandlungen oder Kompromisse angewiesen, weder mit einer Interessenvertretung, noch mit Beschäftigtengruppen. Bisher haben es die Inhaber vermocht, alle Bestrebungen gewerkschaftlicher

¹⁴⁵ Siehe hierzu Resümee der Fallstudie von W. Castaneda und R. Dombois

Organisation durch Entlassungen der 'Rädelsführer' zu vereiteln. In den Augen der Besitzer sind Gewerkschaften Feinde der Unternehmer, schränken ihnen ihre Rechte ein und bringen auch den Beschäftigten keine Vorteile.

Die Beschäftigungsbeziehungen sind nicht normiert und standardisiert: weder durch Tarifvertrag, nicht einmal durch 'Pakt'. Sie werden vielmehr individualvertraglich geregelt, wenn auch auf Basis der rechtlichen Mindestnormen. Die Entlohnung etwa wird individuell festgelegt, und bleibt letztlich in der Entscheidung der Inhaber und von ihren besonderen Beziehungen zu einzelnen Arbeitern abhängig. Die Fiktion individueller, personalisierter Beziehungen wird auch durch andere Politiken genährt, in denen paternalistische Spuren sichtbar werden. Die Inhaber führen selbst die Personalauswahl durch und bevorzugen dabei Personen aus einigen Dörfern der Provinz Boyaca, oft Verwandte und Bekannte von bereits Beschäftigten. Auch wird die Politik 'offener Türen' hervorgehoben: Die Beschäftigten können sich direkt an die Inhaber wenden, um sich über Vorgesetzte zu beschweren, oder auch um Hilfe in Notsituationen zu erbitten. Die Inhaber gehen dann oft auf die Anliegen ein, natürlich nicht um bestimmten Ansprüchen zu genügen, sondern um einen persönlichen Gefallen zu erweisen.

Die Verfügung und die Kontrolle des Unternehmens über die Arbeit und die Personen in der Arbeit sind kaum inneren oder äusseren Restriktionen unterworfen. Die Arbeitskräfte -in der Mehrheit Frauen- verrichten unter der direkten Aufsicht der Vorarbeiter repetitive Arbeiten hoher Intensität und oft auch hoher physischer Beanspruchung; sie werden nicht eingearbeitet und haben kaum Chancen, sich Qualifikationen anzueignen. Der Arbeitseinsatz erfolgt nach Belieben des Produktionschefs und der Vorarbeiter, wird weder durch informelle Normen noch durch Rechte der Beschäftigten auf Arbeitsterritorien begrenzt: je nach Geschäftslage, weitet der Betrieb die Schicht von 8 auf 12 Stunden aus, verordnet Nachtschichten und Sonntagsarbeit; und die Arbeitskräfte können ohne Federlesens zu den verschiedenen Tätigkeiten eingeteilt und umgesetzt werden.

Schliesslich sind die Arbeiterinnen und Arbeiter in ein enges Korsett von Verhaltens- und Disziplinarnormen eingebunden. Es ist ihnen verboten, während der Arbeit zu reden oder ihren Platz zu verlassen. Sanktionen, wie Abmahnungen über Suspensionen bis hin zu Entlassungen, sind weder an überprüfbare Kriterien gebunden, noch in Prozeduren wie Instanzenzüge eingelassen. Die Personalakten sind voller Eintragungen über Sanktionen wegen Redens am Arbeitsplatz über Themen, die nicht mit der Arbeit zusammenhängen, wegen zu langen Aufenthalts in den Toiletten etc.

Restriktive Arbeit und Unterwerfung unter ein Willkürregime verbinden sich mit niedrigen Löhnen und Sozialleistungen. Das Gros, gut vier Fünftel der Arbeitnehmer im Produktionsbereich, verdient den gesetzlichen Mindestlohn, die übrigen durch individuelle 'Nasenprämien' bis zu 30 % mehr. Die einzige Chance, das Basiseinkommen zu erhöhen, liegt in Überstunden oder Sonntagsarbeit: Das Einkommen kann so um 20 oder 30 % aufgestockt werden. Die übrigen Sozialleistungen - Prämien, Versicherung - übersteigen nicht die gesetzlichen Mindestnormen, bleiben also ebenfalls auf einem sehr niedrigen Niveau. Schliesslich wird im Betrieb an allem gespart, was nicht unmittelbar der Produktion dient: die Belegschaft verfügt weder über eine Kantine noch über Sozialräume und nimmt daher das Mittagessen aus dem 'Henkelmann' ein, auf dem Rasen vor dem Fabrikgelände.

Obwohl das Unternehmen unbefristete Arbeitsverträge abschliesst, ist die Verweildauer der Arbeitnehmer im Betrieb kurz. Bei den Frauen haben wir eine Rotation von gut 100 %, für die Männer eine noch höhere Rotation von einigen hundert Prozent jährlich berechnet; innerhalb eines Jahres übersteigt also die Zahl der Einstellungen bzw. Abgänge beträchtlich die Zahl der Arbeitsplätze. Nur eine kleine Gruppe - weniger als ein Fünftel der Belegschaft - war bereits über 5 Jahre in dem Unternehmen beschäftigt. Die grosse Instabilität geht nicht nur auf die niedrige Schwelle für Kündigungen seitens des Unternehmens zurück; die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind auch so unattraktiv, dass viele nach kurzer Zeit kündigen. Die Beschäftigten haben keinen Schutz vor den Schikanen der Vorgesetzten. Wie ein Vorarbeiter sagte: 'Dem, den wir loswerden wollen, machen wir das Leben schwer, bis er es leid ist und geht' - so spart das Unternehmen sogar noch die Abfindungen für Entlassungen.

Dieser Typ der despotischen Fabrikherrschaft ist am ehesten in kleineren und mittleren Betrieben zu finden, z.B. in Ziegeleien, aber auch im einen oder anderen Betrieb der Metallverarbeitung. Gemeinsam ist ihnen eine Konzeption des Arbeitsverhältnisses als eine instrumentelle Beziehung. Die Betriebe reizen ihre Rechte und faktische Machtstellung aus, um die Unterordnung der Belegschaft und ein Maximum an Leistung zu erzwingen. Die Arbeiterinnen und Arbeiter werden als leicht substituierbare Arbeitskräfte behandelt, die des Drucks und der strengen Aufsicht bedürfen, um ohne Einarbeitungs- und Qualifizierungskosten Leistung zu erbringen. Beide Seiten sehen das Beschäftigungsverhältnis nicht als dauerhaft an. Gegenüber den Beschäftigten übernimmt der Betrieb so wenige Verpflichtungen wie möglich und versucht, rechtliche Mindestbestimmungen zu umgehen, wo es nur

immer geht. Mitunter reduziert sich diese Verpflichtung gerade noch auf die Zahlung des Mindestlohns, und sonst nichts.

Es ist klar, dass diesem Stil industrieller Beziehungen auch bestimmte Typen von Arbeitskräften entsprechen: Personen, die an harte physische Arbeit und persönliche Unterordnung gewöhnt sind und keine Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen (so etwa Frauen); zum anderen Personen, die diese Beschäftigung nur als Not- und Übergangslösung betrachten, bevor sie Alternativen ausfindig machen können, beispielsweise Migranten in der ersten Phase ihrer Orientierung in der Stadt.

b) Kleinbetriebliches paternalistisches Regime

Der 1980 gegründete Kleinbetrieb fertigt Kurbel- und Nockenwellen, welche mit Erfolg auf dem Ersatzteilemarkt in Konkurrenz zu Schmuggelware vertrieben werden. Technische Basis bilden eine grössere Zahl von Maschinen der Metallbearbeitung (vor allem Dreh-, Fräs- und Bohrmaschinen), die von kurzfristig angelernten Arbeitskräften, darunter eine Anzahl Frauen, bedient werden.

Charakteristisch für den Betrieb ist die 'väterliche Autorität' des Inhabers und Firmengründers, die personalisierten Beziehungen und die Familiarität in den Umgangsformen, wie auch das dichte Netz von Verwandtschaftsbeziehungen, welches den Betrieb durchzieht; dies alles bei einem Niveau der Löhne und Sozialleistungen, das die gesetzlichen Mindeststandards nicht allzuweit übersteigt

Der Firmeninhaber ist ein Techniker, der in den USA Erfahrungen in der Fertigung gewonnen und, nach einem Betrieb in Los Angeles, einen weiteren in Bogotá gegründet hat. Er hat das letzte Wort in allen Entscheidungen, ist aber vor allem im Produktionsbereich engagiert, entwickelt eigene Maschinen, stellt die Arbeiter ein, lernt sie an, bestimmt ihren Einsatz und entscheidet über den Lohn. In Zeiten seiner Abwesenheit übernimmt die Leitung eine Angestellte, eine langjährige Vertraute des Eigners. Einmal in der Woche versammelt sie alle Arbeiter zu einem Gespräch, bei dem sie Probleme der Arbeit und Zusammenarbeit anspricht.

Bei der Einstellung wird Migranten und Frauen der Vorzug gegeben, weil ihnen mehr 'Verantwortungsbewusstsein' und Leistungswille zugeschrieben wird. Tatsächlich ist aber die Empfehlung durch eine Person entscheidend, die bereits in der Firma beschäftigt ist. Der Betrieb gleicht einem Verwandtschaftsnetz; nur drei der insgesamt 17 Beschäftigten haben keine Familienmitglieder im Betrieb. Beispielsweise sind 3 Arbeiter miteinander verschwägert; die Mutter eines Drehers

kocht den Kaffee für die Belegschaft; 3 Personen sind Verwandte des Inhabers. Charakteristisch sind die individualisierten Beziehungen zwischen den Arbeiter(innen) und dem Inhaber und seiner Stellvertreterin. So wird die Arbeitszeit für einige der Arbeiter so gestaltet, dass diese an Kursen an Abenduniversitäten teilnehmen können. Oder es wird eine Frau, die gekündigt hatte, um in Venezuela ihr Glück zu versuchen, wieder eingestellt.

Der Lohn wird jeweils individuell ausgehandelt; dabei spielen Betriebszugehörigkeit, aber auch Leistung und Verantwortungsbewusstsein im Urteil des Inhabers eine Rolle. Personen wenden sich an den Inhaber, um einen höheren Lohn oder aber auch einen Kredit für eine Notlage zu erbitten. Obwohl die Löhne nicht viel höher als die Mindestnorm sind, sind einige der Arbeiter der ersten Stunde noch im Betrieb tätig; das 'gute menschliche Klima' wird denn auch von den Arbeitern immer wieder als ein Vorteil des Betriebs erwähnt. Gerade diejenigen, die keine industriellen Erfahrungen hatten, heben auch die Chance hervor, technische Qualifikationen zu erwerben.

Auch wenn dieser Stil industrieller Beziehungen einige Strukturelemente mit dem oben skizzierten despotischen Regime teilt - so vor allem die personalisierten Beziehungen und ein Niveau von betrieblichen Leistungen, das kaum über das der gesetzlichen Mindestnormen hinausgeht -, so dürften die Unterschiede doch deutlich geworden sein: eine zwar unbestrittene, aber wenig strenge Autorität des Inhabers und eine grundsätzlich 'wohlwollende' Behandlung der Untergebenen - ein Stil, der vor allem in Kleinbetrieben zu finden ist.

c) Bürokratisches Fabrikregime der Interessenaushandlung

Der Grossbetrieb ist Tochter eines multinationalen Unternehmens und hat seit der Produktionsaufnahme, anfangs der 60er Jahre, eine bürokratische Binnenstruktur. Die Arbeiter sind in einer als militant geltenden, im linken Spektrum angesiedelten Gewerkschaft organisiert, die bereits seit 1963 Tarifverträge mit dem Unternehmen aushandelt und mit den Jahren dem Unternehmen eine beträchtliche Dichte und ein beachtliches Niveau von Regelungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abtrotzen konnte, die weit über die gesetzlichen Mindestnormen hinausgehen. Aber die Firmenleitung wird nicht nur von der Gewerkschaft bei der periodischen Aushandlung von Tarifverträgen und in den verschiedenen gemischten Kommissionen unter Kompromisszwänge gestellt; auch die bürokratische Leitungsstruktur selbst, mit den Vizepräsidenten an der Spitze der verschiedenen

Funktionsbereiche, schafft ein kompliziertes Machtgefüge, das auch innerbürokratische Aushandlungs- und Kompromissprozesse zwischen den an Entscheidungen beteiligten Instanzen verlangt. So herrscht beispielsweise traditionell ein Spannungs- und Konfliktverhältnis zwischen der Abteilung für industrielle Beziehungen, also der Personalabteilung, und der Produktionsleitung, wenn es um Selektions- oder Qualifizierungsmassnahmen geht. All dies trägt dazu bei, dass betriebliche Politiken durch ein engmaschiges innerbetriebliches Netz von bürokratischen und kollektivvertraglichen Normen reglementiert werden und die Unternehmensleitung bei ihren Entscheidungen auch Konflikte antizipieren und berücksichtigen muss. Dies gilt vor allem für bestimmte Bereiche der Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen.

Bei der Rekrutierung des Personals, bei der Vertragsform, dem Arbeitseinsatz und bei Entlassungen ist das Unternehmen allerdings kaum direkten Kompromisszwängen ausgesetzt. Seit Beginn, und verstärkt in den letzten Jahren, werden Arbeitskräfte befristet eingestellt. Die Kandidaten werden einer sorgfältigen Eingangsüberprüfung unterzogen, die sowohl die sozialen Bezüge als auch die technischen Qualifikationen und die Einstellung zu Hierarchie und politischer Ordnung erfasst und insbesondere 'konfliktive' Kandidaten auszuschneiden sucht; auch sollen Verwandte von schon Beschäftigten ausgeschlossen werden.¹⁴⁶ Erst nach Ablauf mehrerer kurzfristiger Verträge haben die tatsächlich eingestellten Personen eine Chance, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. So sind bis zu 40 % der Arbeiter vom Unternehmen befristet beschäftigt. Auch bei der Zuweisung von Arbeitsplätzen ist das Unternehmen keinen formellen Restriktionen unterworfen. Schliesslich kann es betriebsbedingte Kündigungen nach Belieben vornehmen und ist in der Auswahl der Personen frei, sofern es die tariflich vorgeschriebenen Abfindungen zahlt; wobei die Zeitverträge die tariflichen Normen für Abfindungszahlungen unterlaufen.

Der Eindruck, dass diese Bereiche der Personalpolitik ganz dem Belieben oder der Willkür des Unternehmens überlassen bleiben, trügt freilich, denn nicht nur organisatorische Zwänge und ökonomische Erwägungen, sondern auch die Tarifvereinbarungen selbst setzen zumindest Schranken. Auch wenn die

¹⁴⁶ Es ist ein besonderes Ziel der Personalabteilung, Bewerber zu identifizieren und auszuschliessen, die in Gewerkschaften oder in linken Organisationen aktiv waren oder sind, oder auch nur den Eindruck der *conflictividad* machen, d.h. also es an Unterordnung mangeln lassen könnten. Neben Proben und Tests und verschiedenen Gesprächen mit den Kandidaten, an denen mehrere Personen der Personalabteilung und des Produktionsbereichs beteiligt sind, dienen Referenzen und Empfehlungen sowie Nachforschungen von Auskunfteien, die die von den Kandidaten präsentierten Lebensläufe überprüfen, als Entscheidungsgrundlage.

Gewerkschaft nicht verhindern kann, daß Einstellungen befristet sind, sucht sie doch die Perspektiven der so Beschäftigten zu stabilisieren. Ein Themenpunkt der im Zweijahresrhythmus stattfindenden Tarifverhandlungen ist die Umwandlung von befristeten Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete, und in der Regel wird jeweils die Übernahme eines Teils der befristet Beschäftigten in die 'Stammebelegschaft' vereinbart. Bei unbefristeten Einstellungen sollen laut Tarifvertrag solche Bewerber den Vorrang haben, die vorher bereits ein befristetes Arbeitsverhältnis hatten. Bei der Besetzung höher bewerteter Lohn- und Arbeitsplatzkategorien sollen Arbeiter aus der entsprechenden Abteilung vorgezogen werden; auch sieht der Tarifvertrag automatische Beförderungen in höhere Lohnkategorien nach Beschäftigungsdauer vor. Schliesslich werden personen- und verhaltensbedingte Entlassungen 'aus gerechtfertigtem Grund', ebenso wie mindere Sanktionen, durch die Präzisierung von Normen und die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens mit Instanzenzug reglementiert. Entlassungen nach betrieblichem Belieben - '*sin justa causa*' - werden dagegen durch tarifliche Abfindungsregelungen zumindest verteuert: Da Entlassene ein Recht auf Abfindungen haben, die mit der Beschäftigungsdauer steigen und weit über dem gesetzlichen Niveau liegen, gibt es gewisse - ökonomische - Hürden für Entlassungen, zumindest von langjährig Beschäftigten.¹⁴⁷ Dies bedeutet freilich nicht, dass die Beschäftigten mit sicheren Perspektiven rechnen können: grundsätzlich behält der Betrieb das Recht, Entlassungen ohne Begründung vorzunehmen. So wurden in Krisenperioden immer wieder nicht nur befristet Beschäftigte oder Arbeiter nach kurzer Beschäftigungsdauer entlassen; der Betrieb nutzte auch die Stunde, um als aufmüpfig geltende, aktive Gewerkschafter oder als nicht mehr leistungstüchtig beurteilte Arbeiter loszuwerden.¹⁴⁸ Die hohen Kosten für Abfindungen haben das Unternehmen nicht gehindert, in der ersten Hälfte der achtziger Jahre 900 Beschäftigte, darunter 550 Arbeiter zu entlassen; die Abfindungskosten haben umgekehrt die Ausweitung der befristeten Beschäftigung gefördert.¹⁴⁹

¹⁴⁷ die Abfindungen betragen für (unbefristet beschäftigte) Arbeiter im ersten Beschäftigungsjahr 95 Schichtlöhne (also gut das Zweifache des gesetzlichen Satzes), im 10. Beschäftigungsjahr 579 Schichtlöhne und nach 30 Jahren 1203 Schichtlöhne); vgl. Convención Colectiva 1987-89

¹⁴⁸ In dem Unternehmen zeigte sich daher Ende der achtziger Jahre eine sehr eigentümliche Struktur der Betriebszugehörigkeit: mit mehr als 30 % eine grosse Gruppe von Arbeitern mit einer sehr langen Betriebszugehörigkeit von 10 oder mehreren Jahren; andererseits fast 40 %, die erst im Laufe des Aufschwungs neu eingestellt und nicht länger als 1 Jahr beschäftigt waren. Demgegenüber wurde die Gruppe der Arbeiter mit 2- 9 Jahren Beschäftigungsdauer in den Absatzkrisen auf insgesamt 19 % reduziert.

¹⁴⁹ Auch in der Zeit vor der Arbeitsrechtsreform von 1990, als Beschäftigte mit mehr als 10 Jahren Betriebszugehörigkeit noch einen absoluten Kündigungsschutz in Anspruch nehmen konnten, hat das Unternehmen gezielt Aufhebungsverträge angeboten und so das Entlassungsverbot unterlaufen

Insgesamt lässt sich aber feststellen, dass sowohl ausgehandelte, als auch bürokratisch verfügte Regelungen zur Ausbildung eines 'verfassten' internen Arbeitsmarkts beitragen, der Arbeitern mit längerer Beschäftigungsdauer zunehmende Ansprüche an Einkommen und stabiler Beschäftigung einräumt, einen gewissen Schutz vor der Konkurrenz jüngerer Kollegen, wie auch der äusserer Bewerber vermittelt und die Willkür von Vorgesetzten begrenzt. Gleichzeitig sichert er aber dem Betrieb die flexible und langfristige Nutzung der Erfahrungen und Qualifikationen der Arbeiter und belässt ihm im Prinzip die Selektionsrechte. Das Beschäftigungsverhältnis der Stammarbeiter ist auf der einen wie auf der anderen Seite auf Dauer angelegt.

Bei aller Asymmetrie der Machtbeziehungen ist nicht zu übersehen, dass betriebliche Politiken in vielen Bereichen Interessenkompromisse eingehen müssen. Die Arbeitskraft muss vom Management als Träger von Ansprüchen ernst genommen werden, die zu berücksichtigen im betrieblichen Interesse geboten erscheint, wenn Konflikte vermieden und Produktion und Produktivität gesichert werden sollen. So sehr die Gewerkschaft nur als unvermeidliches Übel oder gar als subversiver politischer Feind betrachtet werden mag, so muss doch mit ihrer Fähigkeit gerechnet werden, 'Unruhe in den Betrieb zu bringen' und im Konfliktfall die Beschäftigten kollektiv zu organisieren.

Das Unternehmen legt inzwischen besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Weiterbildung von Vorarbeitern und misst dabei nicht nur den technisch-organisatorischen Kenntnissen, sondern auch den sozial-kommunikativen Fähigkeiten Gewicht bei. Auch sind, zusätzlich zu betrieblichen Weiterbildungskursen, im Zuge der Einführung neuer Organisationskonzepte - so der strategischen Planung und in den letzten Jahren auch der Qualitätskontrolle - neue Wege der direkten Information und Kommunikation zwischen Firmenleitung und Beschäftigten eingeleitet worden, durch die das Unternehmen die Belegschaft zur Kooperation gewinnen will und dabei explizit mit der Gewerkschaft konkurriert - eine Politik, die allerdings aufgegeben wurde, als umfangreiche Entlassungen den vertrauensbildenden Massnahmen den Boden entzogen.

Es ist der starken Stellung des Unternehmens auf dem oligopolistischen Markt, aber auch dem Kompromisscharakter der internen Politiken zuzurechnen, dass das Niveau der Löhne und auch der betrieblichen Sozialleistungen über dem anderer Grossbetriebe, und insbesondere weit über dem Niveau der gesetzlichen

Mindestnormen liegt - Frucht einer langen Geschichte von Tarifvereinbarungen, in denen nach und nach unternehmerische Rechte eingeengt und betriebliche Leistungen ausgeweitet und differenziert wurden. Es sind also kompromisshaft ausgehandelte Leistungen. Nichtsdestotrotz bleiben die betrieblichen Gestaltungs- und Dispositionsspielräume gross, nicht nur beim Design der Produktions- und Arbeitsprozesse, sondern auch in der betrieblichen Beschäftigungspolitik.

Diesen Stil industrieller Beziehungen, der durch unternehmensinterne Machtbalancen und die normative Festschreibung von Kompromissformeln charakterisiert ist, finden wir im Rahmen unserer Untersuchung unter grossen Betrieben ohne starke paternalistischen Traditionen, die bürokratische Verwaltungsstrukturen unter Leitung angestellter Manager etablierten und sich bereits früh auf Kollektivvereinbarungen einliessen, zugleich aber auch als Oligopole eine so starke Marktstellung haben, dass sie ein vergleichsweise hohes Niveau von Löhnen und Sozialleistungen leicht verkraften können. Sie sind daher auch eher in Kernbereichen der Importsubstitution zu finden.

d) Neopaternalistisches Regime

In den zwei Fabriken des mittelgrossen Unternehmens im Süden der Stadt werden Tonröhren und -ziegel gefertigt. Das Unternehmen, 1906 vom Sohn eines englischen Einwanderers gegründet, ist grösster nationaler Anbieter auf dem Röhrenmarkt.¹⁵⁰

Bis in die siebziger Jahre hatten die beiden Söhne des Firmengründers die Leitung inne; die Produktionsleitung hatten sie einem Mann ihres Vertrauens überlassen, der, mit allen Vollmachten ausgestattet, Organisation und Kontrolle der Produktion, Personalpolitik und Umgang mit der bereits in den vierziger Jahren gegründeten Gewerkschaft in beiden Betrieben an sich zog und wegen seines autoritären Stils gefürchtet, aber auch respektiert wurde. Ende der siebziger Jahre musste die Familie wegen Liquiditätsschwierigkeiten einen grösseren Teil der Firma verkaufen; Mitte der 80er Jahre kaufte dann die Kooperative der Beschäftigten die Firma auf und setzte zwei Vettern, Enkel des Firmengründers, in die Firmenleitung ein. Wie der Generaldirektor sagt: 'Auch wenn wir seit einigen Jahren nicht mehr Eigentümer der Firma sind, betrachtet uns alle Welt als solche'.¹⁵¹

¹⁵⁰ vgl. zum folgenden das Resümee der Fallstudie von C.M.López über die Ziegeleibetriebe

¹⁵¹ Bei einer Verhandlung mit einem deutschen Zulieferer, zu der ich als Dolmetscher geladen war, stellten sich die beiden Vettern als Firmeninhaber dar und erwähnten nicht einmal, dass sie nur von der Kooperative angestellt sind.

Die Söhne des Firmengründers hatten noch eine streng paternalistische Konzeption für den Betrieb. Sie sahen es als Aufgabe der Firma an, die Arbeiter - meist Migranten vom Land und Leute aus dem armen Süden der Stadt - nicht nur für die und in der Arbeit auszubilden, sondern sie auch moralisch und intellektuell zu 'formen'. Von den Arbeitern erwarteten sie Ehrlichkeit und Respekt für die Familie. Vor der Einstellung mussten die Kandidaten einen Hausbesuch eines der Inhaber überstehen, durch den er sich ein Bild von den familiären Verhältnissen machen wollte - ein Brauch, der heute vom Personalchef, einem Psychologen, fortgeführt wird. Die Firmenchefs erachteten sich auch bei privaten Problemen und familiären Konflikten der Arbeiter als zuständig.

Die Inhaber gründeten eine Schule für die Arbeiter und ihre Kinder, in der sie bis in die sechziger Jahre unterrichtet wurden. Bereits in den vierziger Jahren rief die Eignerfamilie eine Kooperative ins Leben, die bis heute vor allem für den Erwerb einer Wohnung, für einen Notfall, aber auch zwischen den Zahltagen als Überbrückung bei einem kurzfristigen Geldmangel Kredite vergibt und für die Arbeiter Kurse veranstaltet oder ihre Frauen, z.B. in Hauswirtschaft unterrichtet.¹⁵²

Die Beziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitern sind langfristig angelegt. Selbst in Zeiten wirtschaftlicher Krise ist der Betrieb weder zu befristeten Verträgen übergegangen, noch sind Arbeiter entlassen worden. Mit wachsender Dauer der Betriebszugehörigkeit können die Arbeiter auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt an besser bezahlte oder weniger belastende Tätigkeiten gelangen; grundlegend ist die Sozialisation in Arbeitsgruppen.

Die Gewerkschaft, eine der ältesten in der Industrie, hat niemals eine Politik des Konflikts verfolgt. Ein Mitglied der Firmenleitung drückt das so aus: 'Die Gewerkschaft hat niemals eine kämpferische Position gehabt, welche die Arbeiter in Gegensatz zum Unternehmen gesetzt hätte. Sie orientiert die Arbeiter und sieht ihre Aufgabe darin, dass das Personal nicht unnötig zu diskutieren anfängt'.¹⁵³

Der Tarifvertrag regelt vor allem ökonomische Aspekte. Die Arbeiter verdienen einen Lohn, der bis zu zwei gesetzlichen Mindestlöhnen (im Akkord) entspricht, und haben, über die gesetzlichen Leistungen hinaus, Anrecht auf verschiedenen Prämien, die sich bis auf etwa drei zusätzliche Monatslöhne summieren können, sowie auf Zuschüsse und Beihilfen.

¹⁵² In vielen kolumbianischen Unternehmen gibt es Kooperativen, die den Beschäftigten zu günstigeren Einkäufen oder Krediten verhelfen. Vom Unternehmen oder auch der Gewerkschaft gegründet und kontrolliert, sind sie meist rechtlich selbständig.

¹⁵³ S. Resümee der Fallstudie über Tubos TB von C.M. López, S. 5xx

Wieso lässt sich dieser Stil industrieller Beziehungen als 'neopaternalistisch' bezeichnen?

Die früheren paternalistischen Beziehungen zwischen den Inhabern und ihrem Vertrauenspersonal hier und den Arbeitern dort sind heute ihres persönlichen und individualisierten Charakters entkleidet und über Institutionen vermittelt, vor allem über die Kooperative und die Gewerkschaft. Ausserdem hat sich die Firmenleitung bürokratisiert und professionalisiert. Gleichwohl hält 'der Betrieb' noch eine weitreichende Fürsorgebeziehung zu den Arbeitern aufrecht. An die Stelle des Patrons als strenge, mehr oder weniger wohlmeinende und fürsorgliche Autorität, tritt der Betrieb als Familie und Produktionsgemeinschaft mit reziproken Verpflichtungen, in der auch die Beschäftigten Verantwortung für das 'Wohlergehen' der Firma tragen. Firmenleitung und Kooperative haben die Rolle des Patrons übernommen; Wohltaten sind nun zu Tarif- und Sozialleistungen geworden, auf welche die Arbeiter Anspruch erheben können.

Varianten des neopaternalistischen Regimes sind in kolumbianischen Industriebetrieben sehr verbreitet und typische Resultate von Veränderungsprozessen, welche ehemals paternalistische Regimes im Zuge der Ausweitung der Betriebe und der Bürokratisierung und Professionalisierung der Unternehmensleitungen durchlaufen. Mit der besonderen, über kontraktuelle Verpflichtungen hinausgehenden Definition der Betriebsfamilie hängt auch zusammen, dass solche Betriebe die Protagonisten neuer Organisationsideologien und -konzepte sind, wie der japanischen Qualitätskonzepte, die auf einem Verständnis des Betriebs als einer Produzentengemeinschaft gründen.¹⁵⁴ So ist es kein Zufall, dass das Unternehmen als eines der ersten in Bogotá Qualitätszirkel eingeführt hat.

Freilich ist eher untypisch, dass die kollektiven Beziehungen wie in unserem Falle eine, allerdings kooperative und untergeordnete Gewerkschaft einschliessen. In den Grossbetrieben und Konsortien, welche den neopaternalistischen Stil repräsentieren, haben Gewerkschaften keinen Raum; Initiativen zu ihrer Gründung werden als fremdgesteuerte politische Intervention oder als Symptom gestörter Beziehungen angesehen. Zugleich haben diese Betriebe, in denen die Eignerfamilien und ihre Vertrauensleute noch eine entscheidende Rolle spielen,

¹⁵⁴ Es ist dies eines der Ergebnisse eines Projektes, das die Protagonisten neuer Organisationskonzepte und Arbeitspolitiken in der kolumbianischen Industrie untersuchte und das wir in den Jahren 1992 und 1993 durchgeführt haben. Zu den ersten Ergebnissen s. López 1993

kollektive Regelungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen etabliert und in reguläre betriebliche und Sozialleistungen umgewandelt, was unter dem 'alten' paternalistischen Regime noch als Gefälligkeit erschien. Auch hier gehen Regelungsdichte und -niveau über den gesetzlichen Standard hinaus; betriebliche Arbeitspolitik wird oft geradezu in der Absicht gestaltet, Gewerkschaften den Nährboden zu entziehen.¹⁵⁵

4. Schlussfolgerungen

Anders als in entwickelten Industrieländern, in denen Markt und institutionelles System gleichermaßen der Angleichung von Arbeitsverhältnissen förderlich sind, erscheint es für Kolumbien wenig sinnvoll, das institutionelle System industrieller Beziehungen - etwa Arbeitsrecht und *collective bargaining* - als Schlüssel zum Verständnis industrieller Arbeitsverhältnisse zu wählen und von der Vorstellung einer einheitlich vorherrschenden Regelungsweise betrieblicher Arbeitsverhältnisse auszugehen.

Arbeitsrecht, und zumal das institutionalisierte System industrieller Beziehungen - vornehmlich Arbeits- und Sozialrecht sowie das *collective bargaining* - haben, dies ist festzuhalten, nur eine begrenzte Reichweite und prekäre Geltungskraft, und tragen wenig zur Verallgemeinerung von Standards und zur Nivellierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen bei. Zu heterogen sind Ökonomie und Erwerbsformen und zu hoch insbesondere Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit, um Standards über Marktmechanismen zu verallgemeinern. Zu schwach sind auch die institutionellen Regulierungsformen, um Mindestbedingungen politisch anzugleichen: Die staatliche Normsetzung ist betriebsfern und setzt das Niveau von Mindestnormen so niedrig an, dass es von vornherein nur einen kleinen Ausschnitt abhängiger Beschäftigung real erfasst. Zu schwach und isoliert ist insbesondere die politische wie gewerkschaftliche Arbeiterbewegung, um allgemeine Rechte und Ansprüche zu reklamieren; zu stark schliesslich auch der Widerstand in der politischen wie der betrieblichen Arena. Das System industrieller Beziehungen trägt eher zur Differenzierung als zur Angleichung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse bei.

¹⁵⁵ vgl. zu den bekanntesten grossen Unternehmen dieses Typs, Carvajal und Corona: Henao 1987; Bustos 1993, Urrea 1993, Savage 1962 und eigene Interviews

Wo die gesellschaftliche Regulierung nur wenig allgemein verbindliche Bedingungen schafft, wird aber der Betrieb zu einem zentralen Ort der Regelung von Arbeits-, Beschäftigungs- und weitergehenden Reproduktionsbedingungen: letztere differenzieren sich nicht nur nach den ökonomischen Bedingungen des Betriebs, sondern auch nach Machtprozessen und Regelungsmustern auf betrieblicher Ebene. Die vier 'Stile industrieller Beziehungen', die hier an Fallbeispielen skizziert worden sind, repräsentieren gleichermaßen unterschiedliche Formen und Legitimationsmuster betrieblicher Herrschaft und Formen der Regelung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit und verbinden sich mit jeweils sehr unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Arbeiter. Diese Stile sind nicht einfach Ausdrucksformen ökonomischer, organisatorischer oder technischer Bedingungen der Betriebe, sondern sind weitgehend durch betriebliche Traditionen, nicht zuletzt aber durch den gesellschaftlich-politischen Kontext geprägt. Bei aller Differenzierung der Stile industrieller Beziehungen zeigen sich nämlich gemeinsame Grundmuster und Tendenzen, die nicht betrieblich, sondern in gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu verorten sind. Ihre Elemente lassen sich wie folgt skizzieren: es wird die Fiktion einer Interessengemeinschaft von Kapital und Arbeit behauptet und verteidigt, in der sich eine gleichsam natürliche Autoritäts- und Führungsrolle der Unternehmensleitung und die Subordination der Beschäftigten zu ergänzen haben; Konflikte werden im Prinzip nicht als Ausdruck unterschiedlicher, 'strukturell angelegter' Interessen, sondern als fremdbestimmte, von aussen in die Beziehung zwischen Kapital und Arbeit hineingetragene Störungen verstanden; Gewerkschaften gelten bestenfalls als notwendiges Übel, wenn nicht gar als gesellschaftspolitischer Feind, ihre Politiken nicht als rationale Interessenäusserung, sondern als grundsätzliche Gefährdung der betrieblichen und gesellschaftlichen Ordnung. Selbst noch dort, wo institutionelle industrielle Beziehungen bereits eine lange Tradition haben, trennen tiefe Gräben die einander misstrauenden Kontrahenten.

In der Krisendekade der achtziger Jahren sind diese Grundmuster noch schärfer hervorgetreten. Die Gewerkschaften als kollektive Akteure und das *collective bargaining* als Regelungssystem haben gleichermaßen unter dem Druck von Massenentlassungen, Rationalisierung und unternehmerischen Konfliktstrategien an Einfluss eingebüsst; zugleich haben sich, nicht zuletzt auch gefördert durch neue Sozialkonzepte, neopaternalistische Tendenzen verstärkt. Betriebliche Modernisierung, wie sie sich in neuen Organisations- und Produktionsformen äussert, geht nicht einher mit der Modernisierung der sozialen Beziehungen.

5.Kapitel

Unternehmensstrukturen zwischen Klan- und Managerherrschaft

In den sechziger Jahren wurden, im Zuge der von den USA initiierten 'Allianz für den Fortschritt', in vielen Ländern Lateinamerikas soziologische Untersuchungen über Unternehmer, ihre Wertorientierungen und Verhaltensweisen durchgeführt. Ganz im Einklang mit der damals vorherrschenden Modernisierungstheorie gingen diese Untersuchungen von der Annahme aus, dass Entwicklung nicht nur von ökonomischen Bedingungen, sondern auch von Wertorientierungen abhängt, in der Formulierung von Lipset: 'Structural conditions make development possible; cultural factors determine whether the possibilities become an actuality' (Lipset 1967, 3). Sie knüpften an die Studie Webers zum Zusammenhang von protestantischer Ethik und kapitalistischer Entwicklung an.

Die ökonomischen Entwicklungshemmnisse in Lateinamerika wurden dabei vornehmlich auf die Vorherrschaft traditionaler Wertorientierungen zurückgeführt. Eine Synopse verschiedener Studien stellt, der dualistischen Entwicklungskonzeption gemäss, zwei Typen von Unternehmern gegenüber: die Manager multinationaler Unternehmen, die mit ihrer Orientierung an Leistung, Rationalisierung und bürokratischen Praktiken als Vorreiter 'moderner' Wertorientierungen erscheinen und bislang noch als 'abweichend' etikettierte Verhaltensmuster zeigen, und das Leitungspersonal in dem herrschenden Unternehmenstyp, dem Familienunternehmen, das sich eher an traditionellen, 'der ökonomischen Entwicklung antithetischen' Werten orientiert. Diese äussern sich in folgenden Praktiken, Einstellungen und Organisationsformen: Managementtätigkeiten sind nicht klar von anderen Handlungsbereichen getrennt; geschäftliche Interessen verbinden sich mit Interessen familiärer oder politischer Natur und lassen nur wenig Raum für generalisierte unpersönliche, bürokratische Normen; soziale Merkmale, wie z.B. Besuch bestimmter Schulen, Zugehörigkeit zu Klubs, zählen mehr als technische oder organisatorische Fähigkeiten. Ein zentrales Merkmal ist der 'familiäre Partikularismus': Bei der Rekrutierung der Manager zählen familiäre Bande und persönliches Vertrauen mehr als Qualifikation. Oft rekrutiert sich die gesamte Unternehmensleitung aus einer Familie. Die Familie sucht die Kontrolle über das Unternehmen aufrechtzuerhalten: 'Outsiders are distrusted, for the entrepreneur is acutely aware that any advantage that may be given to somebody outside the family is necessary at the expense of himself and his family. From this

evolves an unwillingness to co-operate with others outside of one's firm, and a defensiveness towards subordinates, as well as towards creditors, distributors and others. (Lipset 1967, 13). Leitungspersonen der mittleren Ebene gelten oft als wenig vertrauenswürdig und leistungsfähig, weil sie sich schwerlich mit Firmen identifizieren können, in denen die familiären Barrieren die Karrierechancen verbauen.

So interessant diese Ergebnisse und so überraschend insbesondere die Gemeinsamkeiten der Befunde in so verschiedenen Ländern, so problematisch ist andererseits der (modernisierungs-)theoretische Bezugsrahmen, in dem sie interpretiert wurden. Die Wertorientierungen und Verhaltensweisen wurden nach den 'pattern variables' von Parsons bewertet, Dimensionen also, nach denen die Unterschiede zwischen 'traditionellen' und 'modernen' Gesellschaften bestimmt werden sollen.¹⁵⁶ Es ist unschwer zu erkennen, dass die Vereinigten Staaten das Vor- und Zielbild der 'modernen Gesellschaft' abgaben. Unternehmer und Unternehmen in Lateinamerika wurden dagegen normativ am 'Modell des rationalen, bürokratischen wettbewerbsfähigen Unternehmens' (Lipset 1967, 16) und den Charakteristika gemessen, die Weber dem Idealtyp der bürokratischen Verwaltung zuordnete, so vor allem die Steuerung von Verhalten und Beziehungen durch unpersönliche Normen, die Differenzierung von Verantwortlichkeiten, die hierarchische Gliederung und die Rekrutierung nach Qualifikation.¹⁵⁷ Nach den Maßstäben einer bürokratischen Verwaltung eines US-amerikanischen oder europäischen Grossunternehmens erschienen viele der in den Untersuchungen aufgefundenen Struktur- und Verhaltensmuster lateinamerikanischer Unternehmen und Unternehmer dann als Relikte einer traditionellen Ordnung und als 'Entwicklungshemmnisse'.

Nun ist nicht nur an die bereits erwähnte Diskussion zu erinnern, in der sowohl das ethno- oder eurozentristische Zielbild wie auch die Uniformität und Unabweislichkeit

¹⁵⁶ Es sind dies: Partikularismus-Universalismus; askriptive-leistungsabhängige Statuszuweisung; Affektivität-affektive Neutralität und Diffusität und Spezifität (vgl. Parsons 1951, 58 - 67).

¹⁵⁷ Weber führt folgende Merkmale an: es ist ein Verwaltungsstab aus Personen (Einzelbeamten), die '1. persönlich frei nur sachlichen Amtspflichten gehorchen, 2. in fester Amtshierarchie, 3. mit festen Amtskompetenzen, 4. kraft Kontrakts, also (prinzipiell) auf Grund freier Auslese nach 5. Fachqualifikation - im rationalsten Fall: durch Prüfung ermittelter, durch Diplom beglaubigter Fachqualifikation - angestellt, 6. entgolten sind mit festen Gehältern in Geld. . . 7. ihr Amt als einzigen oder Haupt-Beruf behandeln, 8. eine Laufbahn. . . vor sich sehen, 9. in völliger 'Trennung von den Verwaltungsmitteln' und ohne Appropriation der Amtsstelle arbeiten, 10. einer strengen einheitlichen Amtsdziplin und Kontrolle unterliegen' (Weber 1964, 162f)

von Entwicklungsprozessen in Zweifel gestellt wurden.¹⁵⁸ Auch die organisationssoziologische Diskussion kennt die Kontroverse um den Universalismus und Partikularismus gesellschaftlicher Entwicklung und um den Typ der Bürokratie als Inbegriff 'rationaler' und effizienter Organisationsstruktur.

In dieser Debatte ist die Vorstellung zunehmend erschüttert worden, dass die bürokratische Verwaltung, von Weber idealtypisch als die 'rein technisch zum Höchstmass der Leistung vervollkommenbare.., formal rationalste Form der Herrschaftsausübung' (Weber 1964, 164) charakterisiert, als allgemein effizienteste Organisationsstruktur anzusehen sei und sich mit ihren Strukturmerkmalen universell durchsetze; zugleich sind universalistische Annahmen konvergenter Entwicklungspfade zunehmend durch 'kulturalistische' verdrängt worden.¹⁵⁹

Um nur einige der Eckpunkte dieser Diskussion zu skizzieren: Zunächst wurden Prämissen eines Modells der Organisation als eines rationalen, zielgerichteten Sozialsystem in Frage gestellt. So wurde die begrenzte Rationalität bürokratisch verfasster Organisationen hervorgehoben, weil Interessen der Personen und Organisationsziele nicht übereinstimmen, vielmehr immer erst aufeinander abgestimmt werden müssen (Simon 1981). Grundsätzlicher noch zogen die Autoren, die Organisationen als 'natürliche Systeme' (Gouldner) sehen, den instrumentellen, rationalen, zielspezifischen Charakter von Organisationen in Zweifel: Organisationen müssen sehr unterschiedlichen Erfordernissen gerecht werden, weil sie Kollektivitäten von Personen sind, die ihre Eigenheiten einbringen und nicht nur im Sinne der definierten Funktionen agieren. Zwischen gesetzten und tatsächlichen Handlungszielen, zwischen Normen und Verhaltensweisen, zwischen formeller und informeller Ordnung gibt es danach systematische Disparitäten.¹⁶⁰ In der jüngeren Diskussion um japanische Managementmethoden schliesslich wird die Effizienz bürokratischer Verwaltungsstrukturen zu einem zentralen Thema: Formalisierung, Zentralisierung, starre Arbeitsteilung und hierarchische Instanzenzüge und Kommunikationsweisen gelten nun als Quelle gleichermaßen von Entfremdung und Misstrauen wie von geringer Produktivität und Qualität (Ouchi 1992, 85ff).

In den neueren Diskussionen werden auch zunehmend die Beziehungen zwischen Organisationsstrukturen und Verhaltensweisen und dem technischen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Kontext thematisiert.

¹⁵⁸ s. dazu das 1. Kapitel

¹⁵⁹ Eine vorzügliche systematisierende Übersicht der organisationssoziologischen Diskussion bietet Scott 1986. Wichtige Beiträge zu der aktuellen Debatte über Partikularismus und Universalismus finden sich bei Heidenreich/ Schmidt 1991

¹⁶⁰ so etwa Roethlisberger/ Dickson 1939 und die Human Relations-Schule; Selznick 1948

Ein bedeutender und methodisch besonders anspruchsvoller Beitrag war der 'situative' oder 'kontingenztheoretische Ansatz' der Aston-Gruppe. Diese Forschungsgruppe war in ihren empirischen Untersuchungen der Frage nachgegangen, wieweit die formalen Strukturen in unterschiedlichen Organisationen der Merkmalskonstellation bürokratischer Verwaltung entsprechen. Sie kam auf Grund von Faktorenanalysen zum Schluss, dass die verschiedenen Strukturdimensionen - Rollenspezialisierung, Standardisierung, Formalisierung, Entscheidungscentralisierung und Konfiguration (Gestalt der Hierarchie) - relativ unabhängig voneinander sind, und führte die vorfindlichen Unterschiede der Organisationsstrukturen auf unterschiedliche Kontextfaktoren zurück, so vor allem auf die Grösse, die eingesetzten Technologien, Umweltbeziehungen (vgl. Pugh et al. 1968; 1969 a und b). Während die Aston-Gruppe, die ihre Ergebnisse auf innergesellschaftliche (britische) Vergleiche stützte, dem gesellschaftlichen, soziokulturellen und institutionellen Kontext keine Bedeutung für die Strukturierung von Organisationen beimass, ist vor allem durch die Problematik internationaler Vergleiche der Horizont der relevanten Kontextfaktoren beträchtlich erweitert worden. Internationale Vergleiche haben selbst dort, wo die engeren (etwa ökonomischen, technischen) Unternehmenskontexte ähnlich sind, erhebliche Unterschiede von Organisationsstrukturen und Verhaltensmustern festgestellt.¹⁶¹ Child, der selbst an Untersuchungen der Aston-Gruppe beteiligt war, hat später den 'situativen Ansatz' unter diesem Blickpunkt kritisiert: Organisationsstrukturen haben mit gesamtgesellschaftlichen Strukturmerkmalen zu tun und sind nur in ihrer spezifischen sozio-kulturellen Einbettung zu erklären (Child 1981).

In den neueren organisationstheoretischen Diskussionen hat daher einerseits die Komplexität und Variabilität von Struktur- und Verhaltensmustern von und in Organisationen und andererseits ihre Interdependenz und Interaktion und ihre Einbettung in den sozio-kulturellen und institutionellen Kontext zentrale Bedeutung gewonnen (vgl. Scott 1986).

Analog der Entwicklungsdiskussion lässt sich aus der Diskussion um 'bureaucracy and contingency' der Schluss ziehen, dass es keinen 'one best way' industrieller Organisation und zugleich auch nicht eindeutige Rationalitäts- und Effizienzkriterien gibt. Organisationen und ihre Mitglieder sind vielmehr in soziale, ökonomische und kulturelle Kontexte eingebettet, und Organisationsstrukturen und Verhaltensweisen

¹⁶¹ So etwa die deutsch-französischen Vergleichsuntersuchungen von Lutz und der Forschungsgruppe des LEST, welche die sehr unterschiedlichen Organisationsstrukturen in deutschen und französischen Betrieben mit dem in beiden Ländern völlig andersartigen Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem erklärt haben (vgl. Lutz 1976; Maurice/ Sellier/ Silvestre 1987)

sind jeweils spezifische Formen der strategischen Vermittlung und Verarbeitung. 'Gesellschaft und Organisation lassen sich nicht', so fasst Türk die neuere Diskussion zusammen, 'gemäß einer Aussen-Innenmetapher beschreiben, sondern nur mit den Begriffspaaren: Ganzes/Teil bzw. Allgemeines/Besonderes. Organisationen sind stets in der Gesellschaft, sind konstituierende Elemente von Gesellschaft, sie sind konkrete Realisationsweisen von jeweils bestimmten Gesellschaftsformationen. Verfahren formaler Rationalität in Organisationen sind somit Manifestationen des in einer Gesellschaft ausgebildeten Rationalitätsglaubens' (Türk 1989, 37).

Diese hier nur sehr kurz skizzierten Argumente in der organisationssoziologischen Diskussion lassen den euro- oder USA-zentristischen und normativen Charakter der modernisierungstheoretisch inspirierten Interpretationen der 60er Jahre deutlich hervortreten, welche lateinamerikanische Unternehmen und Unternehmer an der Elle dominanter, aber selbst in ihrer Rationalität schon in den Industrieländern umstrittener Muster massen, ohne nach dem besonderen Kontext und ihrer Geschichte zu fragen. Sie lenken die Aufmerksamkeit auf engere organisationelle und weitere soziokulturelle Kontextbedingungen, die Struktur- und Verhaltensmuster, welche dem aus den Industrieländern stammenden Beobachter eigentümlich erscheinen, erst erklär- und verstehbar machen.

Im folgenden werden am Beispiel der kolumbianischen Industrie Unternehmensstrukturen und Organisationsmuster analysiert; es steht dabei jener Unternehmenstyp im Mittelpunkt, der bereits in den sechziger Jahren die Aufmerksamkeit der Sozialwissenschaftler auf sich gezogen hatte: der Familienbetrieb.

Zunächst geht es um die Strukturmuster selbst und danach um ihren Zusammenhang mit organisationellen und soziokulturellen Kontextbedingungen, aus dem sich erst die Rationalitätskriterien von Organisations- und Verhaltensmustern bestimmen lassen. Schliesslich sollen Formen der Unternehmensorganisation auch in ihren typischen Veränderungstendenzen analysiert werden.

1. Die Betriebs- und Unternehmensstruktur in der kolumbianischen Industrie

Daten zur Betriebsstruktur in Kolumbien weisen auf ein eigentümliches Profil hin. Wie der Industriezensus von 1990 zeigt, stellen Kleinst- und Mittelbetriebe (bis zu 200 Beschäftigten) das Gros der Betriebe und beschäftigen fast zwei Drittel (63 %) der Arbeitskräfte in der Industrie; immerhin beschäftigen die 612 (oder weniger als 1 % der) Industriebetriebe, die mit mehr als 200 Personen der Kategorie der Grossbetriebe zugerechnet werden, 37 % der Industriebeschäftigten insgesamt (vgl. Tabelle 5.1). Die niedrigen Durchschnittswerte auch innerhalb der Kategorien - so etwa 37 Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben und 511 in Grossbetrieben - schliesslich deuten darauf hin, dass Betriebe die kolumbianische Industrie repräsentieren, die in den Industrieländern eher der Kategorie von kleinen oder mittleren Betrieben zugerechnet werden.¹⁶²

Tabelle 5.1: **Betriebe der kolumbianischen Industrie nach Beschäftigtenzahl**

	Betriebe	Beschäftigte	Einkommen	Durchschnittl. Beschäftigtenzahl
	N = 94541	N = 843. 616		
Kleinstbetriebe ¹⁾	89	22	8	3
Klein- / Mittelbetr. ²⁾	10	41	37	37
Grossbetriebe ³⁾	1	37	55	511
	100	100	100	

1) bis 9 Beschäftigte

2) 10 - 199

3) über 200

Quelle: DANE, Censo Industrial de 1990

Ins Auge springt aber vor allem die 'Altersstruktur' kolumbianischer Industriebetriebe: 84 % sind erst seit Ende der sechziger Jahre gegründet worden und immerhin fast zwei Drittel der Industriebeschäftigten arbeiten in diesen jungen Betrieben. Nur eine kleine Zahl von Betrieben besteht seit über 50 Jahren (s. Tabelle 5.2).

¹⁶² Das Überraschende ist freilich, dass die Betriebsstruktur gar nicht so sehr von der in Industrieländern wie Deutschland lange Zeit charakteristischen abweicht: erst nach 1950 konzentrierten Grossbetriebe (mit mehr als 200 Beschäftigten) einen grösseren Anteil der Industriebeschäftigten auf sich als in Kolumbien (vgl. Stockmann 1987, S.140). Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass der Anteil der Industriebeschäftigten an der Erwerbsbevölkerung insgesamt in Deutschland viel höher war.

Tabelle 5.2: **Industriebetriebe nach Grössenklasse und Alter (1990)**

'Alter' des Betriebs	Kleinstbetr. ¹⁾	Klein-/ Mittelbetr. ²⁾	Grossbetr. ³⁾	Insgesamt
	N= 68361	N=9368	N=612	N=77057
bis 5 Jahre	45	26	6	41
5-20 Jahre	41	54	29	43
20-50 Jahre	7	17	54	9
über 50 Jahre	7	3	11	7
	100	100	100	100

1) bis 9 Beschäftigte

2) 10 - 199

3) über 200

Quelle: DANE, Censo Industrial de 1990

Überraschend ist dabei, dass Alter und Grösse (soweit sie sich in den Beschäftigtenzahlen ausdrückt) einen nur lockeren Zusammenhang zeigen: Grossbetriebe sind zwar meist älter als die Betriebe in den übrigen Kategorien; immerhin ist ein Drittel der Grossbetriebe und 80 % der Klein- und Mittelbetriebe aber erst nach 1970 gegründet worden. Umgekehrt ist innerhalb jeder Kategorie jeweils nur eine kleine Gruppe älter als 50 Jahre. Ein beträchtlicher Teil der Industriebetriebe hat sich also in relativ kurzer Zeit entweder von Anfang an in beträchtlicher Grösse etabliert oder hat sehr schnelle Wachstumsprozesse durchlaufen. Bemerkenswert ist auch die Aufteilung der Beschäftigten: 80 % der Beschäftigten der Klein- und Mittelbetriebe arbeiten in neueren Firmen; andererseits konzentriert sich die Beschäftigung auch in der Kategorie der Grossbetriebe nicht auf die älteste Gruppe (s. Tabelle 5.3)

Tabelle 5.3: **Beschäftigte nach Grössenklasse und Alter des Betriebs (1990)**

	Kleinstbetr.	Klein-/ Mittelb.	Grossbetr.	Insgesamt
bis 5 Jahre	45	18	5	20
5-20 Jahre	44	53	24	42
20-50 Jahre	7	25	55	30
mehr als 50 Jahre	4	4	16	8
	100	100	100	100

Quelle: DANE, Censo Industrial de 1990

In der kolumbianischen Industrie herrschen kleine und mittlere Betriebe als Beschäftigungsort vor, und es ist anzunehmen, dass sich dies auch in den Organisations- und Leitungsstrukturen niederschlägt. Andererseits haben die Betriebe meist nur eine relativ kurze Geschichte, und es steht zu vermuten, dass sie in kurzer Zeit komplexe Prozesse technisch-organisatorischen und sozialen

Wandels durchlaufen haben, die zugleich strategische Lern- und Erfahrungsprozesse sind.

Eine Analyse kann kaum ein angemessenes Bild kolumbianischer Industriebetriebe vermitteln, wenn sie der industriesoziologischen Tradition folgend die wenigen Grossbetriebe in den Mittelpunkt stellt, die bereits in den ersten Phasen der Industrialisierung gegründet wurden.

Es ist vielmehr von verschiedenen Typen von Industriebetrieben auszugehen, die jeweils unterschiedliche organisationelle Kontexte haben. So lassen sich etwa - in Anlehnung an die Typologie von Katz u.a. (1986) - Betriebe nach Alter, Grösse und Herkunft des Kapitals und damit auch nach Lernbedingungen - und Prozessen unterscheiden: alte grosse Betriebe nationalen Kapitals; junge Betriebe nationalen Kapitals, die in der Hauptphase der Importsubstitution entstanden; Filialen transnationaler Unternehmen; staatliche Industrieunternehmen. Die folgende Analyse wird sich allerdings auf die Analyse von meist 'jüngeren' Unternehmen nationalen Kapitals konzentrieren, in denen sich Struktur und sozialer Wandel der kolumbianischen Industrie am ehesten widerspiegeln. Die nationalen Unternehmen werden zunächst aber in ihren traditionellen Strukturmerkmalen beschrieben; erst später werden die Veränderungstendenzen seit Ende der siebziger Jahre verfolgt. Als Vergleichs- und Hintergrundfolie mag zunächst der Strukturtyp des multinationalen Tochterbetriebs dienen.¹⁶³

2. Strukturmerkmale transnationaler Tochterbetriebe

Die Tochterbetriebe multinationaler Unternehmen in Kolumbien wurden vor allem zwischen den vierziger und sechziger Jahren gegründet, zunächst meist mit Beteiligung nationalen privaten oder staatlichen Kapitals. Den Anreiz schufen nicht etwa spezifische ökonomische Standortvorteile Kolumbiens; auch wurden die Produktionsstätten in Kolumbien nicht in der Absicht aufgebaut, verlängerte Werkbänke für die lohnintensiven Abschnitte der standardisierten Massenproduktion zu schaffen.¹⁶⁴ Von entscheidender Bedeutung war, dass Unternehmen der Industrieländer in der Phase der importsubstituierenden Industrialisierung ihre

¹⁶³ Staatliche Betriebe bleiben gänzlich ausser Betracht, weil sie in Kolumbien niemals eine ähnliche Rolle wie in anderen lateinamerikanischen Ländern - etwa Mexiko und Argentinien - spielten und ausserdem über die Jahre hinweg durch die Privatisierungspolitiken noch an Bedeutung eingebüsst haben; sie waren daher auch nicht in unserem Untersuchungsspektrum vertreten.

¹⁶⁴ ein Motiv, dem in der Diskussion um die Neue Internationale Arbeitsteilung eine zentrale Stelle zugeschrieben wurde (s. Fröbel/ Heinrichs/ Kreye 1977; zur Kritik Jenkins 1985, Dombois 1987)

Produkte nicht mehr auf dem geschützten Markt Kolumbiens absetzen konnten, ohne im Land selbst zu produzieren. Der Markt Kolumbiens war aber interessant genug und die Protektion gab den Spielraum, trotz erhöhter Kosten hohe Gewinne einzufahren.

Multinationale Tochterbetriebe haben von Anfang an unter besonderen Bedingungen gestanden, welche die Organisationsstrukturen prägen. Allgemein werden Produkte gefertigt, welche in Konzernbetrieben in anderen Ländern entwickelt wurden, und es werden Produktionsverfahren angewandt und an die besonderen Bedingungen angepasst, welche bereits in anderen Zusammenhängen erprobt wurden. Schliesslich ist ein grosser Teil von Tochterbetrieben multinationaler Konzerne - so etwa die Fabriken in der Metallverarbeitung, die der Auto- und Elektroindustrie oder die Arzneimittelhersteller - in beträchtlichem Masse von kontinuierlichen Zulieferungen von Vorprodukten und Komponenten abhängig; sie sorgen auf diese Weise für den Absatz von Teilprodukten der Muttergesellschaften. Es handelt sich dabei also um einen komplexen Technologietransfer innerhalb der Konzerne, wenn auch selektiver Art: während Produkte und Verfahrenstechniken in den Industrieländern entwickelt werden, beschränken sich Funktionen der Forschung und Entwicklung auf die Assimilation von Produktdetails an lokale Gegebenheiten. Während die technologisch komplizierte Komponenten im Ausland gefertigt werden, konzentrieren sich solche Produktionsabschnitte im Land, die technologisch wenig aufwendig sind.

Für Tochterbetriebe multinationaler Unternehmen ist charakteristisch, dass sie bereits von Beginn an relativ gross waren und seit langem über differenzierte innere Organisationsstrukturen verfügen.

Um nur als Beispiel die Unternehmensstruktur eines multinationalen Betriebs aus dem Untersuchungsspektrum aufzuführen:

Interautos, in den fünfziger Jahren zunächst von einer einheimischen Gruppe zur Automobilmontage gegründet, wurde Mitte der sechziger Jahre von *Chrysler* aufgekauft und weitete rasch Produktion und Beschäftigung aus. 1979 ging der Betrieb mit damals mehr als 2000 Beschäftigten in die Hände eines anderen US-amerikanischen Autokonzerns über. 1987 hatte das Unternehmen knapp über 1000 Beschäftigte, darunter 350 Angestellte.

Das Unternehmen wird von einem Präsidenten geleitet und gliedert sich in verschiedene Vorstandsbereiche, 'Divisionen', wie Verkauf, Finanzen, Einkauf, Operationen und Personal, auf, deren Leitung von 'Vizepräsidenten' ausgeübt wird. Die Zuständigkeitsbereiche der Vizepräsidenten untergliedern sich funktional einerseits in Stabsabteilungen und andererseits in Hauptabteilungen; letztere, unter Leitung von *gerentes*, sind wiederum funktional und hierarchisch aufgegliedert. Die mit gerade 22 Angestellten sehr kleine Division für Personal strukturiert sich in verschiedene Aufgabenbereiche wie 'Industrielle Beziehungen', Lohn und Gehalt,

Selektion und Weiterbildung, jeweils mit einer spezialisierten Leitung. Eine weitere funktionale Auffächerung und hierarchische Binnengliederung weist die Division für Operationen und die ihr unterstellte Hauptabteilung 'Fertigung' auf; letzterer sind unter anderem die Stabsabteilung für *Industrial Engineering* und die Linienbereiche Produktion, Materialbereitstellung und Betriebstechnik/Instandsetzung, zu- und untergeordnet, jeweils unter Leitung von Ingenieuren. Der Bereich Produktion wiederum ist differenziert in verschiedene Abschnitte unter Leitung von Werkmeistern und Vorarbeitern.

Multinationale Unternehmen etablieren sich von früh an mit Organisationsstrukturen mit den folgenden Charakteristika:

- eine vergleichsweise grosse Industrieverwaltung mit bürokratisierter Struktur und professionellem Leitungspersonal.

Es besteht eine systematische Arbeitsteilung mit definierten Aufgabenbereichen, Verantwortlichkeiten und Autoritätsbefugnissen, welche zumindest im Prinzip unabhängig von den Personen als 'Positionsinhabern' ist. Das obere Management setzt sich aus Personen mit akademischer Bildung und/oder Erfahrung in anderen Konzernbetrieben der Muttergesellschaft zusammen.

- starke institutionelle Differenzierung von funktionalen Unternehmensbereichen mit jeweils ausgeprägten langen internen Hierarchieketten in der Linienorganisation.

In den Tochterbetrieben multinationaler Betriebe sind zentrale Unternehmensfunktionen wie Produktion, Einkauf, Verkauf, Finanzen und Personal in der Regel institutionell jeweils spezialisierten Vorstandsbereichen mit eigenen Stabs- und Linienorganisationen zugeordnet; trotz ihrer Komplementarität bilden sie eigene strategische Bereiche und verlangen mehr oder weniger komplizierte Abstimmungsprozesse. Bemerkenswert ist einerseits die relativ hohe hierarchische Ansiedlung der Personalabteilungen als Vorstandsbereiche, welche die Bedeutung wiedergibt, die den individuellen wie auch kollektiven Arbeitsbeziehungen beigemessen wird. Die Aufgaben der Personalabteilung gehen weit über die Lohn- und Gehaltszahlungen hinaus; sie beziehen Personalselektion, Weiterbildung, Verhandlungen mit der Gewerkschaft und betriebliche Sozialpolitik ein.

- Der Produktionsbereich spielt für die Unternehmenspolitiken eine strategische Rolle und ist institutionell auf der Leitungsebene vertreten. Auf Produkt und Produktionsprozess bezogene Politiken wie Produktionsplanung, -steuerung und -kontrolle sind auf Leitungsebene zentralisiert und eng mit den Unternehmenspolitiken in anderen Feldern verknüpft.

Für den Produktionsbereich ist die organisatorische Differenzierung und institutionelle Trennung in den engeren Fertigungsprozess und in vor-, nach- und nebengelagerte komplementäre Funktionen typisch, welche der Rechenhaftigkeit von Mengen, Zeiten und Kosten dient. Dies betrifft einerseits die systematische Trennung der Konzeption von Fertigungs- und Arbeitsprozessen von der Ausführung: Produktionsplanung (Design von Produktionsprozess und Arbeitsorganisation) und Fertigungssteuerung und -kontrolle (Erstellung von Programmen und Zuweisung von Ressourcen für die laufende Fertigung) sowie die Kontrolle der Programmrealisierung sind Aufgaben des Managements und seiner Stabsstellen und werden vornehmlich von Ingenieuren ausgeübt.

Darüber hinaus sind Funktionen der unmittelbaren Fertigung von denen der Materialzulieferung, Instandhaltung und Qualitätskontrolle organisatorisch getrennt und bilden Aufgabenbereiche spezialisierter Bereiche und Personen; sie sind in ein enges Netz von Vorgaben und Berichtspflichten eingebunden, welche die Kontrolle und arbeitsteilige Koordinierung ermöglichen sollen.

Organisationsstrukturen mit diesen Charakteristika - bürokratische Verwaltungsstruktur mit formalisierter Arbeitsteilung unter Leitung eines professionellen Managements, systematische Planung, Steuerung und Kontrolle der Produktion - sind nicht nur Resultate der komplexen Produktionsorganisation, der Einbindung in internationale Kommunikations-, Zuliefer- und Finanzsysteme sowie der vielfältigen Routinefunktionen, welche grosse Produktionsvolumen, die Beschaffungs- und Absatzmärkte und die finanziellen Transaktionen erfordern. Sie sind auch Ausdruck und Folge von Organisationstransfers innerhalb von multinationalen Konzernen. Dieser geschieht über mehrere Kanäle:

- Das Spitzenmanagement hat häufig bereits vorher in anderen Konzernbetrieben gearbeitet und überträgt und nutzt seine Erfahrungen in neuem Zusammenhang, und konzerninterne Konferenzen und Seminare für Manager und Spezialisten dienen zur Einweisung in neue Konzernpolitiken wie auch zum Erfahrungsaustausch.

- Insbesondere die organisatorische und technische Gestaltung des Produktionsprozesses baut auf Erfahrungen der Muttergesellschaft auf. In der Aufbauphase des neuen Betriebs stellen vom Konzern entsandte ausländische Spezialisten, vor allem Ingenieure, oft die erste Generation von Managern; Techniker reisen aus anderen Konzernbetrieben an, um die Einführung neuer Produktreihen oder die Installation neuer technischer Anlagen zu leiten.

Aber es bedarf nicht einer direkten Übertragung von Kenntnissen und Erfahrungen. Die vom Mutterkonzern entwickelten Blaupausen für den Produktionsprozess, welche die Eigenschaften von Produkt, Material und Werkzeugen definieren, dienen den einheimischen Ingenieuren als Basis für die technisch-organisatorische Anpassung des Produktionsprozesses. Nicht zuletzt wirken auch konzerninterne Vergleichsuntersuchungen über die Tochterbetriebe gleichermaßen als Kontrolle der Produktivität, Effizienz und Qualität wie auch als Druck zur Rationalisierung und Anpassung der Organisation von Verwaltung und Produktion.

So sehr der Mutterkonzern auch über Kosten- und Gewinnrechnung zumindest indirekt die Personalstruktur kontrolliert, so ist doch die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen - so die Entlohnung, die Selektion, Qualifizierung und der Einsatz des Personals - Sache des lokalen Managements und der Anpassung an den spezifischen kulturellen und institutionellen nationalen und regionalen Kontext überlassen. Immerhin verbreitet die Muttergesellschaft über ihre Seminare auch allgemeine Direktiven für neue Politiken, etwa die Einführung von Partizipationsformen.

3. Herkömmliche Strukturmerkmale des nationalen Unternehmens

Im Spektrum der kolumbianischen Industrie von grösserer Bedeutung ist freilich ein anderer Typ: der des mittleren oder grossen Industriebetriebs nationalen Kapitals, der in den fünfziger bis achtziger Jahren gegründet wurde, als Familienunternehmen geführt wird und heute bis zu einigen hundert Beschäftigte haben kann.

Die Motive zur Gründung wie auch die Ausgangsbedingungen sind für diese Unternehmen gänzlich andere als die der multinationalen Töchter.

Die Betriebe wurden meist von Kaufleuten ohne vorgängige einschlägige Produktionserfahrungen als Alleinunternehmer oder Gesellschafter gegründet, die ihr Kapital gewinnbringend produktiv anlegen wollten.

Von grundlegender Bedeutung für die betrieblichen Sozialbeziehungen ist die Einheit von Eigentum und Direktion: die Eigentümer üben, oft mit Beteiligung von Familienmitgliedern, auch die Leitung des Unternehmens oder der Unternehmen des Konglomerats aus; in grösseren Unternehmen kooptiert die Familie auch Personen ihres Vertrauens in die Leitung, behält aber direkt oder indirekt die Kontrolle auch über die laufenden Aktivitäten. Der Aufsichtsrat - sofern es ihn gibt -

wird von Mitgliedern der Familie besetzt und hat daher nur begrenzte Kontrollfunktionen als unabhängiges Organ. Der kleine Stab von Angestellten hat kaum Entscheidungsspielraum. Allerdings konzentriert der Unternehmer seine Arbeit vor allem auf die Kommerzialisierung und die finanziellen Transaktionen und überlässt die Organisation der Produktion erfahreneren Personen.

Das Besondere ist, dass sich diese Organisationsstruktur auch noch in mittleren und grossen Betrieben findet.

Im einzelnen sind folgende Züge der sozialen Organisation hervorzuheben:

a) Die personalisierte Herrschaft des Familienklans: Einheit bzw. unscharfe Trennung von Eigentum, Management und Kontrolle in der Hand der Familie

Unternehmen, in denen die Gründergeneration das Sagen hat, haben zumeist eine patriarchalische Struktur: Der autokratische Unternehmer konzentriert alle Entscheidungsfunktionen auf sich. Verwandte oder sonstige Personen in Leitungsfunktionen haben eher die Rolle von Administratoren inne, die kraft ihrer persönlichen Vertrauensbeziehung zum Unternehmer Autorität gegenüber den Beschäftigten beanspruchen können. Nur selten gibt es eine systematische Trennung und Delegation von Aufgabenbereichen, zumal die zwischen eher strategischen und operativen Funktionen.

Alle wichtigen Entscheidungen werden vom Eigentümer gefällt. Die Person des Unternehmers ist allgegenwärtig; er nimmt sich das prinzipielle Recht, in allen Fragen die letzte Entscheidung zu fällen, greift situativ auch in die Aufgabenbereiche seiner Beschäftigten ein, ohne dabei hierarchische Verantwortlichkeiten zu respektieren; andererseits können sich auch die Beschäftigten, an den hierarchischen Linien vorbei, direkt an ihn wenden. Die Herrschaftsbeziehungen scheinen hochgradig personalisiert, nicht durch Instanzenzüge und allgemeine Normen vermittelt, welche Rechte und Pflichten definieren; der Anspruch persönlicher oder familiärer Herrschaft verträgt sich auch nicht mit kollektiven Institutionen als Interessenvermittlung.

Oft werden Unternehmen auch von mehreren Familienmitgliedern gegründet, welche dann die Leitungsfunktionen übernehmen und unter sich aufteilen; es etabliert sich die Herrschaft des Klans, mit einer etwas anderen Machtverteilung als im patriarchalischen Regime.

Ein Maschinenbauingenieur kaufte Mitte der achtziger Jahre zusammen mit seinem Bruder, einem Bauingenieur, die Maschinen und leitet die Produktion eines kleinen Metallbetriebs mit kaum 20 Beschäftigten. Seine Freundin, eine Betriebswirtin, ist für die gesamte Administration, den Verkauf und die Lohnabrechnung zuständig. Sein Bruder, der vor allem Grundstücks- und Finanzierungsgeschäfte betreibt, ist nur sporadisch in der Firma, regelt aber die Finanzen; neuerdings sucht sich aber dessen Frau, bislang noch Studentin des *Industrial Engineering*, eine Betätigung in der Firmenleitung, hat allerdings ihren Platz noch nicht gefunden. Auch wenn der im Betrieb präsente Bruder unbestrittener Chef des Unternehmens und letzte Entscheidungsinstanz ist, werden doch wichtige Entscheidungen kollektiv beraten.

Solche kollektiven Leitungsstrukturen des Familienklans sind nicht nur in Klein- und Mittelbetrieben häufig anzufinden, sondern selbst noch in grossen Konglomeraten. Die Klanmitglieder haben jeweils, oft wenig scharf abgegrenzte Aufgabenfelder und stimmen sich informell über Entscheidungen ab; mitunter hat aber eine Person - der Firmengründer, der älteste Sohn o. ä. - die letzte Autorität, und es ist eher die Stellung im Familienverband als besondere individuelle Qualifikationen oder Eigenschaften, welche die Autoritätsstellung definieren.

Die Herrschaft des Familienklans etabliert sich spätestens mit dem Generationswechsel: es sind typischerweise die Söhne, welche sich die wichtigsten Funktionen untereinander aufteilen, so vor allem die Kommerzialisierung und die Produktion; wichtige Entscheidungen werden aber gemeinsam getroffen.

Um ein Beispiel eines mittleren Familienbetriebs der Lebensmittelindustrie anzuführen:

Der Betrieb, heute mit fast 400 Beschäftigten, wurde in den fünfziger Jahren von einem Kaufmann gegründet, der einen wachsenden Markt für Kartoffelprodukte vermutete und sich über ausländische Zeitschriften Grundkenntnisse über den Produktionsprozess aneignete. Die ersten, recht einfachen Maschinen und Apparate wurden entweder gebraucht im Ausland gekauft oder nach eigenen Entwürfen im Lande hergestellt. Mit wenigen Arbeitern begann er die Produktion, die dann im Zuge der raschen Ausweitung der städtischen Märkte einen schnellen Aufschwung nahm. Über ein eigenes nationales Vertriebssystem beherrscht heute das Unternehmen den nationalen Markt. Der Firmengründer, inzwischen ein Greis, ist weiterhin Präsident der Gesellschaft, hat aber die Unternehmensleitung in den achtziger Jahren seinen zwei Söhnen überlassen, die die Verantwortung über Produktion, Verkauf und Finanzen im Prinzip untereinander aufgeteilt haben. Die Geschwister treffen (wichtige wie unwichtige) Entscheidungen gemeinsam: sie unterschreiben Schecks und Arbeitsaufträge, nehmen Einstellungen und Entlassungen vor, gewähren Urlaub und Kredite; um die neuen Maschinen für die technisch hoch entwickelten Produktionslinien auszuwählen, schauen sie sich im Ausland um. Neuerdings ist auch ihre Schwester in das Unternehmen eingetreten: sie will sich jetzt den Bereich Finanzen und Administration als Aufgabenbereich zuschneiden. Die Angestellten des kleinen Verwaltungsbereichs fungieren dem gegenüber nur als Hilfspersonal ohne eigene Entscheidungsbefugnisse. Die Produktionsleitung ist einem Angestellten überlassen, der mit seinem autoritären

und rüden Verhalten die Arbeiterinnen tyrannisiert. Immerhin hat der Klan auch ärmere Familienmitglieder im Unternehmen untergebracht; so ist etwa auch die Telefonistin aus der Klanfamilie.

Der Übergang von der Herrschaft des autokratischen Patriarchen zur Herrschaft des Familienklans ist ein in der kolumbianischen Industrie häufig vorfindliches Muster und hängt natürlich zunächst einmal mit dem 'Alter' von Unternehmen zusammen. Da das Gros zumindest der heute mittleren und grossen Unternehmen in den fünfziger und sechziger Jahren gegründet wurde, sind insbesondere in den späten siebziger und den achtziger Jahren die Wechsel häufig.

In alten Unternehmen geht die Vererbung der Unternehmensleitungen mitunter bereits über Generationen.

So in dem Ziegeleiunternehmen mit heute fast 400 Beschäftigten. In diesem ältesten von uns untersuchten Unternehmen, welches Anfang des Jahrhunderts von einem englischen Ingenieur gegründet wurde, ist jetzt bereits die dritte Generation der Familie in Leitungsfunktionen. Die Söhne des Gründers gaben nach einigen Jahrzehnten die Unternehmensführung in den siebziger Jahren an ihre Söhne weiter. Obwohl das Unternehmen von der Familie in das Eigentum einer Kooperative übergegangen ist, üben die beiden Vettern weiterhin die Unternehmensleitung aus.

Unabhängig von ihrer rechtlichen Form, ist es geradezu ein Merkmal von Familienunternehmen, dass die Familie Eigentum, Management und Kontrolle in einer Hand zu behalten sucht und Personen, welche nicht dem Klan angehören oder zu ihren Vertrauten zählen, von Leitungs- und Entscheidungsfunktionen ausschliesst.

b) Geringe interne Bürokratisierung und geringe formelle Integration

Nicht nur in den Unternehmen, in denen die Ansprüche des Klans auf soziale Exklusivität und Machtkonzentration einer Delegation von Entscheidungsfunktionen im Wege stehen, bleiben funktionale und hierarchische Arbeitsteilung wenig ausgebildet. Es ist ein Merkmal von Unternehmen, welche in den fünfziger oder sechziger Jahren gegründet wurden, seitdem ein starkes Wachstum erfahren und nicht auf Organisationsvorbilder von Muttergesellschaften zurückgreifen, dass sie bis in die achtziger Jahre nur eine kleine Verwaltung hatten, mit einer funktional wenig differenzierten inneren Struktur und kurzen hierarchischen Linien. Die

Direktion eines mittleren Betriebs dieser Art mit einigen hundert Beschäftigten mochten der Eigentümer oder ein von den Gesellschaftern bestellter Direktor und eine weitere Vertrauensperson als Stellvertreter ausüben, ohne feste Arbeitsteilung untereinander; sie verfügten nicht über spezialisierte Stabsfunktionen. Die routinemässigen Verwaltungsaufgaben führten einige Angestellte aus. Die Funktionen des Unternehmers im traditionellen Unternehmen konzentrierten sich - inmitten all seiner diffusen Entscheidungsfunktionen - auf die Gestaltung der Aussenbeziehungen des Unternehmens, die Finanzierung, die Vermarktung der Produkte, auf die Investitionen sowie den Kontakt zu Regierungsbehörden, welche für Importgenehmigungen, Devisenzuweisungen etc. zuständig sind.

Es ist klar, dass einer solch einfachen Verwaltungsstruktur auch eine relativ einfache Aufgabenstruktur entspricht.

Meist ist der Unternehmer kaufmännisch orientiert, sieht seine industrielle Aktivität vor allem als Investition, die Gewinn abwerfen soll. Der Produktionsbereich ist - etwa gegenüber dem Verkauf und den Finanzen - ein funktional wie hierarchisch nachgeordneter, unternehmensstrategisch zweitrangiger Bereich, oft für die Unternehmensleitung eine Art *'black box'*.

Auffällig ist zunächst die geringe Ausbildung produktionsbezogener Entwicklungs-, Planungs- und Kontrollfunktionen. In der Unternehmensverwaltung finden wir kaum Funktionen der Produktionsplanung und Kontrolle und umso weniger die der Forschung und Entwicklung. Weder der Produktentwicklung noch der Rationalisierung der Produktionsorganisation - im Sinne einer systematischen rechenhaften, an Produktivität und Qualität orientierten Organisation - wird von der Unternehmensleitung grosse Aufmerksamkeit geschenkt. Von der Anschaffung neuer Technologien abgesehen, bleiben Planung, Steuerung und Kontrolle der Produktion weitgehend der Produktionsleitung überlassen.

Die operative Leitung und Organisation, laufende Steuerung und Kontrolle der Produktion wird meist delegiert und ist nur wenig mit den übrigen Unternehmensfunktionen strategisch abgestimmt; Konzeption und Ausführung sind dezentralisiert und noch wenig räumlich und institutionell getrennt. In dem Spektrum unserer Untersuchungen bildet der Unternehmer mit einschlägigen technischen Kenntnissen eher die Ausnahme - so etwa der Techniker, der in seinem Betrieb die in den USA erworbenen Erfahrungen in der Kurbelwellenproduktion verwertet oder der Ingenieur, der sich nach einigen Jahren der Arbeit in einer Sägenfabrik selbständig gemacht hat.

Es sind folgende Formen zu finden:

- ein Produktionschef, oft ein Arbeiter mit langer Erfahrung, in grösseren Betrieben mitunter auch ein Techniker oder Ingenieur, organisiert die laufende Produktion: Er stellt das Produktionsprogramm auf und gibt Aufgaben an die Arbeiter weiter, kontrolliert die Ausführung, koordiniert die verschiedenen arbeitsteiligen Verrichtungen, sucht Abhilfe und improvisiert, wenn es an Material mangelt oder eine Maschine stillsteht, und hat weitreichende Autoritätsvollmachten. Im grösseren Betrieb kann er sich auf eine Gruppe Vorarbeiter stützen, mit ähnlichen Funktionen in ihren Bereichen.

- der Produktionsbetrieb wird einem Subunternehmer zur Pacht übergeben, der mit den vom Unternehmer gestellten Maschinen und Materialien arbeitet und einen festen Anteil am Erlös erhält; der Unternehmer übernimmt den Vertrieb. Der Subunternehmer ist, im Gegensatz zum Unternehmer, mit dem Produktionsprozess vertraut und nimmt als formeller Arbeitgeber der Arbeiter dem Unternehmer die Selektions-, Entlohnungs- und Disziplinarfunktionen ab. Dies ist etwa der Fall in einer kleinen Ziegelei, wo ein Subunternehmer mit einer, überwiegend aus seinen Familienangehörigen zusammengesetzten Kolonne die Produktion betreibt. Die Arbeiter erhalten weniger als das gesetzliche Niveau von Löhnen und Sozialleistungen.

- Eine andere Form ist die Beschäftigung mehrerer Arbeiter als formell selbständige Werkvertragsnehmer, welche die wichtigsten Produktionsabschnitte übernehmen. Sie arbeiten nach Plänen und mit den Sachmitteln des Unternehmens, sind aber in der gesamten Arbeitsausführung bis zur Übergabe des Werks auf sich selbst gestellt. Auch hier erspart sich der Unternehmer weitgehend Planungs- und Kontrollfunktionen. Die selbständigen Arbeiter haben lange Erfahrung in ihren Berufen und führen die vereinbarten Aufträge in der vertraglichen Zeit und gemäss den üblichen Qualitätskriterien aus.

Die einfache Organisationsstruktur spiegelt derart auch die geringe Entwicklung systematischer Unternehmenspolitiken und aufeinander bezogener Politikfelder wider.

Dies gilt auch für die Personalpolitik der Verwaltung: Diese reduzierte sich im Wesentlichen auf die routinemässige Lohnabrechnung und die Formalitäten bei

Einstellungen und Entlassungen, während die eigentlichen Selektionsprozesse im Arbeitsprozess selbst stattfanden und Konflikte direkt vom Firmenchef behandelt wurden. Es ist in diesem Sinne bereits problematisch, von Personal‘politik‘ zu sprechen, da weder Selektion, Qualifikationen oder Motivation noch Industrielle Konflikte Thema bewusster, grundsätzlicher und längerfristiger Unternehmenspolitiken waren.

c) Interne Qualifizierung und Herrschaft des Erfahrungswissens

Ein weiteres Merkmal der traditionellen Organisationsstruktur ist die Vorherrschaft der internen Qualifizierung und des Erfahrungswissens. Für lange Zeit ist die Professionalisierung auch der Leitungsebene gering, und es finden sich kaum Akademiker, etwa Ingenieure oder Betriebswirte, in einschlägigen Funktionen. Die Beschäftigten erwerben ihre Qualifikationen in aller Regel im betrieblichen Arbeitsprozess selbst; Vorgesetztenpositionen werden von innen, von langjährig Beschäftigten, besetzt.

Die Arbeitsteilung bildete sich häufig informell aus, und der Zugang zu mittleren Leitungsebenen war sozial offen, da es auf betrieblich gewonnene Erfahrung und nicht auf akademische Bildung ankam, wie das Beispiel eines mittleren Betriebs der Metallverarbeitung zu Ende der siebziger Jahre anzeigt, der damals fast 500 Arbeiter und Angestellte beschäftigte:

Sowohl die ‘Personalchefin’ als auch die Chefin der Buchhaltungsabteilung, beide mit nicht mehr als einigen Jahren höherer Schulbildung, waren in den sechziger Jahren als Sekretärinnen des Direktors bzw. Superintendenten in den Betrieb eingetreten und hatten ihre Chefs zunehmend von Teilfunktionen ‘entlastet’ und sich dabei auf ihre Leitungsfunktionen spezialisiert. Die eine, *Doña M.*, übernahm nach und nach die Aufgaben, Personal einzustellen und Entlassungen vorzunehmen; ihre Autoritätsstellung gegenüber den übrigen drei Angestellten der Personalabteilung, die ausschliesslich mit der wöchentlichen Lohnabrechnung befasst waren, wurde nie formell definiert. Auch der Produktionschef war Ende der 50er Jahre ohne einschlägige Vorkenntnisse als Gehilfe in die Produktion eingetreten, verschaffte sich im Arbeitsprozess selbst umfassende Qualifikationen und wurde nach 10 Jahren in die Leitungsfunktion befördert. Bis in die achtziger Jahre waren ausschliesslich ‘Praktiker’ in den Leitungsfunktionen tätig: es gab weder Ingenieure noch sonstige Akademiker (vgl. Dombois 1992, 31ff).

Interne Qualifizierung und Besetzung von Leitungsfunktionen mit ‘Praktikern’, die im Betrieb von der Pike auf gelernt haben, sind Merkmale der traditionellen Unternehmensorganisation, die einen eigentümlichen technisch-organisatorischen

und sozialen Konservatismus hervorbringen: Sie fördern mit der Tradition von etablierten Praktiken und Bräuchen die Ritualisierung von Arbeitstechniken ebenso wie die Reproduktion der etablierten Sozialordnung, die Autorität und Status an Seniorität und Erfahrung, und das heisst an die Einpassung in betriebliche Traditionen bindet.

4. Organisationsstruktur, Kontextbedingungen und Rationalität der Klanherrschaft

Die beiden Unternehmens- und Organisationstypen weisen in ihren traditionellen Binnenstrukturen grosse Unterschiede auf. Während der multinationale Tochterbetrieb eine bürokratische Binnenstruktur unter Leitung professioneller Manager mit einer rationalisierten Produktionsorganisation verbindet, wird der nationale Betrieb durch personalisierte Autoritätsbeziehungen, eher informelle Arbeitsteilung, Dominanz des Erfahrungswissens und dezentralisierte Produktionsorganisation charakterisiert - so jedenfalls in ihren traditionellen Mustern, die durch die Krise seit Mitte der siebziger Jahre allerdings beträchtliche Änderungen erfahren haben, auf die noch zurückzukommen sein wird.

Beide Typen haben viel mit dem Bild gemein, das die verschiedenen lateinamerikanischen Studien und das Resümee von Lipset bereits für die sechziger Jahre gezeichnet hatten. Sind sie aber auch Belege für die Irrationalität und Ineffizienz des 'traditionellen' nationalen Unternehmens, wie sie auch heute noch von vielen angenommen wird?

Um die Merkmale der Betriebstypen zu erklären, ist es notwendig, sie in ihrem Kontext zu analysieren. Um nur einige der Bedingungen des nationalen Unternehmens aufzuführen, welche zur Erklärung der Organisationsstrukturen und ihrer spezifischen Rationalität beitragen:

- Ursprung als Kleinbetriebe mit wenig komplexen Produktionsstrukturen

Die geringe Formalisierung der Organisationsstruktur, wie sie sich in informeller Arbeitsteilung und direkten Autoritätsbeziehungen ausdrückt, gibt typische Anfangsbedingungen wieder: den kleinbetrieblichen Ursprung wie auch die relativ einfachen Produkt- und Produktionsstrukturen der nationalen Betriebe. Die

betrieblichen Aussen- und Binnenbeziehungen, also sowohl Finanzierung, Einkauf, Vermarktung als auch Buchhaltung und Produktion, sind anfangs noch wenig komplex, solange sowohl das Produktionsvolumen wie auch die Produktdifferenzierung gering und der Markt auch räumlich begrenzt ist. Der Unternehmer agiert in einem engen Netz persönlicher sozialer Beziehungen, von dem Kredit und Kreditwürdigkeit, Kundenkontakte, kurze Drähte zu den Behörden und betriebliche Autorität gleichermaßen bestimmt werden; in den ersten Jahren werden auch nur wenige Arbeiter und Angestellte beschäftigt.

Zugleich waren die Produkte anfangs meist technisch wenig anspruchsvoll, verlangten weder Forschungs- und Entwicklungsaufwand noch viel Designarbeit; häufig handelte es sich um Kopien. Auch die Produktionsprozesse waren einfach, mit wenig komplizierten Maschinen und geringer Fertigungstiefe. Dies alles sind Bedingungen für eine hochgradige Transparenz der betrieblichen Beziehungen und Prozesse, für die flexible und direkte Koordination und Kontrolle, die weder spezialisierten noch akademisch ausgebildeten Personals bedarf. Die geringe Bürokratisierung kann unter diesen Umständen geradezu als ein Vorteil angesehen werden: die geringe Spezialisierung vermindert Kosten und erhöht die Flexibilität; 'overhead'-Kosten bleiben gering, und es ist nicht notwendig, teure Spezialisten einzustellen.

Die Konservierung solcher etablierter Organisationsstrukturen und Verhaltensmuster musste sich aber in ein Problem verwandeln, als sich die anfänglichen Bedingungen veränderten: Viele Betriebe wuchsen in relativ kurzer Zeit, weiteten Produktion, Beschäftigung, Marktradius und insgesamt die Skala ihrer Aktivitäten aus und begannen, die Produktpalette zu differenzieren.

- *Organisationsentwicklung als Versuchs- und Irrtumsprozess*

In der Gründungsphase verfügten die Unternehmer und das angestellte Personal in der Regel weder über umfassende einschlägige technisch-organisatorische Erfahrungen und Kenntnisse noch über Modelle für die zweckmässige Organisation von Verwaltungs- und Produktionsprozessen - ganz im Gegensatz zu den transnationalen Unternehmen, welche Organisationsmuster und Blaupausen aus den Mutterbetrieben übernahmen, diese allerdings auch noch an den neuen Kontext anzupassen hatten. Die Entwicklung der Organisationsstrukturen in den nationalen Betrieben ist daher ebenso wie die Gestaltung der Produktionsprozesse Ausdruck und Resultat von empirischen Erfahrungs- und Lernprozessen, die wenig systematisch und eher nach Prinzipien von Versuch und Irrtum abliefen. Dies hatte

sicherlich den Vorteil, dass endogene Potentiale genutzt und entwickelt wurden und sich neue Erfahrungstraditionen ausgebildet haben. Gerade die Dominanz des empirischen Lernens hat aber auch die Neigung befördert, einmal etablierte Muster zu ritualisieren und sie gegenüber Veränderungen im Kontext abzuschotten.

Von zentraler Bedeutung für die informelle Organisationsstruktur und die hochgradige Personalisierung der Beziehungen ist aber die Herrschaft des Klans (bzw. seines Vertrauenspersonals). Sie ist nicht einfach ein vormodernes Relikt wirtschaftsfremden Verhaltens, sondern zeigt eine eigene Rationalität, die sowohl mit den Eigenarten des weiteren gesellschaftlichen Kontexts zu tun hat wie mit den Vorteilen, welche gerade nicht-kontraktuell begründete Beziehungen bieten können (aber beileibe nicht müssen).

Die Figur des Klans, dessen Zusammenhalt sich aus familiären oder freundschaftlichen Bindungen ergibt, ist eine zentrale gesellschaftliche Institution, über die in lateinamerikanischen Ländern die Lebenschancen inmitten sozialer Ungleichheit und Privilegienstrukturen verteilt werden. Wie der venezolanische Autor Naim schreibt, handelt es sich bei Klans 'um Gruppen von Individuen, zwischen denen sehr stabile Primärbeziehungen bestehen oder sich ausgebildet haben: durch verwandtschaftliche Beziehungen, lange Jahre intimer Freundschaft, Reziprozitätsbeziehungen von Gefallen und Loyalität, Schutz und gegenseitiger Hilfe, durch starke Übereinstimmung in Werten, Interessen und Verhalten und die Existenz von gemeinsamen Rivalen oder 'Feinden'. Diese Verbindungen schaffen ein dichtes Netz von menschlichen und ökonomischen Verpflichtungen, welches der Gruppenstruktur eine Verlässlichkeit, Dauerhaftigkeit und Sicherheit verleiht, welche die Umwelt nicht bietet' (Naim 1992, 148).

Der Klan ist das zentrale Medium der gesellschaftlichen Zuordnung in einem System der Ungleichheit. Von Ressourcen und Reichweite des Klans hängt es ab, welche soziale Chancen seine Mitglieder haben. Auf der Ebene der Unternehmen dürfte auch in Kolumbien eine ähnlich kleine Gruppe sozial eng verflochtener Personen bestimmend sein, wie Naim sie für Venezuela vorstellt: 'eine höchst interdependente und miteinander verflochtene Führungsschicht. Direkte Verwandtschaftsbeziehungen, gemeinsame Familiengeschichten, Patenschaften, gemeinsame politische Aktivitäten, grundlegende Gefälligkeiten in kritischen Situationen, unternehmerische Initiativen in der Gesellschaft, langjährige Geschäftsbeziehungen, gemeinsame Studienzeiten, indirekte Beziehungen über

Verwandte und letztlich die Tatsache, in vielen sozialen Situationen immer wieder zusammenzutreffen, in denen sich die persönlichen Beziehungen vertiefen - dies sind nur einige der vielen Verbindungen zwischen denen, die die Organisationen des Landes leiten' (Naim 1992, 143f).¹⁶⁵

Die grosse Bedeutung der Klanherrschaft hat nun nicht nur mit der allgemeinen Struktur sozialer Ungleichheit zu tun. Sie hängt auch mit der Instabilität und Informalität des ökonomischen und politisch-institutionellen Kontextes der Unternehmen zusammen: der nur schwachen Regelungskraft des Rechtssystems und des Marktes, den abrupten Kurswechselln staatlicher Politiken und dem schnellen Wechsel von Funktionären sowie dem grossen Raum, der der direkten persönlichen Intervention in politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen zukommt.

Aber auch im Hinblick auf die Binnenbeziehungen ist der 'familiäre Partikularismus' nicht *eo ipso*, wie in den modernisierungstheoretisch orientierten Interpretationen oft unterstellt, Ursache ineffizienter Organisationsstrukturen.

Hirschman hat bereits im Zusammenhang der Diskussion um 'Entwicklungshemmnisse' die Auffassung, die Grossfamilie schwäche die individuelle Leistungsbereitschaft, als 'ethnozentrische Schlussfolgerung' kritisiert. Er schreibt '...man kann sich unmittelbar einige Vorteile vorstellen, die sich daraus ergeben, dass wirtschaftliche Entscheidungen nicht innerhalb der Kleinfamilie, sondern einer grösseren Gruppierung getroffen werden. So macht es das besondere Verhältnis unter den Mitgliedern von Grossfamilien etwa möglich, neue und nur in Kooperation zu bewältigende Aufgaben anzugehen, ohne dass zuvor bereits so komplizierte Fragen wie die der Einstellung von Arbeitskräften oder der Buchführung geklärt werden müssten. Ausserdem können sie ihre finanziellen Mittel ja nicht nur für Konsum- sondern auch für Investitionszwecke zusammenlegen und so geschäftliche Unternehmungen oder die Fortbildung der Begabteren unter ihnen finanzieren' (Hirschman 1989b, 15).

Die familiären oder Freundschaftsbeziehungen können eine Basis gegenseitigen Vertrauens und gemeinsamer Interessen schaffen, wie sie sich in kontraktuellen

¹⁶⁵ Für Kolumbien fehlen systematische Netzwerkanalysen, die diesen Zusammenhang deutlich machen. Immerhin zeigen die Studien von Mayor (1984) und von Echavarría (1989) den engen Kreis von Personen und Familien, die in den ersten Jahrzehnten der Industrialisierung eine Rolle gespielt haben. Es wäre schon sehr interessant, nur einmal die regelmässigen Gesellschaftsseiten der Zeitschriften, wie etwa *Semana* oder *Cromos*, oder auch die Mitgliederlisten der alten, teuren Clubs auszuwerten

Beziehungen nur schwer oder nur langfristig herstellt. Wie einer der Eigentümer der *Indugas*, einer der Untersuchungsfirmen, kommentiert: 'Eine Familiengesellschaft kann besser mit Krisen umgehen. Es gibt eine grössere Verpflichtung ihrer Mitglieder, sie am Laufen zu halten, indem man mitunter auch zugunsten der Rentabilität seine Interessen zurückstellt. Die Einheit ist grösser und es ist leichter als mit familienfremden Gesellschaftern, administrative Entscheidungen zu fällen, denn es herrscht Vertrauen vor. Ausserdem denken drei Köpfe besser als einer' (López/Castellanos 1992, 7). Vertrauen und weniger hierarchisierte, kollektive Kommunikationsstrukturen und Identifikation mit dem Unternehmen sind demnach besondere Merkmale der Herrschaft des Familienklans, welche - im Vergleich zu alternativen Formen der betrieblichen Herrschaft, namentlich zur Interessengemeinschaft von Gesellschaftern oder zum Regime angestellter Manager - offenere Informationsflüsse und flexiblere Entscheidungsverfahren begünstigen, allerdings nur für den Klan. Die Klanherrschaft ist eine exklusive Beziehungsform und hat eine deutliche Abgrenzung der Familie (und ihrer Vertrauensleute) von den Aussenstehenden und zumal den Untergebenen, die nicht mit einem entsprechenden Vertrauen rechnen können und von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen sind, zur Voraussetzung. Das Modell familiärer Herrschaft, in dem sich die Autoritätsansprüche der Leitungspersonen aus der Mitgliedschaft zum (möglicherweise durch Kooptation erweiterten) Klan herleiten, schliesst eine Konzeption personalisierter und ungleicher Beziehungen zu den Beschäftigten ein: die Verpflichtung zur 'Loyalität' als einer generalisierten Folgebereitschaft gegenüber den Leitungsmitgliedern, die mehr wiegt als Leistungstüchtigkeit und gute Arbeit, und Formen kollektiver Interessenorganisation nicht zulässt.¹⁶⁶

Das Potential interner Widersprüchlichkeiten der patriarchalischen wie der Klanherrschaft ist freilich nicht zu übersehen. Die Machtfunktionen sind in wenigen Händen konzentriert und nur in geringem Masse internen oder externen Kontroll- und Korrekturinstanzen, Legitimations- und Kompromisszwängen ausgesetzt. Nicht nur bleibt die Zuordnung von Verantwortlichkeiten innerhalb des Klans unscharf; mangelndes Vertrauen gegenüber Untergebenen und allgemein gegenüber 'Aussenstehenden' sind auch einer systematischen Arbeitsteilung und zumal der

¹⁶⁶ Die Klanherrschaft unterscheidet sich daher weitgehend von dem 'Betriebsclan', der die Arbeitsbeziehungen in japanischen Betrieben charakterisiert. Betriebsklane sind nach Ouchi 'enge Vereinigungen von Personen, die sich gemeinsam in einer ökonomischen Aktivität engagieren, aber durch eine Vielfalt von Bindungen miteinander verbunden sind' (Ouchi 1992, 98); Betriebsclans schliessen, anders als die Klanherrschaft, sowohl Management und Stammebelegschaft, wie auch externe Zulieferer, Kunden und Kapitalgeber ein (vgl. Deutschmann 1989, 86)

Delegation von Verantwortlichkeiten wie auch der Nutzung kooperativer Produktivität im Wege: wer nicht dem Klan angehört, sieht sich zur Unmündigkeit verurteilt.

Die Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungskompetenz der Personen hängt nicht unbedingt mit den unternehmerischen Fähigkeiten, sondern mit ihrer Stellung und ihrer Autorität in der Eignerfamilie zusammen. Die Machtkonzentration in den Händen des Klans, die soziale Exklusivität der Leitung, der Mangel unternehmensinterner Korrektiv- und Kontrollinstanzen macht es aber umso schwerer, die internen wie externen Signale aufzunehmen, welche auf die Notwendigkeit, etablierte Verhaltens- und Beziehungsmuster zu verändern, hinweisen.

Schliesslich schlägt die Stärke einer nicht auf ökonomische Interessen begrenzten Solidargemeinschaft in Schwäche um, wenn der Klan sich nicht einig wird.

Die auf familiären Solidarinteressen begründete Herrschaft des Klans und insbesondere die Erbfolge birgt beträchtliches Konfliktpotential in sich: Wenn etwa die Brüder, welche dem Patriarchen nachfolgen, in Streit miteinander geraten, aber auch wenn kurzfristige Renteninteressen mit Investitionsinteressen in Konflikt geraten, verwandtschaftlichen Bande in Fesseln, die kaum mehr rationale Politiken zulassen und erst durch das freiwillige Ausscheiden eines der Beteiligten oder des Klans durchschnitten werden können. Dies zeigt der folgende Fall:

Der greise Gründer eines mittleren Metallbetriebs ist formell nicht mehr Präsident der Firma und hat seinen beiden Söhnen das Management überlassen. Wie auch in anderen Betrieben üblich, hat der eine die Produktion und der andere Verkauf und Finanzen als Zuständigkeitsbereiche. Um auch die Familien der Söhne in die Firma zu integrieren, sind einige ihrer Kinder bereits als Assistenten im Betrieb, und zwar jeweils dem Onkel, das heisst der anderen Familienlinie zugeordnet. Je mehr aber der Tod des Gründers abzusehen ist, desto deutlicher wird, dass die beiden Söhne keine fruchtbaren Formen der Zusammenarbeit finden. Die Tochter des einen, jetzt als Assistentin ihres Onkels tätig, meint denn auch, dass es nur zwei Alternativen gibt: Entweder ziehen sich beide aus der Unternehmensleitung zurück, um einem professionellen Management das Feld zu überlassen, oder der Betrieb wird nach Produktgruppen in zwei Teile aufgeteilt. Dagegen ist nicht denkbar, dass einer der beiden dem anderen den Betrieb überlasse.

Von entscheidender Bedeutung für die Kontinuität (und Effektivität) der Klanherrschaft ist daher, ob es gelingt, die Interessen wie auch die persönlichen Beziehungen der Klanmitglieder in Einklang zu bringen; mindestens ebenso wichtig ist aber, Formen der Entscheidungsfindung und Kooperation zu entwickeln, welche

die in der Machtkonzentration und Exklusivität begründeten Risiken der Willkür, der Ritualisierung von etablierten Praktiken und der mangelnden Fähigkeit zu strategischen Verhaltensänderungen begrenzt.

5. Veränderungen in den traditionellen Unternehmensstrukturen seit Mitte der siebziger Jahre

Seit Mitte der siebziger Jahre treffen verschiedene Tendenzen aufeinander, welche die Unternehmensstrukturen, insbesondere jene des Familienunternehmens in Krise bringen und unter starken Veränderungsdruck stellen:

Viele der Unternehmen hatten in den sechziger und siebziger Jahren ein sehr schnelles Wachstum erlebt: Produktion und Beschäftigung nahmen stark zu; die Protektion sicherte hohe Gewinne, und der äussere Druck war gering, technisch-organisatorische Veränderungen vorzunehmen.

Unternehmen konservierten für lange Zeit Organisations- und Leitungsstrukturen und Prinzipien der Unternehmensleitung, welche der Gründerzeit entstammten und auf Kleinbetriebe mit überschaubaren Prozessen und personalisierten und direkten Kommunikationsmustern abgestimmt waren.

Die herkömmlichen Muster personalisierter Autorität und Kommunikation und der Machtkonzentration gerieten aber zunehmend in Widerspruch mit der Komplexität der betrieblichen Prozesse einerseits, mit den veränderten politisch-ökonomischen Kontextbedingungen andererseits.

Insbesondere die traditionelle Struktur der Klanherrschaft mit der zentralen Figur des allseits präsenten Unternehmers, der Entscheidungsfunktionen auf sich konzentriert und die betrieblichen Prozesse über personalisierte Autoritätsbeziehungen steuert, wird kaum mehr den vielfältigen und zunehmend komplexeren wirtschaftlichen, technisch-organisatorischen und sozialen Anforderungen der Unternehmensführung gerecht.

Der Widerspruch zwischen dem diffusen Machtanspruch des autokratischen Unternehmers und der wachsenden Notwendigkeit einer Institutionalisierung von formalen Strukturen manifestierte sich gerade in grösseren Unternehmen. Um nur ein Beispiel anzuführen:

Bei *Colpartes*, einem Grossbetrieb, der in seinen besten Zeiten über 2000 Arbeiter und Angestellte beschäftigte und sich heute im Vergleichsverfahren befindet, konzentrierte der Firmeneigner als Generaldirektor einerseits umfassende Leitungsfunktionen auf sich und setzte sich andererseits auch in den Routineabläufen immer wieder über die Normen der formalen bürokratischen Struktur hinweg. Der Unternehmer verzettelte sich, traf Entscheidungen mit einer gewissen Inkonsistenz und Beliebigkeit und dämpfte laufend das angestellte Leitungspersonal (vgl. Weiss de Belalcázar/Castañeda 1992).

Herkömmliche Strukturen und Führungsprinzipien wurden aber nicht nur durch den inneren Wandel von Unternehmen in Frage gestellt. Ihre Ineffizienz und hohen Kosten gerieten in der Krise der achtziger Jahren zum offensichtlichen ökonomischen Problem, als viele Unternehmen sich erstmals in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sahen und rote Zahlen schrieben: die Absätze gingen drastisch zurück, die Finanzierungskosten stiegen enorm, Importrestriktionen führten zur Verknappung von Zulieferungen und die interne Konkurrenz auf dem Binnenmarkt wurde spürbar. Erstmals waren Unternehmen unter Druck, ihre Kostenstruktur zu überprüfen und zu verändern. Dies schloss nicht nur die Einsparung von Personal, sondern häufig auch die Revision und Reorganisation der Unternehmensstrukturen ein; erstmals wird auch der Produktionsprozess Feld der Analyse und der planvollen Rationalisierung.

Seit den siebziger Jahren verwandelt sich in den (mittleren und grösseren) Unternehmen unseres Untersuchungsspektrums die traditionelle personalisierte Herrschaft des Unternehmers, seines Klans oder seines Administrators in Unternehmensverwaltung unter der Leitung von Managern.

Insgesamt zeigen sich vor allem in den achtziger Jahren in dem Spektrum der von uns untersuchten Unternehmen nationalen Kapitals als wichtigste, eng miteinander verknüpfte Veränderungstendenzen: die interne Bürokratisierung und die Herausbildung der Unternehmensverwaltung einerseits, die Professionalisierung der Unternehmensleitung und der Übergang zur Managerherrschaft andererseits.¹⁶⁷

Das folgende Fallbeispiel mag dazu dienen, einige der typischen Veränderungen zu illustrieren:

Das Ziegeleiunternehmen *Tubos TB*, das über 50 Jahre lang von zwei Söhnen des (englischen) Firmengründers geleitet wurde, wies in seinen Leitungsstrukturen und -prinzipien lange Zeit typische Merkmale des traditionellen Familienbetriebs auf: Eine

¹⁶⁷ Vgl. zum folgenden auch Weiss de Belalcázar 1994

wenig differenzierte und formalisierte Leitungsstruktur, die auf die beiden Brüder zugeschnitten war und diffuse Entscheidungsmacht und Autorität auf sie konzentrierte. So pflegten die Brüder vor der Einstellung Bewerber in ihrer Wohnung zu besuchen, um sich ein Bild von den familiären Umständen zu machen. Der Produktionsbereich mit seinen beiden Betriebsstätten galt als 'unabhängige Republik',¹⁶⁸ in denen ein Praktiker als 'Verwalter' (*administrador*) herrschte; dieser konzentrierte alle Funktionen der laufenden Organisation und Kontrolle der Produktion und Arbeitsprozesse und die Aufsichts- und Disziplinarfunktionen gegenüber den Arbeitern auf sich.

Wegen Liquiditätsschwierigkeiten musste die Familie Mitte der siebziger Jahre auf dem Kapitalmarkt Aktien verkaufen und Managern des neuen Mehrheitsaktionärs die Direktion überlassen; 1986 erwirbt die Kooperative der Beschäftigten die Aktienmehrheit; neuer Generaldirektor wird einer der Enkel des Firmengründers, der in einer der Eliteuniversitäten der USA Betriebswirtschaft studiert hat.

Nach dem Ausscheiden der beiden Patriarchen wurde das Unternehmen tiefgreifend umstrukturiert. Die Direktion wurde in vier, jeweils in sich differenzierte Subdirektionsbereiche (Verkauf, Produktion, Verwaltung und Personal) aufgegliedert und es wurden neue spezialisierte Funktionsbereiche gegründet, wie Datenverarbeitung und Unternehmensplanung. Erstmals wurde in den achtziger Jahren auch ein System der länger-, mittel- und kurzfristigen Produktionsplanung eingeführt, das eine systematische Ressourcenplanung und Ergebnis- und Kostenkontrolle einschliesst. Den allmächtigen Verwalter lösten zwei Superintendenten ab, die in ihren Entscheidungen der Planung und der Kontrolle der Leitung unterstehen; eine Gruppe von Vorarbeitern ist nun für die Realisierung der Produktionsprogramme in ihren Bereichen zuständig.

Diese organisatorischen Veränderungen gehen einher mit Veränderungen des Qualifikationsprofils: während in der Zeit der Patriarchen das empirische Erfahrungslernen auf allen Ebenen vorherrschte, wird nun in der Verwaltung professionelles Wissen immer wichtiger: nicht nur treten Akademiker neu in das Unternehmen ein, wie etwa der Generaldirektor und ein Psychologe als Personalchef; zunehmend setzt die innerbetriebliche Karriere auch eine Fortbildung auf der Universität voraus. So haben mehrere Abteilungsleiter und auch die Superintendenten, die nach dem Abitur zunächst in den traditionellen Phasen als Boten in der Verwaltung angefangen und sich danach in wechselnden Aufgaben Spezialwissen angeeignet hatten, zugleich mit Unterstützung des Unternehmens im Nachtstudium an Universitäten die Titel von Ingenieuren, Betriebswirten oder Informatikern erworben. Die Akademiker wenden ihre professionellen Kenntnisse auch an: so der Informatiker als Leiter der Datenverarbeitung; der Psychologe versucht neue Methoden der Personalselektion anzuwenden und hat Studenten damit beauftragt, einen Stellenplan des Unternehmens auszuarbeiten.

In diesem Fallbeispiel wird das Zusammenspiel verschiedener Momente deutlich: die wirtschaftliche Krise des Unternehmens zwang zu Veränderungen in den traditionellen Organisations-, Leitungsstrukturen und -prinzipien; das Ausscheiden der Patriarchen öffnete den Weg zur Reorganisation der Unternehmensstruktur: zur systematischen Definition, Differenzierung und Delegation von Zuständigkeiten und zu ihrer Einbindung in zentralisierte Systeme der Unternehmens- und

¹⁶⁸ Als 'unabhängige Republiken' wurden jene Regionen bezeichnet, in denen die kommunistische Guerillabewegung nach dem Bürgerkrieg, der *violencia*, praktisch die territoriale Herrschaft ausübte.

Produktionsplanung, der Produktionssteuerung und -kontrolle. Gleichermassen Voraussetzung wie auch Folge dieser Reorganisation war die Ersetzung des empirischen Erfahrungswissens durch professionelles Wissen.

Im einzelnen zeigen sich insbesondere folgende Tendenzen:

a) Innere Bürokratisierung

Unternehmen mittlerer Grösse, vor allem Familienunternehmen, sind seit den siebziger Jahren in Prozesse innerer Bürokratisierung eingetreten, in deren Verlauf die bislang diffuse, auf den Unternehmer-Eigentümer und seine Statthalter/Verwalter zugeschnittene Unternehmensstruktur formalisiert, 'entpersönlicht' und horizontal wie vertikal differenziert wird.

Wichtigste Momente dieser Veränderungen sind:

- die Spezifizierung und Trennung von strategischen und operativen Funktionen auf der Direktionsebene.

Die unternehmensstrategische Funktion des Generaldirektors wird abgetrennt von eigenständigen operativen Direktionsbereichen, denen jeweils Abteilungen und Stellen zu- und untergeordnet werden, wie das Beispiel von *Indugas* zeigt:

Bis in die siebziger Jahre war Don Manuel, Mitglied der Eignerfamilie, Direktor und herrschende Autoritätsperson in *Indugas*. Er befasste sich vor allem mit den Finanzen, dem Einkauf, der Vermarktung, stellte Verwaltungspersonal an, gestaltete die Programme des *bienestar social* und regelte Arbeitskonflikte, während er die Buchhaltung, die Gehaltsabrechnung anderen Personen überliess; die Produktionsleitung lag in der Hand von zwei Ingenieuren, die sich wiederum auf eine kleine Gruppe von Vorarbeitern stützte. Insgesamt gab es keine feste Arbeitsteilung zwischen Verwaltungs-, Produktions- und Verkaufsbereich.

Nach dem Ausscheiden von Don Manuel wurde die Unternehmensstruktur reorganisiert und in die Organisation des Konglomerats eingepasst. Heute ist der (angestellte) Generaldirektor dem Aufsichtsrat und dem Präsidenten des Konglomerats unterstellt; die operative Leitung ist in die Subdirektionen Finanzen, Operationen und Buchführung aufgeteilt, die wiederum in verschiedene Funktionsbereiche und unterschiedliche hierarchische Niveaus untergliedert sind. Der Subdirektion Operationen etwa ist die Personalabteilung und die Produktionsleitung, letzterer wiederum sind die Chefs der verschiedenen Produktionsabteilungen und der Instandhaltung sowie eine grössere Zahl von Vorarbeitern unterstellt. Zwischen den Subdirektionen herrscht eine rigide Arbeitsteilung (vgl. López/Castellanos 1992, 39-48).

- Aus- und Abgrenzung neuer Funktionen insbesondere in Stababteilungen und Stellen, welche bisher nicht vorgesehene Aufgaben erhalten:

Bemerkenswert ist nicht nur die Einrichtung neuer, auf die Produktion bezogener Funktionen der Produktentwicklung, Produktionsplanung und -steuerung, sondern auch die Veränderung der Funktionen von Personalabteilungen: bislang im Wesentlichen auf die Lohnabrechnung konzentriert, übernehmen sie Aufgaben der systematischen Personalselektion und Arbeitsplatzanalyse und der betrieblichen Sozialpolitik, wie das folgende Beispiel zeigt:

Die neue Personalchefin in *Surcarr*, eine Psychologin, hat schnell das Tätigkeitsprofil ihrer Abteilung erweitert. Sie hat Entscheidungen über Disziplinarmaßnahmen und Entlassungen, die bisher im Produktionsbereich getroffen wurden, an sich gezogen und verhandelt in Arbeits- und Tarifkonflikten. Mit einigen Studenten erstellte sie erstmals einen systematischen Stellen- und Anforderungskatalog (*manual de funciones*), der als Grundlage für die Personalselektion dienen soll; diese soll zudem durch Tests 'objektiviert' werden. Neuerdings arbeitet eine zweite Psychologin in der Abteilung, welche für betriebliche Sozialpolitik zuständig ist.

- Integration von Unternehmensfunktionen:

Schliesslich ist deutlich, dass im Zuge der Reorganisation nicht nur spezialisierte Funktionsbereiche und Stellen voneinander abgegrenzt und differenziert werden, sondern zugleich auch in unternehmensweite Kommunikations-, Planungs- und Kontrollsysteme eingebunden werden. Dies zeigt sich insbesondere in der Reintegration des Produktionsbereichs in die Unternehmenspolitik, bislang weitgehend ein autonomer Bereich. Während bis in die siebziger Jahre auch mittlere Betriebe weder länger- oder mittelfristige Ressourcen- und Produktionsplanung noch systematische Kostenrechnung kannten, werden seitdem neue Formen der zentralen Planung, Ergebnis- und Kostenkontrolle eingeführt, welche den organisierenden und kontrollierenden Zugriff auf den Produktionsbereich erlauben und ihm den Charakter der '*black box*' nehmen. Mit den neuen Planungs- und Kontrollsystemen wird zunehmend die verbale Kommunikation durch schriftliche Vorgaben und Berichte verdrängt; auch werden die Produktionschefs in ihren bisher umfassenden Dispositions- und Autoritätsbefugnissen eingeschränkt und hierarchisch kontrollierten Reglements unterworfen.

Die interne Bürokratisierung, dies ist festzuhalten, hat nicht nur die personalisierten Herrschafts- und Beziehungsstrukturen in institutionelle, geregelte Formen der Arbeitsteilung und Hierarchien gegossen; insgesamt sind Unternehmensabläufe stärker ineinander integriert und rechenhafter, und es haben sich neue Felder der Unternehmenspolitik ausgebildet, so Produktions- und Personalpolitik.

b) Professionalisierung der Unternehmensleitung; der Übergang der 'empirischen' Klanherrschaft zum professionellen Management

Mit der internen Bürokratisierung ist eine weitere Tendenz eng verbunden: die der Professionalisierung der Unternehmensleitungen. Diese zeigt sich nicht nur in den sehr jungen Betrieben, in denen bereits die Gründer über eine, oft einschlägige, akademische Ausbildung als Betriebswirte oder Ingenieure verfügen, sondern vor allem auch in älteren Betrieben, in denen bislang die Leitung in Händen von 'Empirikern' lag, welche Kenntnisse und Erfahrung in der betrieblichen Praxis erworben hatten. Hier übernehmen nun Akademiker die Leitungsfunktionen und ziehen weitere Akademiker als Angestellte nach. Dies hat sehr oft einschneidende Auswirkungen: die neue Gruppe, mit ihrer eher 'technokratischen Orientierung' an Rechenhaftigkeit, Effizienz und Rentabilität ausgerichtet, stellt oft die tradierten betrieblichen Gewohnheiten und Praktiken in Frage, bricht die personalisierten und diffusen Beziehungs- und Kommunikationsmuster auf und versucht Verwaltungs- und Produktionsprozesse zu modernisieren (vgl. Weiss de Belalcázar 1994, 130). Gesellschaftliche Voraussetzung für diesen Wandel in der Unternehmensherrschaft bilden die Veränderungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt: Seit der starken Expansion insbesondere des höheren Bildungswesens in den sechziger und siebziger Jahren hat sich eine beträchtliche Gruppe von *profesionales* mit technischen oder betriebswirtschaftlichen Qualifikationen herausgebildet, die nun auch in die Unternehmen eintreten.

Eine Form der Professionalisierung ist die Rekrutierung von Personen mit einschlägiger akademischer Ausbildung als Manager auf den oberen oder auch mittleren Leitungsebenen. Der Wandel in der Unternehmensstruktur und in den Unternehmenspolitiken, welche durch diesen Wechsel ausgelöst werden, ist gar nicht zu überschätzen. Insbesondere im Zuge der Erweiterung des Leitungspersonals um angestellte Manager, die mit professionellen Ansprüchen in die Firmenleitung eintreten, tritt das alte Modell der patriarchalischen oder Klanherrschaft mit ihren kaum reglementierten Machtansprüchen, ihren personalisierten Herrschaftsbeziehungen und Loyalitätsansprüchen in die Krise. Die Einstellung von *profesionales*, die oft auch praktische Erfahrung in anderen Unternehmen gewonnen haben, bricht mit herkömmlichen Prinzipien der

Rekrutierung des Leitungspersonals, sei es auf Basis der Loyalitätsbeziehungen zu den Eignern, sei es auf Basis langjähriger betrieblicher Sozialisation. Die neuen Leitungspersonen stellen traditionelle betriebliche Muster personalisierter Autorität und ritualisierter Arbeits- und Kooperationsformen in Frage; sie versuchen häufig, in ihren Bereichen Organisationsstrukturen und Arbeitstechniken zu verändern und treffen damit, häufig unbeabsichtigt, auch das traditionelle Gefüge von sozialen Beziehungen mit Anrechten und Entgelten. Schliesslich nehmen von aussen angestellte *professionals* häufig Leitungspositionen ein, welche bislang langjährig Beschäftigten als Aufstiegspositionen reserviert waren.

Auf der Direktionsebene lösen professionelle Manager entweder Mitglieder der Eignerfamilie oder altgediente Vertrauenspersonen in der Leitung ab.

Mitunter geht auch die Einstellung von Managern mit dem Rückzug der Eigner oder des Klans aus der Unternehmenspolitik einher. Dies kann auf wirtschaftliche Probleme und den Wechsel der Gesellschaftsform zurückgehen, wie in einem grossen, jetzt im Vergleichsverfahren stehenden Metallbetrieb; es kann aber auch aus dem internen Zwist des Klans herrühren, dessen Mitglieder durch ihre widersprüchlichen Handlungen eine konsistente Unternehmenspolitik nicht mehr zulassen, aber sich schliesslich wenigstens darauf einigen, die Geschäftsleitung professionellen Managern zu überlassen (vgl. Weiss de Belalcázar/Castañeda 1992; López/Castellanos 1992).

Und umgekehrt können sich auch die zu Managern mutierten Klanmitglieder mitunter in Leitungsfunktionen behaupten, obwohl die Familie das Unternehmen nicht mehr durch Eigentumsrechte kontrolliert.

Auch unterhalb der Direktionsebene zeigt sich seit Mitte der siebziger Jahre eine deutliche Professionalisierungstendenz. Besonders ins Auge springt der massive Eintritt von Ingenieuren in den untersuchten Betrieben. In einigen Firmen wurden in den achtziger Jahren überhaupt erstmals Ingenieure in Linien- oder auch in Stabsfunktionen eingestellt. In anderen Betrieben erhöht sich die Zahl von angestellten Ingenieuren sprunghaft.

Um nur einige Beispiele anzuführen:

In *Surcarr*, einem mittleren Metallbetrieb, wurde zu Anfang der achtziger Jahre erstmals ein junger *industrial engineer* eingestellt, dessen Funktion aber noch wenig klar definiert und insbesondere gegenüber dem Produktionsbereich kaum geklärt war. Erst als Mitte desselben Jahrzehnts ein Ingenieur mit reicher Erfahrung in der

Metallindustrie als Produktionsdirektor in das Unternehmen eintrat, nahm die Gruppe der Ingenieure in verschiedenen Linienfunktionen und Stabsfunktionen schnell zu.

Bei *Tubos TB*, einem lange Zeit völlig durch traditionelle Normen der Binnenqualifizierung und des Binnenaufstiegs geprägten Betrieb, ist nun eine grössere Zahl von *profesionales* tätig. Die Besonderheit liegt hier in der Verknüpfung der Professionalisierung mit traditionellen Rekrutierungsprinzipien: wie oben dargelegt haben die heutigen Ingenieure und Techniker nach dem Abitur als Boten im Unternehmen angefangen, haben sich in Angestelltentätigkeiten intern qualifiziert, um dann später im Nachtstudium an einer Universität oder Technikerschule eine akademische Ausbildung zu durchlaufen.

Die Tendenz zur Professionalisierung setzt sich selbst in Kleinbetrieben durch: Der Produktionschef in einem kleinen Metallbetrieb ist jetzt ein Maschinenbaustudent, der nur noch seine Examensarbeit zu schreiben hat.

Schliesslich ist es nicht nur die wachsende Gruppe von Betriebswirten und Ingenieuren, welche die Professionalisierungstendenz in den Unternehmensleitungen anzeigt; in den achtziger Jahren treten auch Psychologen in Unternehmen ein, vorzugsweise in die Personalabteilungen.

c) Professionalisierung der Klanherrschaft

Insbesondere mit den siebziger Jahren beginnt in den jungen, in der Hauptphase der Industrialisierung gegründeten Unternehmen die Ablösung der Firmengründer durch ihre Söhne. Es ist dies nicht einfach nur ein Wechsel der Personen, sondern häufig auch von Prinzipien der Unternehmenspolitik: während die Patriarchen der Gründergeneration in der Regel ihr Wissen empirisch gewonnen haben und sich nach ihrem 'unternehmerischen Gespür', '*olfato empresarial*' (López/Catellanos) richteten, d.h. mehr auf Intuition und Erfahrung als auf systematisierte Information setzten, wenden die Söhne und Töchter Kenntnisse, Konzepte und Methoden an, die sie in den Universitäten gelernt haben; sie verbinden die Eigner-Unternehmerfunktion mit Managerqualitäten.

Der Wechsel zwischen Generationen und traditionellen und eher technokratischen Prinzipien löst mitunter beträchtliche Konflikte aus.

Ein solcher Fall wird von López und Castellanos geschildert:

Nachdem sich der Firmengründer, Mitglied eines über ein grosses Konglomerat herrschenden Klans, aus der Leitung eines Betriebs zurückgezogen hatte, löste der neue angestellte Direktor, obwohl durch Heirat in den Klan aufgenommen, mit seinen neuen, stärker betriebswirtschaftlich ausgerichteten Managementprinzipien erhebliche Konflikte mit und in der Klanfamilie darüber aus, 'wer wie und nach welchen Prinzipien die Firmenleitung ausüben sollte... Der neue Direktor hatte ständig Streitigkeiten mit Don Manuel (dem Firmengründer, R.D.). Der Streit verschärfte sich durch den familiären Charakter der Firma. Jedes Familienmitglied entzog dem anderen die Autorität, so dass die Leitung beeinträchtigt wurde' (López/Castellanos 1992, 41). Die Familie nahm nach einem längeren Konfliktprozess von der direkten Intervention in das Management Abstand, obwohl einige Klanmitglieder weiterhin in der Leitung tätig sind, jedoch mehr und mehr als Manager.

Einige Familienklans haben Wege institutionalisiert, über die die Herrschaft des Klans mit dem Fachwissen des Managements gleichsam in Personalunion versöhnt werden sollen: Um in Leitungsfunktionen einzutreten, müssen sich die Söhne systematisch durch Studium und praktische Arbeiten in Familienbetrieben auf ihre späteren Aufgaben vorbereiten:

In einem Konsortium, Eigentum einer der mächtigsten Industriellenfamilien des Landes, ist es üblich, die Söhne, welche später Leitungsfunktionen im Konsortium übernehmen sollen, nach dem Studium zunächst zu einer Art Lehrzeit in Betriebe der Firmengruppe zu schicken.

Ein junger Mann, der vor kurzem in die Leitung des Nahrungsmittelunternehmens Indugras eingetreten ist, beschreibt seine Vorbereitungszeit wie folgt: 'Seit sieben Jahren bereite ich mich auf die Leitung von Betrieben unserer Firmengruppe vor. Anfangs habe ich für drei Jahre in der Verwaltung einer unserer Margarinefabriken gearbeitet und Erfahrung im Umgang mit dem Personal gewonnen... Auch erwarb ich mir technische Kenntnisse im Verarbeitungsprozess. Zudem besuchte ich die Vertriebsstellen des Unternehmens und lernte so das Land kennen. Danach war ich in einer Finanzierungsgesellschaft unserer Gruppe... Ich habe auch einige Zeit in einer kleinen Stahlbaufirma gearbeitet. Seit einem Jahr bin ich nun in Indugras, wo ich als Assistent der Firmenleitung angefangen habe. Die Familie hat niemals die Politik verfolgt, dass ihre Mitglieder von oben starten' (López/Castellanos 1992, 42).

Anders als noch die Generation der Gründer werden die Söhne hier systematisch auf ihre künftige Leitungstätigkeit im Familienunternehmen vorbereitet und verbinden ein hohes Niveau an Allgemeinbildung mit einer langen praktischen Lehrzeit im Konsortium, in der sie fachliche Kompetenz erwerben und in die sozialen Gefüge der Klanherrschaft sozialisiert werden. Damit wandelt sich aber auch die Legitimationsgrundlage der betrieblichen Herrschaft: die Autorität gründet sich nicht mehr allein aus der Mitgliedschaft zum Klan, sondern aus professionellem Managerwissen.

Die Professionalisierung des Klans kann sich auch mit der 'Klonung' des Unternehmens verbinden. Die Mitglieder der Familie haben die Möglichkeit, mit dem Familienkapital eigene Firmen aufzubauen, die freilich Teil von Konglomeraten bilden, über die der Klan die Kontrolle behält.

Ein Familienklan, der über ein breites Imperium von meist mittleren Betrieben mit mehreren tausend Beschäftigten herrscht, hat eigene Ausbildungs- und Integrationspfade für die Generationennachfolge institutionalisiert, welche zudem das Risiko der Erbteilung und des Erbstreits mindern: Die Kinder müssen, wenn sie ins Unternehmen eintreten wollen, wie im oben zitierten Fall, nach dem Studium 'von der Pike auf' lernen; in die Leitung treten sie dann oft auch mit der Perspektive ein, mit Rückhalt des Klans einen neuen Betrieb zu gründen.

Der Klan erweitert sich so um professionelle Manager, welche nicht nur auf Grund ihrer beruflichen Qualifikationen, sondern auch auf Grund langjähriger Vertrauensbeziehungen ausgewählt werden.¹⁶⁹ Ihre Aktivitäten unterliegen dabei einer engen Kontrolle: der Rat der Direktoren der verschiedenen Betriebe des Familienkonsortiums trifft sich alle vierzehn Tage, um über wichtige wie auch unwichtige Fragen zu entscheiden.

Es ist dies eine Form, in der Kontinuität (durch betriebliche Sozialisation) mit Veränderung (durch professionelle Ausbildung) und Autonomie der Klanmitglieder als Unternehmer mit der Kontrolle durch den Klan verbunden werden.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Industrialisierung in Kolumbien hat ein sehr heterogenes Spektrum von Industriebetrieben hervorgebracht. Neben den Mittel- und Grossbetriebe haben sich Klein- und Kleinstbetriebe entwickeln und halten können, sei es als lokale Produzenten, als Zulieferer oder Subunternehmer, oft aber auch als Konkurrenten grösserer Unternehmen.

Industriebetriebe in Kolumbien haben einige besondere Charakteristika, die ihnen durch den Typ von Industrialisierung aufgeprägt wurden. Es sind meist junge Betriebe, die im Zuge der importsubstituierenden Industrialisierung entstanden sind. Je nach Herkunft des Kapitals hatten sie sehr unterschiedliche Start- und Entwicklungsbedingungen und bleiben in Beschäftigung und Produktionsvolumen weit unter der Grösse entsprechender Betriebe in den Industrieländern.

¹⁶⁹ Die besondere Rekrutierungsweise führt dazu, dass man mitunter in dieser Art professionalisierter Klanbetriebe sehr unkonventionelle Manager findet, originelle Querdenker mit Visionen, so z.B. einen Philosophen als kaufmännischen Direktor oder einen Anthropologen als Personalchef.

Es lassen sich dabei grob drei verschiedene Betriebstypen unterscheiden: Betriebe nationalen Kapitals, Tochterbetriebe transnationaler Unternehmen, staatliche Betriebe. Die Analyse konzentrierte sich allerdings vor allem auf einen, in Kolumbien mehr noch als in anderen lateinamerikanischen Ländern bedeutsamen Typ, den 'gewachsenen', inzwischen mittleren oder grossen Betrieb nationalen Kapitals; seine Organisations- und Verhaltensmuster wurden mit denen der 'eingepflanzten' transnationalen Filiale verglichen.

Als herkömmliche Merkmale 'gewachsener' nationaler Unternehmen können im Unterschied zu denen transnationaler Unternehmen gelten: die personalisierte Klanherrschaft (der Eignerfamilie oder ihrer Vertrauensleute), die Informalität von Arbeitsteilung, Kooperation und Autoritätsbeziehung; das Prinzip des empirischen Erfahrungslernens und Spezialisierung. Es sind dies Merkmale, auf welche sich bereits in den sechziger Jahren modernisierungstheoretisch orientierte Interpretationen bezogen, die typische Verhaltens- und Orientierungsmuster lateinamerikanischer Unternehmer an idealisierten Formen grossbetrieblicher bürokratischer Organisation massen und als Entwicklungshemmnisse verbuchten - ohne freilich ihren Kontext zu berücksichtigen.

Nun wird in der neueren organisationstheoretischen Diskussion nicht nur die Effizienz bürokratischer Organisations- und Verhaltensmuster auf Grund immanenter Strukturprobleme in Frage gestellt; es gewinnt auch die Vorstellung an Gewicht, dass Organisationsmuster, ihre Effizienz und Rationalität von dem sozialen, kulturellen und ökonomischen Kontext abhängen, in den sie eingebettet sind. Die herkömmlichen Organisationsmuster gewachsener nationaler Betriebe geben typische Entstehungsbedingungen einer jungen, zunächst eher kleinbetrieblich strukturierten Industrie wieder; die Dominanz der Klanherrschaft, wie auch die überragende Bedeutung, welche den sozialen, politischen und ökonomischen Aussenbeziehungen in der Unternehmenspolitik beigemessen wird, gibt darüber hinaus aber auch allgemeinere Muster von Gesellschaften wieder, in denen sich soziale Ungleichheit und Privilegien weitgehend über soziale Netze, Verwandtschafts- und Klientelbeziehungen vermitteln. So sehr sie auch innerbetrieblich Beziehungen der Ungleichheit und Abhängigkeit reproduziert, so wenig kann die Klanherrschaft eo ipso mit technisch-organisatorischer Ineffizienz gleichgesetzt werden. Gerade in der 'verlorenen Dekade', der Krise der bisherigen stabilen Markt- und Gewinnchancen, hat sich die beträchtliche Fähigkeit gerade der 'gewachsenen' nationalen Unternehmen gezeigt, den veränderten Kontextbedingungen angemessene Verhaltens- und Strukturmuster auszubilden;

die organisatorische und ökonomische Lern- und Anpassungsfähigkeit bezog allerdings nicht unbedingt die betrieblichen Sozialbeziehungen ein. Massiver Kosten- und Konkurrenzdruck, Finanzierungsschwierigkeiten und Markteinbrüche haben die Revision und Rationalisierung der tradierten Organisations- und Verhaltensmuster und vor allem Tendenzen der internen Bürokratisierung und der Professionalisierung befördert. Die Rationalisierung der Unternehmensorganisation verband sich mit tiefgreifenden Veränderungen in der Produktionsorganisation und mit einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen, auf die noch zurückzukommen ist. Nur auf den ersten Blick weisen diese Tendenzen auf 'nachholende' Prozesse hin. Gerade die Mutationen der Klanherrschaft - vor allem die Professionalisierung des Klans - zeigen, wie elastisch diese Herrschaftsform den Veränderungen des Kontexts angepasst werden kann und insbesondere auch die Risiken der Abschottung und der Ritualisierung mindern kann, die in Machtkonzentration und geringen inneren Legitimations- und Kompromisszwängen begründet sind.

6.Kapitel

Arbeitsprozesse zwischen Manufaktur und Fordismus - zur Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen

Eines der zentralen Themen in der Geschichte der Soziologie ist die Entwicklung der Arbeit und des Arbeitsprozesses und insbesondere die Frage, wie sich im Zuge industriell-kapitalistischer Entwicklung mit dem technischen Wandel und den Veränderungen der Arbeitsteilung die Arbeitssituation der Menschen - so die Anforderungen an das Arbeitsvermögen, Autonomie und Abhängigkeit, Herrschaft und Kontrolle - und ihre gesellschaftliche Situation verändert haben. Von Marx über Braverman und die *Labour Process Debate* und bis zur jüngsten Diskussion um *Lean Production* richtete sich das Interesse nicht nur auf die konzeptionell-analytische Unterscheidung von 'Produktionssystemen' als je spezifischen 'Kombinationen von Prozess- und Produkttechnologien mit menschlicher Arbeit in einer spezifischen Form der Arbeitsorganisation' (Blackburn/Coombs/Green 1985, 45), sondern auch auf ihre historische Abfolge in Abhängigkeit von technischen, ökonomischen und sozialen Prozessen der 'innerkapitalistischen' Entwicklung.

Grundlegend für die Diskussion ist die Analyse von Marx, der, ausgehend vom traditionellen Handwerk, drei ineinander übergehende Phasen der Entwicklung des kapitalistischen Arbeitsprozesses unterschied: die einfache Kooperation, die Manufaktur und die 'grosse Industrie'. 'Historisch und begrifflich' galt Marx die einfache Kooperation als 'Ausgangspunkt der kapitalistischen Produktion' (Marx 1968, 341): eine grössere Zahl von Handwerkern, sei es verschiedenartiger oder auch derselben Berufe, sind unter einem Dach vereinigt und verrichten ihre traditionelle handwerkliche Arbeit, aber unter der Regie und Kontrolle des Kapitalisten. In der Manufaktur wird die herkömmliche berufsmässige Arbeitsteilung aufgehoben und der Arbeitsprozess systematisch in Teilaufgaben zerlegt und zeitlich abgestimmt; der Arbeiter wird zum spezialisierten Detailarbeiter, der mit einfachen, spezialisierten Handwerkzeugen Routineoperationen nach Planung und unter Aufsicht des Unternehmers betreibt. Die herkömmliche berufliche oder handwerkliche Arbeitsteilung wird hier durch die systematische Arbeitszerlegung, die 'Zersetzung einer handwerklichen Tätigkeit in ihre verschiedenen Teiloperationen' (Marx 1968, 358) abgelöst und die Arbeiter bei ihrer Arbeit einer strengen Kontrolle unterworfen. Die zunehmende Mechanisierung leitet den Übergang zur 'grossen Industrie' (in der englischen Literatur exakter *machinofacture*

genannt) ein; hier ist nicht mehr das 'Handwerksgeschick' die Grundlage der Arbeitsorganisation, sondern die Maschine. Marx sah diesen Prozess als zunehmende Zerstörung handwerklicher Qualifikationen und insgesamt als Unterordnung der lebendigen Arbeit unter die im Maschinensystem objektivierten Normen.

Die jüngere Diskussion um den Arbeitsprozess, die vor allem durch die Arbeit von Braverman angestoßen wurde, hat neue Organisationstypen der Arbeit zu bestimmen und historisch in den Akkumulations- und Verwertungsprozess einzuordnen gesucht. Für Braverman bezeichnet die Entwicklung und Anwendung der 'Wissenschaftlichen Betriebsführung' von F. W. Taylor die Phase, in der das Kapital durch die systematische Analyse und zeitlich-funktionale Normierung des Arbeitsprozesses die Kontrolle über die Arbeit und die Arbeitenden gewinnt und sich die 'reale Subsumtion' der Arbeitskraft unter das Kapital vollendet. Die drei Prinzipien Taylors: 1. die Loslösung des Arbeitsprozesses von den Fertigkeiten des Arbeiters, 2. die Trennung der Konzeption und Ausführung der Arbeit und 3. die zeitlich-funktionale Normierung von Arbeitsverrichtungen sind nach Braverman grundlegend für das moderne Management. Dieses 'sollte sicherstellen, dass der Arbeiter in gleichem Masse, wie das Handwerk verfiel, auf das Niveau einer allgemeinen, undifferenzierten und leicht an eine grosse Skala einfacher Arbeiten anpassbare Arbeitskraft absank, während die Wissenschaft... in den Händen des Managements zusammengefasst wurde' (Subkontrakt- oder Pachtsysteme 1977, 98). Die an Braverman anschliessende, sehr fruchtbare *Labour Process Debate* hat viele Differenzierungen und kritische Einwände gebracht; hier seien nur die theoretischen und empirischen Zweifel an der Bedeutung, die Braverman dem Taylorismus beimass, erwähnt.¹⁷⁰ Blackburn/Coombs/Green ziehen aus der Kritik den Schluss, dass der Taylorismus nicht mehr als ein 'Satz von Managementtechniken' ist, die unter bestimmten Umständen wirksam sein mögen, aber nicht als theoretisches Konzept taugen, um die besondere Konfiguration eines Produktionssystems zu erfassen. Sie schlagen statt dessen in Anlehnung an die französische Regulationsschule das Konzept des 'Fordismus' vor: 'a particular configuration of the labour/ production process consisting of a sequentially integrated core-periphery system of production incorporating highly prescribed tasks and specialized production machinery, making very large batches of standard

¹⁷⁰ s. dazu vor allem: Wood 1982; Thompson 1983; Littler 1982, Blackburn/Coombs/Green 1985; Burawoy 1979

products at very high levels of productivity' (a. a. O, 43) Als betriebliche Elemente dieses, in der Literatur weitgehend akzeptierten Typs, sind zu nennen:

1. Grosserienproduktion von standardisierten Produkten;
2. Trennung von Konzeption und Ausführung und Zentralisierung der Planung und Kontrolle von Produktionsprozessen;
3. spezialisierte Technologien und engmaschig normierte Arbeitsorganisation;
4. Arbeitsteilung zwischen dequalifizierten Produktionsarbeitern und qualifizierten 'indirektem' (Wartungs-, Planungs- und Aufsichts-) Personal;
5. Spezialisierung der Produktionsarbeiter innerhalb des fragmentierten Produktionsprozesses und
6. spezialisierte Managementtechniken, die tayloristische Prinzipien enthalten.¹⁷¹

Der 'fordistischen' Konfiguration wird eine hegemoniale Rolle für die Periode zwischen dem ersten Weltkrieg und den siebziger Jahren zugeschrieben; seitdem wird ihre Krise und die Ausbildung neuer Produktions- und Organisationsformen konstatiert, die ihre Grundlage in der Diffusion mikroelektronischer, flexibler Steuerungs- und Kontrolltechnologien, in der Reintegration bisher vertikal und horizontal fragmentierter Arbeitsfunktionen und in der Integration der Unternehmensbereiche durch neue Informationstechnologien und -systeme haben. (vgl. Blackburn/Coombs/Green 1982, 88ff) Sie haben sehr unterschiedliche Namen gefunden, wie Neofordismus oder Postfordismus (Hirsch/Roth), Flexible Spezialisierung (Piore/Sabel), Neue Produktionskonzepte (Kern/Schumann), Systemofaktur (Kaplinsky), und es bleibt durchaus kontrovers, ob sie eine neue Konfiguration bilden, die mit 'fordistischen' Prinzipien bricht, oder letztere nur modifizieren (vgl. Wood 1993).

Die Typisierungen von Produktions- und Organisationsformen im Verlaufe industriell-kapitalistischer Entwicklung waren für die Diskussion in den Industrieländern sehr fruchtbar, weil sie gleichsam eine begriffliche Mittellinie zwischen allgemeinsten Kategorien kapitalistischer Produktionsorganisation einerseits und branchen- und prozeßspezifischen deskriptiven Kategorien andererseits schaffen, sowie sehr komplexe Phänomene wie betriebliche Herrschaft, Produktionstechnologien und Arbeitsteilung zusammenbringen und zudem historische Veränderungen auf den Ebenen der Gesellschaft und des Betriebs miteinander vermitteln. Sie dienen auch als Folie für den internationalen Vergleich und erlauben es, nationale Variationen oder spezifische

¹⁷¹ vgl. etwa Blackburn/ Coombs/ Green 1985, 43; Altmann/ Köhler/ Meil 1992, 4; Piore/ Sabel 1984, 27

Entwicklungspfade zu identifizieren, welche aus den je spezifischen ökonomischen, politisch-institutionellen und kulturellen Kontexten zu erklären sind.

Es ist bemerkenswert, dass die Aufmerksamkeit lateinamerikanischer Soziologen in hohem Masse von jenen Veränderungen der industriellen Arbeitsprozesse in Anspruch genommen wird, welche in den Industrieländern den Abschied von herkömmlichen, als dominant angesehenen Prinzipien anzeigen und als Vorboten neuer Produktions- und Organisationsformen erscheinen (vgl. Dombos/Pries 1994).¹⁷² Schon in den Industrieländern sind jedoch begriffliche Reichweite und empirische 'Erklärungskraft' der Typisierungen nicht unumstritten. So wurden bereits in der Diskussion um die tayloristischen Organisationsformen und Sozialbeziehungen Zweifel an der Allgemeinheit ihrer Durchsetzung geäußert (z.B. Pries 1988 und Wood 1982), und allgemein stellt sich die Frage, ob die 'strukturellen' Kategorien auch einen linearen historischen Prozess der Abfolge herrschender Produktionstypen abbilden (vgl. Littler 1982, 21).

Ob sich 'hegemoniale' Produktionssysteme und typische Rationalisierungsprozesse in der industriellen Produktion identifizieren lassen, ob sie sich an den für die Industrieländer als typisch angenommenen oder aber auch eigenen Entwicklungsmustern orientieren, ist aber um so mehr für Länder später Industrialisierung wie Kolumbien zu fragen. Hier hat sich ja einerseits der Industrialisierungsprozess in einem Zeitraum entfaltet, als die alten Industrieländer schon über lange technisch-organisatorische Erfahrung verfügten; fremde Technologien und Organisationsmodelle waren also im Prinzip andernorts bereits vorhanden, nicht aber Erfahrungen ihrer Übertragung und Implantation in einen neuen Kontext ohne 'gewachsene Traditionen'. Und andererseits bildeten sich im Zuge der Importsostituierenden Industrialisierung eigentümliche Absatz- und Ertragsbedingungen für die Betriebe aus, die auch den Produktions- und Organisationsformen sowie den Rationalisierungsmustern ihre Spuren aufprägen dürften.

Am Beispiel einer Branche, der Autoindustrie, werden im folgenden zunächst betriebliche Produktions- und Organisationsformen untersucht. Dabei ist von Interesse, wieweit in dieser Branche, die weltweit als Vorreiter der technisch-organisatorischen Entwicklung gilt, homogene Produktions- und

¹⁷² Siehe dazu etwa die Diskussion um die neuen Produktionskonzepte (vgl. Malsch/ Seltz 1988; Pries/ Schmidt/ Trinczek 1990; Schumann u. a. 1994)

Organisationsformen angewandt werden und ob sie den für die Industrieländer als hegemonial angesehenen Mustern folgen.

1. Zwischen Manufaktur und Fordismus - Fallbeispiele aus der Autoindustrie

Die Autoindustrie ist eine Industrie, die für die theoretisch-konzeptionelle Fassung des Wandels von industriellen Produktions- und Organisationsformen eine Schlüsselrolle gespielt hat. Sie stand Pate für das Konzept des 'Fordismus' und neuerdings 'neo'- oder 'postfordistischer' Konzepte wie des 'Toyotismus' oder der *Lean Production*.

Diese hervorragende Rolle hängt nicht nur mit der grossen ökonomischen Bedeutung der Branche in den Industrieländern zusammen, sondern auch mit den Charakteristika der Produkte und Produktionsprozesse. Das Automobil ist nämlich ein höchst komplexes Produkt, das in grossen Serien gefertigt wird. Die Fertigungs- und Vertriebsprozesse verlangen ein hohes Mass an planmässiger Organisation, Mechanisierung und sozialer Kontrolle und drängen ihr die Rolle als Protagonisten neuer Management- und Organisationsmethoden geradezu auf. Die Grossserienproduktion liess sie lange Zeit auch zum Vorreiter der Automatisierung werden. Schliesslich erfordert eine grossbetriebliche Produktionsweise mit bürokratisierten Strukturen, differenzierter horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung und einer Konzentration von Arbeitskräften Strategien der Regulierung sozialer Prozesse und zumal des industriellen Konflikts.

Auch in der lateinamerikanischen sozialwissenschaftlichen Diskussion nimmt die Autoindustrie eine hervorgehobene Rolle ein. Die Aufmerksamkeit gilt dabei vornehmlich den grossen Tochterbetrieben multinationaler Unternehmen; diese Betriebe stehen nicht nur, wie in den Industrieländern für avancierte Technologien, Organisationsprinzipien und Formen sozialer Regulierung, sondern werden auch als exemplarische Fälle der internationalen Arbeitsteilung und der Rollenzuweisung des Südens behandelt.¹⁷³

¹⁷³ s. Jenkins 1987; Kronish/ Mericle 1984; für Mexico: Roxborough 1984; Dombois 1987; Carrillo 1990; Montiel 1991. Es dürfte sowohl mit der erst kurzen Geschichte der Industriosozologie als auch mit der vergleichsweise geringen Grösse der Autoindustrie in Kolumbien zusammenhängen, dass diese bislang noch wenig untersucht worden ist. Ausnahmen bilden Leinenbach 1984 und Verweise bei Rubio 1986 und Dombois 1992

Allerdings blendet die Diskussion allzuoft die innere Heterogenität der Branche aus: Einerseits sind nur in wenigen Ländern - so in Mexiko und Brasilien - Grossbetriebe zu finden, welche in ihren Produktionsvolumen und der technisch-organisatorischen Struktur mit denen der Industrieländer zu vergleichen wären. Andererseits haben sich unter dem Dach der protektionistischen Politiken - zumal der Produktionsabkommen mit den transnationalen Unternehmen und der *national content*-Auflagen - neben den transnationalen Töchterbetrieben eine Vielzahl von anderen Betrieben nationalen Kapitals etabliert, die der Autoindustrie zuzurechnen sind.

In Kolumbien hat sich die Autoindustrie seit den sechziger Jahren im Rahmen der Politik der importsostituierenden Industrialisierung angesiedelt. Durch hohe Importzölle geschützt, haben die drei im Lande vertretenen grossen Montageunternehmen für lange Zeit den Binnenmarkt unter sich aufgeteilt, waren allerdings immer wieder in Perioden der Liberalisierung, so vor allem in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre und neuerdings in der Phase der *'Apertura'*, der Öffnung zum Weltmarkt, starker Konkurrenz durch Importe ausgesetzt. Die Regierung verpflichtete die Unternehmen, sich auf bestimmte Produkttypen und Produktionsabschnitte zu beschränken und bestimmte Teile von nationalen Zulieferern (und nicht von ihren transnationalen Muttergesellschaften oder anderen ausländischen Firmen) zu beziehen. Die entwicklungs- und kapitalintensiven Komponenten werden samt den Blaupausen von den Muttergesellschaften geliefert; technologisch weniger anspruchsvolle Zulieferteile - wie Bremsen, Stossdämpfer oder Reifen - stammen aus nationaler Produktion.

Die multinationalen Töchter sind im Wesentlichen Montagebetriebe, in denen Kraftfahrzeuge aus importierten Teilesätzen, ergänzt um Teile aus nationaler Produktion, zusammengebaut werden. Die Arbeitsteilung zwischen nationalem und multinationalem Kapital bezieht sich auch auf einzelne Produktabschnitte: die Montage von Kleinbussen und Bussen etwa ist nationalen Unternehmen vorbehalten, welche aber von den multinationalen Töchtern gelieferte Chassis verwenden.

Die Produktion ist, der protektionistischen Logik entsprechend, auf den Binnenmarkt gerichtet; das Gesamtvolumen der Binnennachfrage ist aber so gering, dass auch die multinationalen Betriebe nur in kleinen Stückzahlen produzieren, die sich überdies auf eine Vielzahl verschiedener Modelle verteilen. *Interautos* etwa, grösstes Montageunternehmen des Landes, montiert in guten Jahren nicht mehr als

100 Einheiten pro Tag, die sich auf 10 verschiedene Modelle - Pkw, Jeeps, Lkw - verteilen können; im grössten Unternehmen der Busmontage, *Surcarr*, verlassen pro Tag nur insgesamt etwa drei Busse die Fertigungslinien. Diese besonderen Bedingungen schlagen sich auch in den betrieblichen Strukturen nieder: die Betriebe sind im Vergleich zu denen der Industrieländer klein,¹⁷⁴ Kapitalintensität und Mechanisierungsgrad niedrig; Arbeitskräfte, aber auch Werkzeuge und Maschinen sind wenig spezialisiert. Schliesslich gibt es im Bereich der Zulieferindustrie wie auch in den, den multinationalen Firmen per Dekret verschlossenen Montagebereichen eine Vielzahl von Betrieben sehr unterschiedlicher Grössen, die oft im selben Marktsegment konkurrieren.

Im folgenden werden nun die Produktionsformen in drei verschiedenen Betrieben der Autoindustrie verglichen. Es handelt sich um *Interautos*, den Tochterbetrieb eines grossen US-Konzerns, und zwei Betriebe, die vor allem Busse und Kleinbusse montieren: *Surcarr* und *Autolujo*. Die Betriebe sind zwar, nach Beschäftigung, Produktionsvolumen, Losgrössen und Fertigungstiefe sehr unterschiedlich; es ist ihnen aber gemeinsam, dass ihre Produktionsprozesse vergleichbare Abschnitte oder Teilprozesse enthalten, so etwa Rohbau, Lackiererei und Endmontage; auch überlappen sich die Produktpaletten.

Die Frage ist, wie ähnlich bzw. verschieden die Produktions- und Organisationsformen in einer Branche mit vergleichbaren Produktionsprozessen sind, und insbesondere, wie weit sich die als hegemonial angenommenen Produktionssysteme durchsetzen.

In Anlehnung an Littler, werden folgende Dimensionen zur Unterscheidung der Produktionssysteme zu Grunde gelegt: Design des Arbeitsprozesses: Arbeitsteilung und Technologie; Kontroll- und Autoritätsstruktur; Beschäftigungsbeziehung: Kontrakt- und Lohnformen (vgl. Littler 1982, 42f).

a) Autolujo: Manufaktur mit formell selbständigen Handwerkern

Autolujo ist ein kleiner Betrieb mit 20 Angestellten und 40 Arbeitern, die vornehmlich Busse, Kleinbusse und Kombifahrzeuge in kleinen Serien nach Auftrag fertigen. Insgesamt werden 8 Einheiten im Monatsdurchschnitt montiert und die durchschnittliche Durchlaufzeit pro Einheit ist länger als ein Monat.

¹⁷⁴ Keines der drei Montageunternehmen, obwohl sie zu den grössten Betrieben des Landes zählen, beschäftigt mehr als 2000 Personen.

Der Produktionsbetrieb gleicht einer grossen Werkstatt mit Baustättenfertigung: nebeneinander werden verschiedene Einheiten, oft verschiedene Modelle, gefertigt, die sich jeweils in sehr verschiedenen Fertigungsstadien befinden. So steht beispielsweise neben einem Bus, an dem Arbeiter noch die Karrossierestruktur auf das angelieferte Chassis schweissen, ein Kleinbus in der letzten Fertigungsstufe, dem die Fenster eingesetzt werden; gleichzeitig wird an mehreren anderen Einheiten gearbeitet. Die wenigen Maschinen: Biege-, Schneidemaschinen, Schweißgeräte, pneumatisch angetriebene Bohrer, Niet- und Schraubapparate sind nicht spezialisiert und werden für sehr verschiedene Teiloperationen und Modelle benutzt; genau so wie die einfachen Handwerkszeuge bedürfen sie der manuellen Führung.

Der Produktionsablauf in der Montage von Bussen und Lkw gliedert sich in mehrere Teilprozesse: den Rohbau, in dem die 'Struktur' auf die Chassis montiert wird (zunächst Aufbau der Struktur, danach die Montage der Karrosseriebleche und Türen); die Lackiererei (Blechschmirgelung, Grundierung und Feinlackierung); Elektromontage (Verkabelung); Fenstermontage; Polsterei (Montage der Auslegware und Sitze).

Es ist ein erstes charakteristisches Merkmal des Produktionssystems bei *Autolujo*, dass jeder dieser Teilprozesse jeweils ganzheitliche Aufgabe eines Handwerkers ist: so führt ein *carrocero*, ein Karrosserieschlosser, alle Arbeiten des Aufbaus der Struktur aus, ein anderer alle inneren und äusseren Blecharbeiten; ein Maler übernimmt anschliessend alle Lackierarbeiten; danach folgen die Arbeiten des Elektrikers, des Polsterers und des Fenstermontierers. Es handelt sich dabei also um sehr komplexe und vielseitige Arbeiten, welche von ein und demselben Arbeiter ausgeführt werden; sie verlangen umfangreiche berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten und beträchtlichen Zeitaufwand - im Falle des *carrocero* bis zu 22 Arbeitstagen. Um nur ein Beispiel, die Arbeit des Lackierers, zu geben: zusammen mit einem Gehilfen führt er in einem Zeitraum von 6-8 Tagen alle Arbeiten von der Vorbereitung der Karrosserie bis zur Endlackierung durch: Säuberung der Bleche, Auftragen einer Masse zum Ausgleich von Unebenheiten, Schmirgeln, Grundieren, Abdecken der Streifenornamente; Mischung der Farben, Auftragen von zwei Farbschichten. Die Arbeiten werden überwiegend manuell, mit Handwerkzeugen ausgeführt; für die eigentlichen Farbarbeiten eine einfache, pneumatisch angetriebene Spritzpistole benutzt.

Ein zweites zentrales Moment des Produktionssystems ist das Kontraktssystem. Die Handwerker, die, mitunter unterstützt von einem Gehilfen, den gesamten ihrem Beruf entsprechenden Teilprozess ausführen, sind nicht als formell Lohnabhängige beschäftigt. Sie sind vielmehr als *contratistas* oder *subcontratistas* formell selbständige Werkvertragsnehmer und handeln mit dem Unternehmen für jedes 'Werk', das heisst für die beruflichen Arbeiten an einem Bus oder Kleinbus, einen Werkvertrag aus, der die erwarteten Leistungen, den Zeitrahmen und den Preis festlegt. Der Handwerker verpflichtet sich, das im Vertrag definierte Werk innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens und mit der geforderten Qualität abzuschliessen; das Unternehmen gibt die Pläne vor, stellt die Materialien, erbringt bestimmte Vorleistungen und zahlt in Abschlägen den vereinbarten Preis. Die gesamte zeitliche Organisation und die Ausführung der Arbeiten überlässt es aber den Werkvertragsnehmern, den *contratistas*. Nur eine kleine Gruppe von Arbeitern, die den *contratistas* zuarbeiten, werden vom Unternehmen direkt beschäftigt. Für die zeitaufwendigen Teilprozesse des Rohbaus und der Lackiererei, deren lange Zyklen die gleichzeitige Beschäftigung von mehreren Personen verlangen, handelt das Unternehmen auch mit einzelnen Handwerkern Verträge für mehrere Produktionseinheiten aus; diese beschäftigen dann als Generalunternehmer weitere formell selbständige Handwerker als Subkontrattisten für jeweils eine Produktionseinheit.

So ist einer der *carroceros*, der schon über mehrere Jahre in Folge auf der Basis von Werkverträgen in *Autolujo* gearbeitet hat, eine Art Generalunternehmer für die Karosseriearbeiten geworden: die Firma schliesst mit ihm alle Werkverträge über den Rohbau ab, und er gibt sie weiter an von ihm ausgewählte Subkontrattisten, darunter auch einen seiner Söhne, behält aber einen Teil für sich. Schliesslich stellen die Werkvertragsnehmer auch auf eigene Rechnung Gehilfen ein - Jugendliche ohne berufliche Erfahrungen, welche mit mündlichem Vertrag gegen Mindestlohn Hilfsarbeiten verrichten.

Die über die Werkverträge zu erzielenden Einkommen sind beträchtlich: ein Handwerker, der direkt mit der Firma einen Werkvertrag über die Rohbauarbeiten abschliesst, kann für die auf 22 Tage veranschlagten Arbeiten bis zum 6-8-fachen eines gesetzlichen Mindestmonatslohns aushandeln; davon bezahlt er dann einen oder zwei Gehilfen. Subkontrattisten müssen sich mit wesentlich niedrigeren 'Preisen' für ihre Arbeit zufriedengeben.

Die gegenseitigen Verpflichtungen von Unternehmen und Werkvertragsnehmer erschöpfen sich im Vertrag: das Unternehmen zahlt den Preis für das Werk, aber

keinerlei Sozialleistungen und übernimmt auch keine formelle Verpflichtung, den *contratista* nach Abschluss seiner Arbeiten erneut mit einem Werk zu beauftragen. Umgekehrt ist der Werkvertragsnehmer in seiner Arbeitszeit wie auch in seinen Arbeitstechniken keinen Kontrollen der Unternehmung unterworfen, und es ist ihm unbenommen, nach Abschluss des Werks sein Glück in einem anderen Betrieb zu suchen, der günstigere Vertragsbedingungen oder auch mehr Kontinuität in der Beschäftigung bietet. Die Beziehung zum Unternehmen wird aber im Wesentlichen durch den für die Werke zu erzielenden Preise bestimmt (cash nexus), ist also instrumenteller Art.

Dieses System des internal subcontracting prägt auch den Prozessen der Planung, Programmierung und Kontrolle der Arbeit seinen Stempel auf.

Es ist nicht zufällig, dass das Unternehmen von einem Kaufmannsklan in den siebziger Jahren gegründet wurde, dessen Mitglieder keinerlei Erfahrung mit den spezifischen Produkten und Produktionsverfahren hatten und ihre Aufgabe auch vor allem in der Vermarktung der Produkte sahen. Die traditionelle, im Handwerk wie auch in bestimmten alten Industrien übliche Produktionsform der Werkvertragsvergabe¹⁷⁵ war diesen Umständen angemessen: Sie baut auf Arbeitskräfte, welche ihren Beruf bereits beherrschen, alle dem Berufsfeld entsprechenden Aufgaben ausführen können und keiner detaillierter Einzelanweisungen und laufender Kontrollen bedürfen. Es sind Handwerker, die einige Jahre der empirischen Lehre im Handwerksbetrieb oder bei einem *contratista* hinter sich haben, bis sie es sich zutrauen, sich ihrerseits als *contratista* selbständig zu machen. Zumindest in jüngeren Jahren ziehen sie die Arbeit per Werkvertrag vor, weil sie ihnen hohe, freilich instabile Einkünfte und eine gewisse Freiheit gegenüber dem individuellen Unternehmen einräumt. Meist verfügen sie über eine breite Erfahrung, die sie in verschiedenen Betrieben und mit sehr vielseitigen Arbeitsaufgaben erworben haben. Sie müssen, ebenso wie ihr betrieblicher Kontraktpartner, imstande sein, den angemessenen Preis für ein Werk - das heisst für sie im Verhältnis zu Intensität und Zeitaufwand - zu kalkulieren. Die Äquivalenzvorstellungen sind aber nicht Produkt individueller Erfahrungen, sondern über Marktpreise vermittelt, welche die häufig von Betrieb zu Betrieb wechselnden Handwerker mit ihrem sich daraus ergebenden grossen sozialen Netz genau kennen.

¹⁷⁵ Nach wie vor ist im Handwerk diese Beschäftigungsform verbreitet, etwa in den Autoreparaturwerkstätten, Drehereien etc. Auch in den Ziegeleien fanden wir Formen des Kontraktsystems

Solche Handwerker sind es gewohnt, nach groben Plänen, welche nach den Spezifikationen des Unternehmens von einem technischen Zeichner ausgearbeitet werden, selbständig zu arbeiten und den Zeitaufwand der Operationen zu kalkulieren. Die Planung der Arbeit, die Kontrolle über den zeitlichen Ablauf (Sequenzen, Rhythmen und Intensität der Arbeit) bleiben ihnen ebenso überlassen wie die Arbeitstechniken. Sie besorgen sich die nötigen Werkzeuge, Schablonen und Materialien, schneiden sie nach den Plänen zu und führen die Arbeiten nach eigenen Planungen aus. Die Unternehmen kontrollieren zwar über den Vertrag Preis, Qualität und Zeit der abgeschlossenen Arbeit und können die Annahme des Werks und die letzte Zahlung verweigern, wenn der Handwerker (oder sein *subcontratista*) sein Werk nicht im vereinbarten Zeitraum und in der erwarteten Qualität abschliesst. Da sie Arbeit kaufen und nicht Arbeitskraft, verfügen sie aber über eine nur sehr lockere Kontrolle über die Arbeitskraft und haben nur wenig Zugriffsmöglichkeiten auf die Methoden und die Intensität und damit auf die Produktivität der Arbeit.

Daraus entstehen typische Konflikte. Die Unternehmensleitung nimmt beispielsweise oft Anstoss an den unregelmässigen Arbeitszeiten der Handwerker: Diese beginnen häufig ihren Arbeitstag spät am Morgen und halten den Brauch des 'Blauen Montags' aufrecht. Auch nehmen sich die Handwerker das Recht zum gelegentlichen feuchtfrohlichen Treffen. Jeweils individuelle Verträge über die bei den verschiedenen Produktionsstufen anfallenden Arbeiten schaffen auch Probleme der Kontinuität des Produktionsablaufs. Mangelnde Termintreue des Kontrattisten bringt oft die Planung für die folgenden Produktionsstufen durcheinander; sie wird daher auch mit Konventionalstrafen sanktioniert.

Die Unternehmensleitung versucht, stärkere Kontrolle über Arbeitsorganisation und -abläufe zu gewinnen. Erst neuerdings wurden ein Produktionschef und ein Vorarbeiter, beide Ingenieure, zur Koordinierung und zur laufenden Qualitätskontrolle der Arbeiten eingestellt. Die Arbeiter weisen aber die Versuche, sie einem Regime von Zeit- und Arbeitsnormen zu unterwerfen, mit dem Argument zurück, dass das Unternehmen solange kein Recht auf derartige Kontrollen hat, wie es nicht reguläre Arbeitsverträge und Sozialleistungen als Gegenleistung anbietet.

b) Surcarr: Zwischen Manufaktur und Fabrik

Surcarr ist ein Unternehmen, in dem, ähnlich wie in *Autolujo*, Busse und Kleinbusse montiert werden. Freilich ist das Produktionsvolumen wesentlich grösser: die über 500 Arbeiter montieren, bei hinreichenden Bestellungen, im Monatsdurchschnitt etwa 80 Busse und machen das Unternehmen zum grössten dieser Art im Lande.¹⁷⁶

Der Betrieb ist in einer grossen Halle untergebracht, mit einer Fabrikationsabteilung für die Zubereitung von Blechen und Metallteilen und dem Montagebetrieb. Auf den ersten Blick macht er einen chaotischen Eindruck: der Besucher windet sich zwischen Bussen in verschiedenen Fertigungsstufen durch, stolpert über Materialien; es gibt keine Wege und Räume ausserhalb des unmittelbaren Arbeitsbereichs. Der Montagebetrieb unterscheidet sich zwar in seinem Mechanisierungsniveau kaum von dem des Kleinbetriebs - es herrschen einfache Handwerkzeuge und unspezialisierte manuell geführte Maschinen und Apparate vor - die Produktionsformen sind aber sehr verschieden.

Deutliche Unterschiede zeigen sich in der betrieblichen Arbeitsorganisation und den Beschäftigungsbeziehungen: die ganzheitlichen beruflichen Tätigkeiten bei *Autolujo* sind in *Surcarr* in partielle Tätigkeiten zerlegt; der Arbeitsprozess basiert auf Arbeitsverträgen und demnach auf der Nutzung von Arbeitskraft unter betrieblicher Regie und nicht, wie in *Autolujo*, auf Werkverträgen und dem Kauf von Arbeit.

Betriebliche Arbeitsorganisation und Sozialbeziehungen haben folgende Charakteristika:

- Manufakturmässige Arbeitsteilung auf handwerklicher Basis

Für den Montagebetrieb ist eine manufakturmässige Arbeitsteilung charakteristisch. Er gliedert sich in verschiedene parallele Linien, die sich jeweils in bis zu 30 Montageabschnitte, sog. Sektionen, untergliedern; diesen Sektionen sind jeweils feste Arbeitsgruppen zugeordnet. Die Montageabschnitte, welche in *Autolujo* noch entlang den Berufsgrenzen geschnitten waren und alle dem Beruf entsprechenden Tätigkeiten in der Hand eines Handwerkers vereinigten, sind also hier in eine grössere Zahl von Teilaufgaben aufgespalten. Die sieben Montageabschnitte in *Autolujo* etwa sind bei *Surcarr* in 28 Sektionen mit insgesamt bis zu 70 Arbeitern aufgeteilt; allein die Blecharbeiten, in *Autolujo* Aufgabe eines *carrocero*, verteilen sich in *Surcarr* auf 11 Sektionen mit ihren Arbeitsgruppen.

¹⁷⁶ vgl. zum folgenden die Fallstudie über *Surcarr* von Dombois 1992

Trotz dieser Fragmentierung bleibt die Arbeit aber komplexer Natur und trägt deutlich handwerkliche Züge:

Der 'Arbeitszyklus' jeder Sektionsgruppe umfasst ein breites Spektrum von Aufgaben, welche zudem von Einheit zu Einheit, je nach den Auftragspezifikationen, variieren; der Takt, die erforderliche Zeit, beträgt mindestens einen Tag, in bestimmten Sektionen gar bis zu sechs Tagen. Grundsätzlich sind Aufgaben der unmittelbaren Fertigung, der Materialbeschaffung und der Qualitätskontrolle nicht voneinander getrennt, und die Arbeiten in den meisten Sektionen verlangen breite Kenntnisse und Fertigkeiten in sehr verschiedenen Techniken¹⁷⁷.

Auch bleibt die Spezialisierung der Arbeiter gering. Zwar setzen sich die Arbeitsgruppen aus Personen mit unterschiedlichem betrieblichem Status zusammen: ein oder mehrere 'Arbeiter' -*operarios*- arbeiten meist paarweise mit je einem Gehilfen; einer der *operarios* ist zugleich als 'Sektionschef' für die Arbeit der Gruppe verantwortlich. Die Aufgaben der Sektion sind aber nicht für die einzelnen Gruppenmitglieder spezifiziert; die innere Arbeitsteilung ist vielmehr der Gruppe selbst überlassen, sie bleibt informell und von Bräuchen und Praktiken abhängig.

Schliesslich bleiben die Arbeiter, auch wenn sie Sektionen und Arbeitsplätze wechseln, in einem Spektrum, das nach Art handwerklicher Berufe definiert ist: sie üben hauptsächlich Tätigkeiten z.B. als Schweißer oder Nieter, Lackierer oder Montierer aus.

- Dezentrale und informelle Planung, Programmierung und Kontrolle von Produktions- und Arbeitsprozess

Bis Mitte der achtziger Jahre war der Produktionsbereich für die Unternehmensleitung eine Art *black box*: man gab Pläne und Aufträge an den Produktionschef weiter, besorgte die benötigten Materialien für das Lager und erwartete, dass das Endprodukt mit den vom Auftraggeber geordneten Spezifikationen, in der geforderten Qualität und zum mehr oder weniger vereinbarten Zeitpunkt übergeben werden konnte.

¹⁷⁷ Um nur ein Beispiel zu geben: die Stosstangenmontage, Aufgabe eines Arbeiters und des *ayudante*, seines Gehilfen, verlangt Fertigkeiten wie: Masse nehmen, elektrisches und autogenes Schweißen, Bohren, Kleben und Montieren.

Planung, Organisation und Kontrolle der Produktion blieben der dezentralen, internen und überwiegend informellen Regelung überlassen und wurden überwiegend verbal vermittelt. Was das Produktdesign angeht, so setzte der Produktionschef, ein ehemaliger Arbeiter, der im Betrieb gleichsam von der Pike auf gelernt hatte, Produktideen der Leitung in Skizzen um, die dann von den Arbeitern als Grobpausen benutzt wurden. Da nicht mit exakten Plänen gearbeitet wurde, waren Teile und Operationen wenig standardisiert und die Variationen in der Arbeitsausführung, auch in Präzision und Qualität gross. Die Arbeitsabläufe waren ebensowenig wie die interne Arbeitsteilung innerhalb der Sektionen zeitlich und funktional normiert, und die Arbeiter hatten in ihren Gruppen beträchtliche Spielräume, die groben Anweisungen zu interpretieren und ihre Ausführung zu gestalten. Eine exakte Kosten- und Produktivitätskalkulation war kaum möglich.

Die laufende Programmierung und Kontrolle der Produktion und die Abstimmung der verschiedenen Bereiche Fabrikation, Lagerhaltung und Montage, die Arbeitsplanung und Zuteilung von Arbeitskräften war Aufgabe des Produktionschefs und der Linienchefs; mangelnde Qualität, Materialmangel, Zeitverzögerungen - gleichermassen Folge kurzfristiger und wenig aufeinander abgestimmter Planung wie der geringen Normierung der Produktionsabläufe - verlangte andererseits immer wieder Improvisationen und *ad hoc*-Entscheidungen und Flexibilität seitens der Arbeitsgruppen.

Erst unter dem Druck von Absatzeinbrüchen und wachsender Konkurrenz sah sich die Unternehmensleitung in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre gezwungen, Kostenstruktur und Produktivität der Produktion zu überprüfen und zu verbessern. Eine Zäsur in der Unternehmensgeschichte bildete die Einstellung von Ingenieuren, die die bisherigen Empiriker ersetzten, den Produktionsprozess zu analysieren und rationalisieren begannen und die Planungs- und Organisationsmuster einführten, die auch heute noch angewandt werden:

- Eine spezialisierte Design-Abteilung entwickelt neue Modelle mit standardisierten und miteinander kompatiblen Materialien und Massen und gibt detaillierte schriftliche Pläne als verbindliche Arbeitsunterlagen an die Produktion weiter. Die Zahl der in der Fabrikation gefertigten unterschiedlichen Teile reduzierte sich so in zwei Jahren von 3 200 auf 1 500.
- Längerfristige Produktionspläne werden zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen zentral abgestimmt und in kurzfristige und detaillierte

schriftliche Produktionsprogramme umgesetzt, ihre Realisierung wird über ein schriftliches Berichtswesen kontrolliert.

- Der Produktionsprozess selbst wird Gegenstand der Analyse. Detaillierte Funktionsbeschreibungen bilden die Grundlage für eine neue Umverteilung von Aufgaben zwischen Produktion, Lagerhaltung und Instandsetzung sowie zwischen den Sektionen im Produktionsbetrieb.

Mit diesen Mitteln sind Planung, Steuerung und Kontrolle der Produktion bei der Unternehmensleitung zentralisiert worden, die nun auch einen Ingenieur als Direktor der Produktion einschliesst. Die früher für den Produktionsbereich charakteristische Einheit von Konzeption und Ausführung ist aufgebrochen worden. Vor allem das 'mittlere Management' von Produktionschef und Linienchefs, die vorher Schlüsselfunktionen bei der Planung, Steuerung und Kontrolle der Produktion innehatten, ist nun an objektivierte Vorgaben und Berichtspflichten gebunden und sieht seine traditionell breiten Dispositionsbefugnisse eingeschränkt.

Dennoch bleiben den 'Chefs' in der Produktion ebenso wie den Arbeitern in den Sektionen beträchtliche Spielräume der Entscheidung und Kontrolle über ihre Arbeit, da die Arbeitsabläufe und die interne Arbeitsteilung nach wie vor weitgehend durch informelle *customs and practices* reguliert werden.¹⁷⁸ Es bleibt den Arbeitern überlassen, wie sie ihre Arbeit im Rahmen der Aufgaben der Sektion und der relativ langen Zyklen im einzelnen organisieren, den Ablauf planen, die Aufgaben unter sich aufteilen. Und auch die vielfältigen Friktionen eines wenig standardisierten Prozesses lassen dem mittleren Management noch breite Dispositions- und Improvisationsspielräume.

- Beschäftigungsbeziehungen: interne Qualifizierung und interner Arbeitsmarkt

Anders als die *contratistas* in *Autolujo*, welche für ihr Werk bezahlt werden, haben die Arbeiter in *Surcarr* reguläre Arbeitsverträge mit dem Unternehmen. Sie können daher zwar rechtliche und tarifliche Mindeststandards beanspruchen, sind aber in ihrer Arbeit von den Organisationsnormen und Weisungen des Betriebs abhängig. Charakteristisch für die Beschäftigungsbeziehungen ist die interne Qualifizierung

¹⁷⁸ 'Customs and practices' sind Codices informeller Normen, welche Rechte und Ansprüche im Arbeitsprozess auf Werkstattebene definieren, so vor allem bezüglich der angemessenen Leistung und Arbeitsintensität und der zumutbaren Arbeiten. Zum Konzept, das insbesondere in der angelsächsischen Diskussion der *Industrial Relations* eine grosse Rolle spielt, s. Hill 1974; Dombois 1980.

der Arbeiter einerseits, die institutionelle Regulierung der Status-, Einkommens- und Beschäftigungschancen nach Normen interner Arbeitsmärkte andererseits.

Die Arbeiter werden, meist aufgrund von Empfehlungen, ohne spezifische berufliche Vorkenntnisse und Erfahrungen eingestellt.¹⁷⁹ Dem Verständnis der Fabrik als 'Schule für Unwissende' (*escuela de ignorantes*) getreu, zieht man den *obrero virgen*, den 'jungfräulichen Arbeiter', möglichst ländlicher Herkunft, der zur körperlichen Arbeit und zur Unterordnung bereit ist, dem Städter mit Industrie- und Berufserfahrung oder gar Abitursabschluss und Ansprüchen an Einkommen und qualitative Arbeitsbedingungen vor. Das niedrige Eingangsniveau der Entlohnung - der gesetzliche Mindestlohn - und die körperlich belastenden Eintrittstätigkeiten bieten auch kaum Anreize für qualifizierte Arbeitskräfte.

Nach einer kurzen Phase in repetitiven und belastenden Eingangsarbeiten wird der neue Arbeiter einer Sektion und darin einem Arbeiter als *ayudante*, Gehilfe, zugeordnet. Nach einigen Jahren der Qualifizierung und Sozialisierung wird er dann selbst zum Arbeiter - *operario* - und eventuell auch zum Sektionschef befördert.

Die interne, betriebliche Qualifizierung und Sozialisation hat die Form der traditionellen handwerklichen Ausbildung, aber in einer fabrikspezifischen Ausprägung. Der Gehilfe lernt in der praktischen Zusammenarbeit mit dem Arbeiter sukzessiv die beruflichen Techniken und Normen; die Arbeitsteilung zwischen ihnen ist fließend und hängt auch davon ab, welche Fertigkeiten und Kenntnisse der Gehilfe bereits erworben hat. Erst als *operario* erhält er dann auch einen eigenen Werkzeugkasten für sich und seine(n) Gehilfen. Das traditionelle Sozialmodell der beruflichen Ausbildung ist aber in das spezifische Organisations- und Herrschaftsgefüge der Fabrik eingefügt: die Berufsfelder - Karrosserieschlosser, Schweisser, Maler, Kfz-Schlosser oder -Elektriker, aber auch Maschinenschlosser und Elektriker in der Instandhaltung - sind im Rahmen manufakturmässiger Arbeitsteilung in spezialisierte Teilaufgaben fragmentiert, auf einen beschränkten Kreis von Modellvarianten spezifiziert, in normierten Zyklen routiniert und einem institutionalisierten Gefüge von Kooperations- und Autoritätsbeziehungen untergeordnet; zudem sind die derart spezifizierten beruflichen Fertigkeiten, die ohne theoretische Unterfütterung gelernt und von einer 'Generation' von Arbeitern an die nächste weitergegeben werden, einem starken Druck zur Ritualisierung ausgesetzt: der *ayudante* führt die Arbeiten genau in der Weise aus, wie er es von seinem *operario* gelernt hat.

¹⁷⁹ Lange Zeit beurteilte die mit Einstellungen betraute Angestellte die Arbeitsfähigkeit der Kandidaten auch nach dem Eindruck, den sie vom Zustand der Zähne hatte.

Die interne Qualifizierung ist in das strikte Regulierungssystem eines internen betrieblichen Arbeitsmarkts eingebunden: Beschäftigungssicherheit, Einkommens- und Aufstiegschancen sind an Erfahrung und Beschäftigungszeit im Betrieb gebunden. Neu eingetretene Arbeiter haben zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag und müssen sich mit Löhnen und Sozialleistungen zufriedengeben, die kaum die gesetzlichen Mindestnormen übersteigen. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigern sich Einkommen und soziale Sicherungen; der Aufstieg ins mittlere Management ist Arbeitern mit langer Beschäftigungsdauer vorbehalten.

Die beruflichen Perspektiven sind daher vorwiegend an den sozialen Zusammenhang des Betriebs gebunden - sehr im Unterschied zu den *contratistas* in *Autolujo*, die ihre Aushandlungsmacht ihrer Stellung im beruflichen Arbeitsmarkt verdanken.

c) Interautos: Peripherer Fordismus

Interautos ist, im Unterschied zu den bisher vorgestellten Betrieben, eine Tochtergesellschaft eines multinationalen Unternehmens und zählt nach Umsatz und Beschäftigung zu den 20 grössten Unternehmen im Land. In dem Produktionsbetrieb montieren in Zeiten starker Nachfrage rund 1000 Arbeiter im Monatsdurchschnitt bis zu 3000 Einheiten, verteilt auf gut 10 verschiedene Modelle, darunter Pkw, Jeeps, Kleinkraftwagen, Lkw und Chassis; im Unterschied zu den beiden oben vorgestellten Unternehmen, die auf Auftrag spezifizierte Serienprodukte fertigen, werden in *Interautos* standardisierte Produkte gefertigt und danach auf dem Markte angeboten.

Der Produktionsbetrieb ist, wie in Montagebetrieben der Autoindustrie üblich, in verschiedene Bereiche gegliedert, welche die den verschiedenen Produktionsstufen entsprechenden Teilprozesse zusammenfassen, so Rohbau, Oberflächenbearbeitung, Lackiererei, Motor- und Endmontage. Die Produktion in den Bereichen ist nach Produkten aufgegliedert und linienförmig organisiert.

Der Mechanisierungsgrad in *Interautos* ist aufgrund grösserer Volumen und standardisierter Produkte höher als in den anderen Betrieben. So sorgen in weiten Teilen des Betriebs Fließbänder für die Kontinuität der Produktion, und Maschinen und Anlagen sind stärker spezialisiert. Dennoch herrschen auch hier die manuell geführten Werkzeuge vor: Schweisspistolen, pneumatisch angetriebene

Schraubwerkzeuge und Spritzpistolen finden sich neben Hammer und Bürste. Insgesamt bleibt die Mechanisierung weit unter dem in den grossen Autofabriken in den Industrieländern üblichen Niveau.

Für den Produktionsbereich von *Interautos* ist die Verbindung fordistisch-tayloristischer Organisationsprinzipien der Arbeit mit beruflicher Rekrutierung der Arbeitskraft charakteristisch.

- Prozessdesign und Produktionssteuerung und -kontrolle nach tayloristisch-fordistischen Prinzipien

Für die Organisation der Produktion ist von zentraler Bedeutung, dass die Blaupausen für die Produkte und den Produktionsprozess ebenso wie die Teilesätze von anderen Konzernbetrieben aus dem Ausland, aus den USA, Brasilien oder Japan, geliefert werden. Die Arbeiten am Produktionsdesign beschränken sich auf die Anpassung von Produkt und Produktionsorganisation.

Grundlage des Prozessdesigns sind die von der Muttergesellschaft gelieferten Modellkataloge mit den Plänen für alle Teile, welche im Produktionsprozess eines Modells montiert werden müssen. In ihnen sind Masse und Beschaffenheit der Teile sowie die benötigten Materialien, nicht aber die Werkzeuge spezifiziert, weil letztere stark mit den lokalen Mechanisierungsniveaus variieren. Die Ingenieure von *Interautos* übersetzen die Teilepläne in einen Produktionsplan, der die Operationen in der unmittelbaren Fertigung, entsprechend der linienförmigen Produktionsorganisation in Sequenzen anordnet und zu Arbeitsplätzen bündelt, für die jeweils die erforderlichen Arbeitsverrichtungen, Werkzeuge und Materialien definiert werden. Der Zeitaufwand für die einzelnen Verrichtungen werden zeitlich grob kalkuliert und der Umfang der den Arbeitsplätzen zugeordneten Arbeiten so bemessen, dass die Zyklen zu zeitgleichen Takten - in der Regel etwa 15 Minuten - synchronisiert werden. Für alle Arbeitsplätze in der unmittelbaren Produktion liegen so Pläne vor, die Tätigkeiten und Zeitaufwand normieren. Diese Pläne bilden nicht nur die Grundlage für die Planung der von der 'direkten' Fertigung abgespaltenen komplementären 'indirekten' Arbeiten - etwa Lagerhaltung und Materialtransport, Werkzeugfertigung und Instandhaltung; sie erlauben es auch der laufenden Fertigungssteuerung und -kontrolle, Stückzahlen, Zeit- und Personalbedarf exakt zu kalkulieren und auf ihrer Basis Fertigungsprogramme für den Produktionsbereich verbindlich vorzugeben.

Das Prozessdesign hat also Charakteristika der fordistisch-tayloristischen Produktionsform: das technische Büro, das die Konzeption für den Arbeitsprozess ausarbeitet; eine Aufspaltung des Gesamtprozesses in den direkten Produktionsprozess und komplementäre Bereiche; eine Fragmentierung des Arbeitsprozesses in der Produktion in funktional und zeitlich normierte, kurzzyklische repetitive Teilaufgaben. Die Arbeiter selbst sind auf einen oder mehrere solcher Teilaufgaben innerhalb ihrer Linie spezialisiert; ihre Arbeit lässt kaum Spielräume zu, was die Art und Weise der Verrichtung und ihren zeitlichen Rhythmus angeht. Der vorgegebene 'Takt' schafft innerhalb der Linien eine Abhängigkeit, die sich in gegenseitige Zeitkontrolle unter den Arbeitskollegen umsetzt; die spezialisierten Qualitätsinspektoren überwachen die allgemeinen Qualitätsstandards. Die Arbeiter sind zudem einem engmaschigen Regime von hierarchischer Aufsicht und bürokratischen Verhaltensnormen ausgesetzt. Für die Realisierung der von oben vorgegebenen Produktionsprogramme, für die laufende Koordination der verschiedenen Produktionsprozesse, Materialflüsse und Dienstleistungen sowie für die Improvisationen ist ein hierarchischer Überbau von Vorarbeitern, Produktionsmeistern und -chefs zuständig.

- Arbeit auf (fach)beruflicher Grundlage

Trotz der vergleichsweise hochgradigen Fragmentierung der Arbeitsprozesse - im fordistischen Produktionssystem Basis der schnellen Anlernung und Spezialisierung unqualifizierter Arbeiter - rekrutiert der Betrieb seine Arbeitskräfte vornehmlich auf beruflicher Grundlage, so Schweißer, Oberflächenbearbeiter, Maler, Kfz- Elektriker und Kfz- Schlosser, die ihre beruflichen Erfahrungen meist im Handwerk erworben haben. Vor die Einstellung (zunächst mit befristeten Verträgen) sind hohe Hürden gestellt: der Kandidat muss seinen Berufsverlauf schildern, mehrere Empfehlungen und Referenzen vorweisen, politischer Querköpfigkeit unverdächtig sein und vor allem auch einen praktischen Test durchstehen, in dem er die berufsfachlichen Fertigkeiten unter Beweis stellt. Danach wird er ohne weitere Anlernung an einen Arbeitsplatz gestellt, in dem oft nur noch Bruchteile seiner Qualifikationen gefordert werden, diese aber in einem engen Regime von Präzisions- und Zeitnormen. Der Karosserieschmied etwa, der in langen Jahren vielseitige Kenntnisse und Fertigkeiten nicht nur in seinem engeren Beruf, sondern auch als Kfz-Lackierer erworben hat, arbeitet nun bei *Interautos* als Schweißer im Rohbau und wiederholt dieselben Operationen im Viertelstundentakt. Er wird seine Arbeit freilich nicht unbedingt als Dequalifizierung erfahren; die spezialisierteren Techniken und die

hohen Präzisionsanforderungen gelten vielen auch als Ausweis neuer und höherer Qualifikationen.

Die berufliche Rekrutierung bildet ein zentrales Moment des beruflichen Arbeitsmarkts. Da der Betrieb das Prinzip hat, extern erworbene Qualifikationen der Arbeiter zu nutzen, muss er auch Löhne zahlen, welche erfahrenen Handwerkern die Beschäftigung und zumal die repetitive und dem Ordnungsregime der Fabrik unterworfenen Arbeit attraktiv erscheinen lassen. Insbesondere Oberflächenbearbeiter, Schweißer und Lackierer sind knappe Arbeitskräfte und die gut qualifizierten unter ihnen sind es gewohnt, als *contratistas* im Handwerk hohe Einkommen zu erzielen und zudem die Freiheit des formell Selbständigen zu genießen, freilich um des Preis fehlender Garantien und Sicherungen. Die Einstiegsgehälter sind daher beträchtlich höher als in *Surcarr*, wo Arbeitskräfte ohne spezifische berufliche Vorerfahrungen (und dementsprechend ohne hohe Ansprüche an ein Mindestlohnniveau) intern qualifiziert werden. Arbeiter bei *Interautos* fangen mit etwa einem Dreifachen des gesetzlichen Mindestlohns bzw. des Basislohns von *Surcarr* an und haben von Anfang an Anspruch auf betriebliche Sozialleistungen beträchtlichen Niveaus. Da die Arbeiter bereits mit beruflichen Qualifikationen eingestellt werden, wird betriebliche Erfahrung, wie sie sich in der Beschäftigungsdauer ausdrückt, viel weniger honoriert als in *Surcarr*: das Lohngefüge innerhalb der Berufe ist nur wenig differenziert und höhere Lohnkategorien sind bereits nach wenigen Jahren Betriebszugehörigkeit zu erreichen. Die Spanne zwischen den Lohnkategorien mag 20-30 % betragen. Demgegenüber ist die *antigüedad*, die Beschäftigungsdauer, in *Surcarr* die zentrale Größe der Bemessung von Lohn (und Sozialleistungen): der Lohn steigert sich je nach den Beschäftigungsjahren bis zum Dreifachen des Anfangslohns.

2. Die 'Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen': Schlussfolgerungen zu heterogenen Produktionssystemen in einer 'modernen' Industrie

In den drei Fallbeispielen aus einer Branche, die in der sozialwissenschaftlichen Diskussion weltweit als Vorreiter neuer Produkt- und Prozesstechnologien, Formen der Arbeitsorganisation und sozialer Beziehungen gilt, zeigen sich sehr unterschiedliche Produktionssysteme.

- Eine Organisation des betrieblichen Arbeitsprozesses wie im Falle von *Autolujo*, die Konzeption und Ausführung der Arbeit im Wesentlichen den Handwerkern überlässt, findet eine Entsprechung im internen Kontraktsystem auf Basis beruflicher Arbeitsteilung.

Der Vertrag über zu erstellende Arbeitsprodukte ist eine Form, betrieblichen Planungs- und Kontrollaufwand zu reduzieren: Die sehr grobmaschige Planung richtet sich mehr auf das Produkt und die Koordination als auf die Arbeitsvollzüge; die betriebliche Kontrolle über den Arbeitsprozess reduziert sich auf Ergebnis- und Zeitkontrolle. Die soziale Beziehung der Kontraktpartner beschränkt sich im Kern auf den Austausch des im Betrieb und mit Sachmitteln des Betriebs erstellten Arbeitsprodukts gegen Geld. Voraussetzung einer solchen Organisationsweise bildet die Verfügbarkeit von Handwerkern, die Zeitaufwand und Intensität der Arbeit, auch im Verhältnis zum Preis, zu kalkulieren vermögen und komplexe Arbeitsprozesse selbständig zu organisieren und zu gestalten wissen. Die Kontrakt-Handwerker müssen immer schon über hinreichende, in anderen Betrieben erworbene berufliche Qualifikationen und Erfahrung verfügen und im Verhältnis der Qualität und des Zeitaufwands zum Preis ihrer Arbeit allgemeineren Marktstandards genügen; der Preis der Arbeit ebenso wie die Kontinuität der Beschäftigung reguliert sich nach dem Markt, während normative Regelungen, etwa gesetzliche Mindestnormen, keine Geltungskraft haben.

- Dezentrale Konzeption der Arbeit und manufakturmässige Arbeitszerlegung - charakteristisch für *Surcarr* - haben ein System interner Qualifizierung und Arbeitsmarktregulierung zum Gegenstück.

Die betriebliche Planung und Kontrolle des Produktions- und Arbeitsprozesses ist Aufgabe des mittleren Managements im Produktionsbereich selbst und lässt den Arbeitern beträchtliche Spielräume in der Kontrolle von Arbeitsteilung und funktionalen und zeitlichen Arbeitsabläufen. Die interne Qualifizierung als Form der Vermittlung spezifischer Qualifikationen entspricht einem Arbeitsprozess, der nicht mehr berufsmässig, sondern manufaktuell und produktspezifisch organisiert ist und von der empirischen Tradierung von Fertigkeiten der Arbeiter lebt. In ihrer spezifischen Form, die Traditionen handwerklicher Berufsausbildung aufnimmt, scheint sie einer Sozialordnung besonders angemessen, die nicht durch explizite, gar schriftliche Normen und Vorgaben geregelt wird sondern durch informelle betriebsspezifische *customs and practices*. Die Bedeutung der Erfahrung als Moment der Qualifikation wie auch der betrieblichen Sozialisation drückt sich in einem Status- und Entlohnungsgefüge, das streng nach *antigüedad* (Beschäf-

tigungsdauer) strukturiert ist; der Lohn ebenso wie die Beschäftigungssicherheit bestimmen sich durch institutionelle betriebliche Normen und Traditionen, für welche die gesetzlichen Mindestnormen nur die Basis bilden. Der Betrieb kann so mit relativ niedrigen Durchschnittslöhnen arbeiten, freilich um den Preis von Qualifizierungskosten.

- Der Zentralisierung der Planung und Kontrolle der Arbeit und der tayloristisch-fordistischen Fragmentierung und Koordinierung des Arbeitsprozesses, wie sie bei *Interautos* zu finden sind, entspricht ein Typ von spezialisiertem Routinearbeiter, der handwerkliche Fertigkeiten nur noch in hochgradig partieller und repetitiver Weise, aber mit hoher Intensität und Präzision anwendet. Der Betrieb rekrutiert auf beruflicher Basis und spart so Kosten interner Qualifizierung, aber um den Preis eines hohen Lohnniveaus. Löhne und Beschäftigungsbedingungen sind institutionell-normativ reguliert.

Die Fallbeispiele zeigen, dass ähnliche Produktionsprozesse innerhalb desselben Landes organisatorisch und sozial sehr unterschiedlich gestaltet werden. Obwohl die Unternehmen auf einem Markt konkurrieren, haben sich weder Organisations- und Kontrollformen noch Beschäftigungsbeziehungen angeglichen. Es koexistieren vielmehr Produktionssysteme, welche in der sozialwissenschaftlichen Diskussion sehr unterschiedlichen Perioden industriell-kapitalistischer Entwicklung zugeordnet werden und in einer historisch-evolutionistischen Interpretationsweise gleichsam verschiedenen 'industriearchäologischen Schichten' zuzurechnen wären:

- Art des Arbeitsprozesses und der sozialen Beziehungen in *Autolujo* entsprechen Formen, die gewöhnlich der Phase des Übergangs zwischen der einfachen Kooperation und der Manufaktur zugeordnet werden (vgl. Littler 1982, 21f). Es fallen die Gemeinsamkeiten mit der Kutschenmanufaktur, von Marx als Beispiel der Frühform kapitalistischer Produktion angeführt, ins Auge: '... eine Kutsche war das Gesamtprodukt der Arbeiten einer grossen Anzahl unabhängiger Handwerker, wie Stellmacher, Sattler, Schneider, Schlosser, Gürtler, Drechsler, Posamentierer, Glaser, Maler, Lackierer, Vergolder usw. Die Kutschenmanufaktur vereinigt all diese verschiedenen Handwerker in ein Arbeitshaus, wo sie einander gleichzeitig in die Hand arbeiten. Man kann eine Kutsche zwar nicht vergolden, bevor sie gemacht wird. Werden aber viele Kutschen gleichzeitig gemacht, so kann ein Teil beständig vergoldet werden, während ein anderer Teil eine frühere Phase des Produktionsprozesses durchläuft. Soweit stehen wir noch auf dem Boden der

einfachen Produktion, die ihr Material an Menschen und Dingen vorfindet. Indes tritt sehr bald eine wesentliche Veränderung ein. Der Schneider, Schlosser, Gürtler usw., der nur im Kutschenmachen beschäftigt ist, verliert nach und nach mit der Gewohnheit auch die Fähigkeit, sein altes Handwerk in seiner ganzen Ausdehnung zu betreiben. Andererseits erhält sein vereinseitigtes Tun jetzt die zweckmässigste Form für die verengte Wirkungssphäre' (Marx 1968, 356). In dem von Marx angeführten Beispiel für eine 'Frühform' kapitalistischer Produktion werden Handwerker verschiedener Berufe unter einem Dach und unter Regie eines Kapitalisten zusammengefasst. Dabei bleibt aber die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Berufen erhalten, und die Handwerker führen mit herkömmlichen beruflichen Techniken jeweils den gesamten, ihrem Beruf entsprechenden Teilprozess aus.

Auch die in *Autolajo* vorfindlichen Vertragsformen scheinen eher frühkapitalistischen Sozialbeziehungen zu entsprechen: 'Die frühen Phasen des Kapitalismus waren', wie Braverman schreibt, von einem anhaltenden Bemühen seitens des Kapitalisten gekennzeichnet, den Unterschied zwischen der Arbeitskraft und der Arbeit, die aus ihr herausgeholt werden kann, zu ignorieren und die Arbeit in der gleichen Weise zu kaufen, wie er seine Rohstoffe einkaufte: als eine genau definierte Menge Arbeit, die in dem Produkt verausgabt und verkörpert ist. Dieses Bemühen drückte sich in vielfältigen Formen von Unterverträgen und Verlagssystemen aus' (Braverman 1977, S. 56). Pollard führt für die englische Geschichte eine Vielzahl solcher 'frühen' Werkvertrags-, Subkontrakt- oder Pachtsysteme an, bei denen der Betrieb gegen festen Preis eine bestimmte Arbeitsleistung von formell selbständigen Vertragspartnern kauft, die ihrerseits oft als Subkontraktoren Arbeiter beschäftigen (Pollard 1968, 38-47; Littler 1982, S. 66).

- Der Produktionsprozess in *Surcarr* dagegen scheint der, freilich mit modernen Energiequellen ausgestatteten Manufaktur zu entsprechen, der in der historisch-evolutionistischen Interpretationsweise folgenden Entwicklungsphase industriell-kapitalistischer Arbeit: Arbeitsprozesse, die bei *Autolajo* noch Arbeitsaufgabe eines Handwerkers und seines Gehilfen sind, sind hier in vielfältige Abschnitte zerlegt, die jeweils Aufgabe von spezialisierten Arbeitern werden. Der Arbeitsteilung und Kooperation haften aber noch handwerkliche Züge an, nach Marx charakteristisch für die manufaktuelle Organisation: '... die Verrichtung bleibt handwerksmässig und daher abhängig von Kraft, Geschick, Schnelle, Sicherheit des Einzelarbeiters in Handhabung seines Instruments. Das Handwerk bleibt die Basis. Diese enge technische Basis schliesst wirkliche wissenschaftliche Analyse des

Produktionsprozesses aus, da jeder Teilprozess, den das Produkt durchmacht, als handwerksmässige Teilarbeit ausführbar sein muss' (Marx 1968, 358).

- Der Produktionsprozess in *Interautos* schliesslich repräsentiert in dieser Perspektive die avancierteste Organisationsform: einen höchst komplexen, nach tayloristisch-fordistischen Gesichtspunkten systematisch analysierten, organisierten und durch Normen- und Autoritätsgefüge engmaschig kontrollierten Arbeitsprozess, dem neuerdings auch 'neo-fordistische' Elemente eingepflanzt werden.¹⁸⁰

Freilich zeigt sich in der Organisation der Produktion in *Interautos* ein Fordismus mit spezifischen, 'peripheren' Zügen: Der grössere Teil der Konzeptionsarbeit wird im Ausland verrichtet und, in Konstruktionspläne geronnen, importiert. Mechanisierungsgrad und insbesondere die Spezialisierung der Maschinen sind relativ gering und der Produktionsfluss - wie sich in der nur lückenhaften Anwendung des Fließbandes ausdrückt - wenig kontinuierlich. Auch sind die Arbeitsnormen nicht Resultat von objektivierten Analyseverfahren, sondern Produkt von Erfahrung und Tradition. Schliesslich sind auch die Arbeitsplätze noch relativ komplex, und der häufige Wechsel der Produktionsserien verlangt den Arbeitern eine gewisse Vielseitigkeit ab.

Wie kann aber diese 'Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen' in einer Branche und selbst zwischen Betrieben, die - wie *Autolujo* und *Surcarr* - für denselben Marktausschnitt produzieren, erklärt werden?¹⁸¹

Zunächst hat jedes der Produktionssysteme unterschiedliche Bedingungen und eine jeweils eigene Rationalität; zugleich sind sie aber auch nicht zwangsläufige Formen der Adaptation an diese Bedingungen, sondern Ausdruck strategischer Optionen.

Die Gestaltung von Produktionsprozessen nach den auf Rechenhaftigkeit und Normierung ausgerichteten tayloristisch-fordistischen Prinzipien setzt nicht nur eine hochgradige Standardisierung von Produkten und Produktionsprozessen und grosse Produktionsvolumen voraus. Sie bedarf auch eines hohen Aufwands an Ingenieurarbeit - einer Arbeit, die im Falle von *Interautos* überwiegend bereits in den Entwicklungszentralen der Muttergesellschaften geleistet wird - und eines relativ grossen Stabs für die laufende Steuerung und Kontrolle der Produktion. Sie ist

¹⁸⁰ Erst Ende der achtziger Jahre wurden 'post-' oder 'neo-fordistische' Konzepte -etwa strategisches Management, Totale Qualitätskontrolle und *face-to-face*-Treffen mit dem Management- in ersten Ansätzen eingeführt.

¹⁸¹ Die grossen Unterschiede der Produktionssysteme zwischen den Betrieben verbinden sich mit 'Ungleichzeitigkeiten' innerhalb derselben Betriebe: so wird bei *Autolujo* die Manufaktur mittels eines Computers kontrolliert.

daher auch für die Montagebetriebe - allesamt Töchter multinationaler Unternehmen und Grossbetriebe charakteristisch. Sie hat den Vorteil hoher Produktivität und Kalkulierbarkeit der Produktion, dies aber um den Preis hoher Gemeinkosten und Inflexibilität.

Umgekehrt ist die manufakturmässige Arbeit von Kontrakt-Handwerkern nur eine effiziente und rentable Organisationsform, wenn das Produkt unregelmässig ist, Produktion und Absatz auf niedrigem Niveau bleiben und wenig Stabilität aufweisen. Sie ist daher für Kleinbetriebe mit wenig stabilen Märkten charakteristisch. Littler hat auf einige Vorteile des Kontraktsystems hingewiesen: es hält die Gemeinkosten gering und erlaubt eine schnelle und kostenarme Anpassung der Produktion an Marktschwankungen; es wälzt Unternehmensfunktionen und -risiken auf die Kontraktnehmer ab: die Unternehmen überlassen einen grossen Teil der Arbeitsorganisation, Personalpolitik und Leistungskontrolle den *contratistas* und sparen eigenes Personal zur Planung, Steuerung und Kontrolle des Arbeits- und Produktionsprozesses (vgl. Littler 1982, 67). Und insgesamt haben das Kontraktsystem ebenso wie dezentralisierte Planungs-, Steuerungs- und Kontrollstrukturen dort Vorteile, wo die Unternehmensleitung weder über die Kenntnisse und Qualifikationen verfügt, Produktionsprozesse zu organisieren, noch professionelle Organisationsspezialisten wie *industrial engineers* engagiert. Es ist andererseits klar, dass dies auf Kosten einer rigiden Festschreibung, einer Ritualisierung von herkömmlichen Produktdesigns und Arbeitstechniken geht.

Die verschiedenen Formen von Organisation und sozialen Beziehungen sind aber nicht einfach Ausdruck ökonomischer und technischer Bedingungen; sie fügen sich auch in spezifisch kulturelle Traditionen und zeigen strategische Spielräume für alternative Gestaltungsoptionen an. Dies wird besonders deutlich in den Mustern der Sozialbeziehungen:

Das Kontraktsystem bei *Autolujo* überträgt die traditionellen Muster von Arbeitsbeziehungen im Handwerk und im Baugewerbe auf die Industrie. Das System der internen Qualifizierung auch für Tätigkeiten beruflichen Zuschnitts in *Surcarr* - so sehr es auch auf die informelle, durch *customs and practices* gesteuerte Arbeitsorganisation des Betriebs zugeschnitten scheint - baut auf einer entsprechenden Tradition der kolumbianischen Industrie auf, die über lange Zeit die betrieblich benötigten Qualifikationen nicht oder nur zu hohen Kosten auf dem externen Arbeitsmarkt finden konnte; die spezifische Form interner Qualifizierung: Die Zusammenarbeit von Gehilfe und erfahrenem Arbeiter in 'flüssiger'

Arbeitsteilung knüpft wiederum an im Handwerk verbreitete Ausbildungstraditionen an. Schliesslich stellt das System (externer) beruflicher Rekrutierung für spezialisierte Routinearbeiten bei *Interautos* eine Alternative zur internen Qualifizierung dar: freilich auf der Basis von Löhnen und Sozialleistungen, welche sogar Handwerkern mit knappen Qualifikationen attraktiv erscheinen.

Die Fallstudien lassen als Resümee den Schluss zu, dass selbst in einer Branche, die durch 'moderne' Produkte und Produktionsverfahren bestimmt ist, sehr 'ungleichzeitige' Organisationsformen der Arbeit koexistieren, die sehr verschiedenen Epochen industriell-kapitalistischer Entwicklung zu entsprechen scheinen; sie weisen auch darauf hin, dass keine typischen nationalen 'hegemonialen' Muster der Organisation von Arbeitsprozessen auszumachen sind. Diese Schlussfolgerung hat natürlich erhebliche Konsequenzen für die Sozialforschung: Es ist kaum mehr statthaft, Betriebsfallstudien verallgemeinernd zu interpretieren, ohne den Betrieb nicht vorab innerhalb eines heterogenen Spektrums zu verorten.

Zugleich bleibt aber die Frage, wie Betriebe mit derart unterschiedlichen Produktions- und Organisationsformen in einem Land oder sogar auf einem Markt koexistieren können. Die Produktionssysteme stehen ja jeweils für sehr unterschiedliche Produktivität, Produktqualitäten und Kostenstrukturen. Eine zentrale Rolle dürften die wirtschaftliche Rahmenordnung und die durch sie gesetzten Marktbedingungen spielen: einerseits hat die Abschottung des Binnenmarkts den Druck zur Verbesserung des Produktdesigns, zur Steigerung von Produktivität und Qualität gemindert; andererseits haben geringes Niveau und Fragmentierung der Binnennachfrage dazu beigetragen, dass Produktionsanlagen konserviert wurden: technisch-organisatorische Neuerungen wurden nur sehr zögerlich eingeführt und unspezialisierten, vielseitig verwendbaren Anlagen, Maschinen und Handwerkzeugen der Vorzug gegeben. Schliesslich sind die Arbeitskosten im Verhältnis zu anderen Kostentypen - etwa den Finanzierungskosten - niedrig, so dass sich angesichts der hohen Preis- und Gewinnniveaus selbst niedrige Produktivität bezahlt machen kann. Dies alles sind Erklärungen, die Kritiken an der herkömmlichen protektionistischen Rahmenordnung zu bestätigen scheinen. Es können aber auch andere Argumente angeführt werden: gerade die eher handwerklich-manufakturrellen Betriebe mit Einzel- und Kleinserienfertigung haben, so sehr sie auch nach Produktivitäts- und Qualitätskennziffern hinter den fordistischen Grossbetrieben zurückstehen mögen,

auch Vorteile gegenüber den grossen Herstellern, weil sie nur mit vergleichsweise kleinen Verwaltungsstäben und -kosten arbeiten und zugleich eine grosse interne Flexibilität haben.

Schliesslich verbirgt die Querschnittsanalyse den Prozesscharakter und die raschen Veränderungen, welche die Organisation von Arbeitsprozessen in der kurzen Zeit der Existenz der Industriebetriebe und zumal seit den achtziger Jahren erfahren hat. Dies wird im folgenden Kapitel am Beispiel 'gewachsener' Unternehmen nationalen Kapitals weiter analysiert.

7.Kapitel

Arbeitsprozesse im Längsschnitt: organisatorischer Wandel als Lernprozess

Bei allen Unterschieden der Produktionssysteme scheinen die Fallstudien aus der Autoindustrie doch insgesamt die technisch-organisatorische 'Rückständigkeit' der kolumbianischen Industrie nachdrücklich zu belegen. Selbst noch der Betrieb mit dem, im evolutionären Entwicklungsschema, 'avanciertesten' Produktionssystem hinkt nicht nur im Mechanisierungsniveau - etwa dem Grad der Mechanisierung von Arbeitsfunktionen und speziell dem Einsatz neuer Technologien-, sondern auch in den Formen der Arbeitsorganisation weit hinter den Autobetrieben in den Industrieländern zurück.¹⁸² Auch andere Studien lassen zu ähnlichen Schlüssen über den Mechanisierungsgrad in der kolumbianischen Industrie gelangen.¹⁸³

Freilich greift diese Interpretationsperspektive zu kurz. Sie misst nämlich einerseits Arbeits- und Produktionsprozesse an der abstrakten Messlatte der avancierten technisch-organisatorischen Niveaus der Industrieländer und berücksichtigt nicht die Unterschiede in den ökonomischen, politischen und kulturellen Kontexte mitsamt den ihnen entsprechenden Rationalitäts-, Effizienz- und Rentabilitätskriterien. Sie sieht andererseits die gleichsam 'geronnenen' Produktions- und Organisationsformen losgelöst von ihrem praktischen Entstehungs- und Anwendungsprozess und blendet die komplexen sozialen Prozesse aus, in welche die Entwicklung und Anwendung von Organisationsformen und technischen Artefakten hier und ihre Assimilation oder Adaptation dort eingebettet sind.¹⁸⁴

Die Probleme, welche der Transfer von Technologien aus den Industrieländern aufwirft, haben nachdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass technischen Artefakten (wie auch Organisationskonzepten) soziale und ökonomische Eigenheiten des Ursprungszusammenhänge gleichsam unsichtbar 'eingewebt' sind; deren Charakteristika werden oft erst im fremden Anwendungszusammenhang durch Friktionen, Probleme und Konflikte sichtbar. Technologische Entwicklung - die Entwicklung, Produktion oder Anwendung von technischen Objekten - setzt

¹⁸² So ist nicht einmal das innerbetriebliche Transportssystem kontinuierlich; Roboter werden bislang nirgendwo eingesetzt. Auch ist die Arbeitsorganisation in den Bändern konventionell: Bisher sind noch keine Arbeitsgruppen gebildet worden und selbst die neuen Qualitätskonzepte - und die wenigen kontinuierlichen Verbesserungsgruppen' befinden sich erst am Anfang.

¹⁸³ vgl. etwa Cordoba 1990; die Studien von Urrea und von Ayala weisen auf die technologische Heterogenität einerseits, den Inselcharakter der Anwendung 'neuer' Technologien, d. h. der Mikroelektronik andererseits hin (vgl. Urrea 1987 u. 1993; Ayala/Bernal/Mendez 1986)

¹⁸⁴ Die Kontroverse um den Universalismus bzw. Partikularismus von Organisationskonzepten hat sich neuerdings insbesondere an der Übertragbarkeit der japanischen Qualitäts- und *just-in-time*-Konzepte entzündet (vgl. Womack/Jones/Roos 1992; Dohse/Jürgens/Malsch 1984; Humphrey 1993)

‘technisch-ökonomische Netze’ (Callon 1989) voraus, komplexe gesellschaftliche Interaktions- und Organisationszusammenhänge zwischen sehr verschiedenen Akteuren und Institutionen (vgl. Misas 1993, 168). Der Transfer von Technologien ist daher stets problematisch, wenn diese in andersartige soziale und ökonomische Zusammenhänge verpflanzt werden. So sind andernorts bewährte Technologien z. B. oft nicht mit gleicher Produktivität zu nutzen, sei es weil es an Erfahrung und Kenntnissen in der Anwendung, der Reparatur oder auch ihrer Reproduktion mangelt, sei es weil sie nicht den Anforderungen der Märkte entsprechen, sei es weil sie sich nicht in das betriebliche technisch-organisatorische Umfeld einfügen. Es ist daher wenig sinnvoll, technisch-organisatorische Entwicklung an den jeweils avanciertesten Technologien und Organisationskonzepten zu messen. Wichtiger ist vielmehr, wie andernorts entwickelte und bewährte Technologien und Organisationskonzepte mit den sozialen und ökonomischen Eigenheiten des neuen Anwendungskontexts abgestimmt werden.

Der Blick richtet sich dann von den Artefakten weg und hin zu Prozessen der Selektion und der wechselseitigen Assimilation und damit zu den Akteuren und ihrer ‘technologischen Kompetenz’ (*capacidad tecnológica*), die sie in gesellschaftlichen und betrieblichen Zusammenhängen erwerben und in kontinuierlichen Lern- und Erfahrungsprozessen anwenden und fortentwickeln (vgl. Fainboim 1992). Fruchtbare neue Fragen tun sich auf: wie erwerben die Akteure die Kenntnisse und die Erfahrung, um technische Objekte oder Organisationskonzepte zu entwickeln, zu produzieren und/ oder anzuwenden und zu assimilieren? Wieweit stützen soziale Beziehungen und Institutionen diese Prozesse?

In der akteurs- und prozessbezogenen Sicht reicht es nicht, technisch-organisatorische Entwicklung an einem bestimmten ‘Stand’ von Produkt, Produktionsmechanisierung und Arbeitsorganisation zu messen; letztere sagen nicht viel über die ‘technisch-organisatorische Kompetenz’ aus und erlauben nicht *per se* Schlüsse darauf, wieweit betriebliche Akteure in kontinuierlichen Erfahrungs- und Lernprozessen das Wissen und die Fähigkeit erworben und weiterentwickelt haben, die Produktion effizient zu organisieren, Produkte und Produktionsverfahren auszuwählen, zu adaptieren und zu entwickeln und auf neue Bedingungen abzustimmen. Und noch weniger sagen sie aus über die Art und Qualität der sozialen Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten.

Wie fruchtbar es ist, betriebliche Produktions- und Organisationsformen in den Kontext historischen betrieblichen Wandels als eines Prozesses zu stellen, in dem

‘technisch-organisatorische Kompetenz’ erworben wie angewandt wird, belegen die Untersuchungen der Forschergruppe um Jorge Katz über die lateinamerikanische Metallindustrie. Wo eine rein strukturorientierte Analyse nur die relative Rückständigkeit feststellen würde, zeigen sie kumulative Lern- und Erfahrungsprozesse mit typischen Phasenabfolgen auf, in denen verschiedene Arten von Gestaltungswissen - Produkt-, Prozess- und Organisationswissen - sukzessiv erworben, entfaltet und inkorporiert werden. ‘Wir haben herausgefunden, dass eine autochthone Abfolge des Lernprozesses...die Entwicklung eigener Fähigkeiten (einer Firma, R. D.) im Bereich der Produkt-, der Prozesstechnik sowie des *industrial engineering* einschliesst’ (Katz 1990, 42). Je nach Firmen- und Produktionstyp nehmen diese Prozesse unterschiedliche Verlaufsformen an. Tochterbetriebe multinationaler Unternehmen etwa greifen von Beginn an auf die Produkt- und Verfahrenstechniken der Muttergesellschaften zurück. Dem Lernprozess von Betrieben nationalen Kapitals schreiben Katz u. a. dagegen eine typische Phasenabfolge zu, welche über mehrere Jahrzehnte geht und von der empirisch-handwerklichen Gründungsphase, über die planlose Expansion und die spätere schrittweise Einführung von Produkt- und Verfahrenstechnik bis hin zu der des *industrial engineering* reicht; je nach Länge der nationalen Industrialisierungsgeschichte haben die Betriebe unterschiedliche Wegstrecken zurückgelegt (Katz u. a. 1986, 255ff).¹⁸⁵

1. Traditionelle Produktionsorganisation im ‘gewachsenen’ Unternehmen nationalen Kapitals

Es erscheint vor diesem Hintergrund fruchtbar, die Querschnittsanalyse durch die Analyse typischer Veränderungsprozesse zu ergänzen. Dabei soll es um Tendenzen der betrieblichen Rationalisierung in einem Unternehmenstyp gehen, der Protagonist endogener, zudem zeitlich sehr gedrängter sozialer Lern- und Erfahrungsprozesse ist: Das ‘gewachsene’ Unternehmen nationalen Kapitals, das,

¹⁸⁵ Es dürfte deutlich sein, dass das Konzept von Katz et al. evolutionistische Annahmen eines typischen ‘zielgerichteten’ Industrialisierungsverlaufs enthält: Der Prozess des Erwerbs technologischer Kompetenz geht von der spontanen, empirischen handwerklichen Organisation bis hin zur tayloristischen Analyse und planmässigen Gestaltung der lebendigen und sachlichen Elemente des Produktionsprozesses; es wird also ein Prozess ‘nachholender Taylorisierung’ implizit unterstellt. Zugleich zeigt Katz aber mit den verschiedenen Unternehmens- und Prozesstypen, dass Unternehmen sich in sehr unterschiedlichen Stadien des technologischen Lernprozesses befinden: Tochterbetriebe multinationaler Unternehmen bauen auf der Organisationserfahrung der Muttergesellschaften auf; nationale Grossbetriebe mit langer Tradition haben bereits längere Prozesse des technisch-organisatorischen Lernens durchlaufen. Bemerkenswert sind aber die Veränderungen in den jüngeren Unternehmen nationalen Kapitals.

in der Hauptphase des Industrialisierungsprozesses und ohne Vorbilder gegründet, ein schnelles Wachstum erfahren und schliesslich in den achtziger Jahren erstmals unter massiven Druck geriet, Produktions- und Kostenstrukturen zu revidieren und Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Zunächst werden die Charakteristika der traditionellen Produktionsorganisation idealtypisch skizziert, die dann als Folie für die Analyse typischer Veränderungstendenzen seit Ende der siebziger Jahre dienen wird.

Die traditionelle Produktionsorganisation lässt sich wie folgt umreissen: Sie bildet eine, auf tradierten, informellen Normen gegründete und durch betriebliche Sozialisation und Qualifizierung reproduzierte eigene soziale Ordnung der Werkstatt, mit dezentraler, wenig systematisierter Planung und Kontrolle der Produktions- und Arbeitsprozesse unter der Leitung der allmächtigen Produktionsmeister, mit flüssigen, wenig formalisierten Strukturen der Arbeitsteilung und auf Erfahrung basierenden Arbeitstechniken und -normen.

Ihre wichtigsten Merkmale sind:

Naturwüchsige, wenig planmässige Gestaltung und Ritualisierung des Designs des Produktionsprozesses.

Dies betrifft zunächst Produktentwicklung und -design: Es gibt weder einen Stab noch das Wissen, um Produkte systematisch zu entwickeln, Materialeigenschaften und -kosten zu optimieren und präzise Normvorgaben, etwa in Form von Plänen auszuarbeiten. Produktdesigns werden vielmehr im wesentlichen kopiert oder gegenüber bisher erprobten Modellen leicht modifiziert und bisherige Produktionsverfahren fortgeschrieben. Die nur rudimentär ausgebildete Funktion des Designs ist nebensächliche oder gelegentliche Teilaufgabe des Eigentümers-Unternehmers, eines externen Werkvertragsnehmers oder des Produktionsmeisters.

Auch das 'physische Gerippe' des Produktionsprozesses resultiert aus spontanen Entscheidungen, empirischem Erfahrungswissen und tradierten Problemlösungen. Entscheidungen für neue Maschinen werden vom Unternehmer selbst getroffen und oft siegt die Faszination an der technischen Kapazität (der importierten Maschine) über Erwägungen der Rentabilität und Effizienz der Maschine im Organisationszusammenhang. Zugleich schaffen aber Entscheidungen und einmal eingeübte Praktiken Strukturen, die nicht mehr der Analyse und Revision zugänglich sind: von

der räumlichen Anordnung des Betriebs und der Maschinen bis hin zur Ritualisierung von Arbeitstechniken.

Informelle Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation - die Arbeitsteilung und der Zuschnitt der Arbeitsaufgaben - ist wenig systematisiert und formalisiert und gründet sich eher auf *customs und practices* als auf Analyse und Planung. Dies drückt sich einerseits in der geringen Differenzierung der der unmittelbaren Produktion unmittelbaren vor-, neben- und nachgelagerten Funktionen aus. Materialtransport, Qualitätskontrolle und Instandsetzung sind oft gar nicht als spezialisierte Funktionen vorhanden oder nur sehr rudimentär ausgebildet, was häufig erhebliche Kosten und Zeitverluste, etwa durch grosse Lagerhaltung, Materialengpässe, Maschinenstillstände hervorbringt. Selbst noch in Mittelbetrieben finden wir bis in die siebziger Jahre keine Systeme der Qualitätskontrolle; auch bleibt Instandsetzung vielfach einer unter mehreren Aufgaben von Produktionsarbeitern oder Vorarbeitern, die in schwierigen Situationen dann von aussen Spezialisten rufen, die auf Honorarbasis für das Unternehmen arbeiten.

Andererseits sind Arbeitsplätze und Arbeitsverrichtungen durch Gewohnheitsnormen definiert, mit erheblichen Zeit- und Qualitätsmargen und beträchtlichen Spielräumen für individuelle Formen der Ausführung. Demgegenüber spielen Pläne oder andere schriftliche Informationen, in denen Produktionsprogramme differenziert vorgegeben und Arbeitsverrichtungen zeitlich und funktional normiert wären, eine geringe Rolle; es herrscht das gesprochene Wort oder die schriftliche Einzelanweisung.

Entsprechend ist die Rechenhaftigkeit der Produktions- und Arbeitsabläufe gering. Weder die Zeit- noch die Kostenkalkulation sind detailliert und exakt. Kosten werden erst jeweils nachträglich und global ermittelt.

Relative Autonomie des Werkstattbereichs

Produktionssteuerung und -kontrolle finden im wesentlichen im Werkstattbereich selbst statt. Im Rahmen sehr allgemeiner Vorgaben werden Produktionsprogramme auf Werkstattebene festgelegt und koordiniert und ihre Ausführung kontrolliert; die Ausführung selbst lässt beträchtliche Spielräume. Eine zentrale Stellung nehmen die mit umfassenden Autoritätsbefugnissen ausgestatteten Produktionsmeister ein:

Diese haben die Aufgabe, Produktions- und Arbeitsprozesse zu koordinieren, zu synchronisieren und 'in Fluss zu bringen und zu halten'; sie kontrollieren die Arbeiter in ihren Arbeitsvollzügen, sofern sie sich nicht auf die gegenseitige Kontrolle in den Arbeitsgruppen oder auf andere Formen der Selbstkontrolle, wie etwa die Subkontrakte stützen können.

Ihre Autoritätsbefugnisse sind in der Regel umfassend und nur wenig externen Kontrollen ausgesetzt: der Produktionschef weist Arbeiten zu, straft, entlässt und belohnt. Autoritärer Stil und Favoritismus ergänzen sich.

Herrschaft des Erfahrungswissens und interne Qualifizierung

Da Arbeitsvollzüge, Kooperations- und Autoritätsbeziehungen durch ein dichtes Netz von nicht formalisierten und nur in Störsituationen expliziten '*customs and practices*' geregelt werden, herrschen Formen der betriebsinternen Qualifizierung und Sozialisation und das Prinzip des Erfahrungslernens vor. Die formellen Zugangsbarrieren zum Betrieb sind gering: Die Arbeiter brauchen nicht mehr als physische Leistungsfähigkeit, eine Empfehlung und die '*tarjeta militar*', den Ausmusterungsnachweis des Militärs, um beschäftigt zu werden. Schulbildung oder einschlägige Berufserfahrungen spielen eine geringere Rolle als die mutmassliche Integrationsfähigkeit in die betriebliche Sozialordnung. Oft gilt gerade die Arbeitskraft 'als unbeschriebenes Blatt' für besonders geeignet: ländlicher Herkunft, mit niedriger Schulbildung, leistungswillig und zur Unterordnung bereit, ohne Erfahrungen in der Industrie und daher ohne Vergleichskriterien. Die eigentliche Selektion beginnt dann erst nach der Einstellung: In den Arbeitsvollzügen selbst werden den neuen Arbeitern die notwendigen funktionalen und 'extrafunktionalen' Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt und zugleich in die sozialen Normen eingeübt, welche Kooperations- und Autoritätsbeziehungen regeln. Erfahrung steht dann häufig für Qualifikation und betriebliche Integration. In Betrieben mit differenzierten und komplexen Arbeitsvollzügen richtet sich Arbeitszuweisung und Qualifizierung nach Regeln interner Arbeitsmärkte. Die Arbeiter erwerben sukzessiv mehr Qualifikationen durch Wechsel in anspruchsvollere Arbeitsplätze, die nur Betriebsmitgliedern als Aufstiegspositionen zugänglich sind; mit dem Aufstieg ist auch ein höheres Lohnniveau und eine sicherere Beschäftigungsperspektive verbunden.

Es reproduziert sich derart ein homogenes Sozialmilieu mit kontinuierlichem Statusgefüge auf der Grundlage gemeinsamer tradierter Normen und Werte.

2. Veränderungen seit den siebziger Jahren

Ebenso wie die traditionelle Unternehmensstruktur kommt auch die Produktionsorganisation in mittleren und grösseren Betrieben seit Mitte der 70er Jahre unter starken Veränderungsdruck, der sich aus verschiedenen Quellen speist. Die Unternehmen hatten über lange Jahre traditionelle Strukturen konserviert, die überschaubare, wenig komplexe Abläufe und flexible Abstimmung in *face-to-face*-Interaktion voraussetzten. In den sechziger und siebziger Jahren hatten viele aber einen starken Wachstumprozess erfahren, der die Basis und Rationalität der traditionellen Produktionsorganisation infragestellte. Die inneren Effizienzprobleme traten erst zutage und drängten zu Veränderungen, als die ökonomischen Bedingungen sich seit Mitte der siebziger Jahre wandelten: hohe Finanzierungskosten, Absatzeinbrüche, eine drastische Schmälerung von Gewinnen und verschärfte Konkurrenz zwangen dazu, Kostenstrukturen zu revidieren und Produktivität und Rentabilität zu erhöhen. Dies setzte aber voraus, dass die Produktionsprozesse und ihre Organisation selbst Thema und Gegenstand betrieblicher Rationalisierungspolitik wurden.

Wichtigste Akteure dieser Politiken wurden die Ingenieure und Techniker, die in dieser Phase in die Betriebe strömen.¹⁸⁶ Während Ingenieure früher, wenn überhaupt, nur vereinzelt in der Produktionsleitung zu finden waren, besetzen sie nun auch neue spezialisierte Funktionen, welche bislang nur - oft nicht einmal wichtige - Teilaufgaben des Leitungspersonals darstellten. Selbst wo sie nur bisher empirisch qualifizierte Personen in den formell unveränderten Positionen ersetzen, hinterlassen sie noch deutliche Spuren in der Produktionsorganisation. Jedenfalls brechen sie mit der Hegemonie von *customs and practices* und des Erfahrungswissens im Produktionsprozess.

Im einzelnen fallen vor allem folgende Veränderungen der Produktionsorganisation ins Auge:

¹⁸⁶ Siehe zum folgenden die detaillierten Analysen von Weiss de Belalcazar (1993 und 1994), die die Veränderungsprozesse in unserem Untersuchungsspektrum dokumentieren

Systematische zentralisierte Produktionssteuerung und -kontrolle

In der traditionellen Organisation wird das Produktionsprogramm *ad hoc* vom Produktionsleiter nach den Vorgaben der Verkaufsabteilung erstellt und in Form von Aufträgen an Vorarbeiter und Arbeiter weitergegeben. Es ist dann dem Produktionschef/ Meister überlassen, die nötigen Ressourcen (Lagerbestand, Materialien, Maschinenbesetzung und Arbeitskräfte) zu kalkulieren und ihren Einsatz zu koordinieren. Grundlage sind grobe Erfahrungswerte. Es erfolgt keine systematische Ergebniskontrolle, etwa von Stückzeiten, Fehlproduktion, Qualität.

Die traditionelle Praxis wird zunehmend durch Systeme zentralisierter Planung und Kontrolle ersetzt. Produktionsprogramme und -budgets mit Projektionen der benötigten Ressourcen und des Zeitaufwands werden langfristig veranschlagt, mittelfristig modifiziert und konkretisiert und schliesslich in Aufträge für die laufende Produktion umgesetzt und an die Werkstatt weitergegeben. Die Programme sind in schriftlicher Form erstellt und verlangen ebenfalls schriftliche Berichte, die über die Ausführung Rechenschaft geben. Diese Systeme erlauben es, die Ressourcen - etwa Maschinenauslastung und Lagerhaltung - wesentlich ökonomischer zu nutzen und die Aktivitäten der verschiedenen Unternehmensbereiche zu koordinieren; die Ergebniskontrolle deckt Schwachstellen der Organisation, Qualitätsmängel etc. auf und bildet die Grundlage für genauere Zeit- und Kostenkalkulation. Sie schliessen eine beträchtliche Umverteilung der Macht zwischen Unternehmensleitung und Produktionsleitung ein: Letztere verwandelt sich von einer disponierenden zur ausführenden Instanz, die an detaillierte Vorgaben gebunden, der Zentrale gegenüber rechenschaftspflichtig und insgesamt in ihren Organisations- und Autoritätsfunktionen beschnitten ist.

Differenzierung und Spezialisierung neuer Funktionen im Organisationsdesign des Produktionsbereichs

Während in der traditionellen Organisation viele der auf den Produktionsprozess bezogenen, aber ihm neben- und nachgelagerte Funktionen, etwa Qualitätskontrolle, Instandhaltung und Materialtransport, kaum ausgebildet und oft auch mit den Aufgaben der unmittelbaren Fertigung integriert sind, werden diese nun im Zuge der Reorganisation ausdifferenziert und mit eigener Rationalität versehen. Der Instandhaltung etwa war bisher nur wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Bislang allenfalls mit wenig spezialisiertem Personal versehen und nur auf die

unmittelbare Schadensbehebung ausgerichtet, wird sie nun um fachlich qualifizierte Personen erweitert. Ihre Aufgaben werden systematisiert und um neue Prinzipien wie die der präventiven Instandhaltung erweitert. Auf diese Weise werden ungeplante Stillstandszeiten, Stockungen des Fertigungsflusses und die Lagerhaltung reduziert, und zugleich auch die Arbeit der Instandhalter regelmässiger und kalkulierbarer.

An Bedeutung gewinnt auch die Qualitätskontrolle als eigenständige, aus der Produktion ausgegliederte Funktion: Es werden Laboratorien mit Messinstrumenten und technischem Personal eingerichtet.

Auch differenziert und bürokratisiert sich das Autoritätsgefüge im Produktionsbereich. Zwischen Produktionsleitung und Arbeitern nimmt die Gruppe der Vorarbeiter an Zahl und Differenzierung zu.

Analyse des Produktionsprozesses und Normierung von Arbeitsabläufen

Die traditionelle Organisation des Produktionsprozesses, die sich 'naturwüchsig', auf Basis spontaner Entscheidungen und tradierter Erfahrungen ausgebildet und in Arbeitspraktiken ritualisiert hatte, wird Gegenstand der Analyse und planvollen Veränderung. Diese richten sich einerseits auf die räumlich-funktionale Anordnung von Maschinen und Arbeitsplätzen und andererseits auf die systematische Erfassung der Arbeitsabläufe und ihre zeitlich-funktionale Normierung; die Normen wiederum erlauben eine verfeinerte Produktionssteuerung und -kontrolle.

Das klassische tayloristische Verfahren des *industrial engineering* wird beispielsweise in einem Mittelbetrieb der Autozulieferindustrie in folgender Weise durchgeführt: Das Produkt wird in seine Komponenten zerlegt und die für ihre Herstellung notwendigen Arbeitsverrichtungen und -zeiten, Materialien und Werkzeuge kalkuliert. Als Blaupause des Designs der Arbeitsorganisation dient dann die 'Ablaufkarte', in welcher die Verrichtungen in Arbeitsplatzsequenzen angeordnet und notwendige Zeiten und Materialien vorgegeben werden. Für jede Produktart und -menge lassen sich so die Produktionszeiten, der Bedarf an Arbeitskräften und Materialien berechnen. (vgl. Weiss de Belalcazar 1994, 70)

Produktdesign

In der traditionellen Organisation wird dem Produktdesign kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Designs oder Produktformeln werden zunächst einfach kopiert und dann

auf Grundlage der Erfahrung fortgeschrieben und modifiziert; der nachgeordnete Produktionsbereich setzt dann die groben Vorgaben um. Seit Mitte der siebziger Jahre werden auch in Mittelbetrieben eigene Stellen für das Produktdesign geschaffen und mit Ingenieuren besetzt, welche Produkte nach technischen und ökonomischen Kriterien entwerfen. Dies hat weitreichende Konsequenzen: Nicht nur differenziert sich die traditionelle Produktpalette beträchtlich, sondern es werden neue Produktvarianten entwickelt. Ferner werden Materialien nach ihren stofflich-technischen Eigenschaften und Eignung neu bewertet und ausgewählt. Auch gehen neuartige Überlegungen der Ökonomisierung der Produktions- und Arbeitsabläufe bereits in das Design ein: Produkte werden vereinfacht und Komponenten standardisiert. Und nicht zuletzt ist bedeutsam, dass in den Designabteilungen nun die Zeichnungen erarbeitet werden, welche Materialbeschaffenheit und Masse des Produkts oder seiner Komponenten genau und verbindlich vorgeben.

‘Entspannung’ der hierarchischen und Kommunikationsbeziehungen

In der traditionellen Produktionsorganisation beschränken sich die Anforderungen an die Arbeitskraft auf Adaptation und Subordination im Rahmen tradiertter Produktionsstrukturen und sozialer Beziehungen. Unspezifische Selektion, interne Qualifizierung und diffuse Autoritätsbeziehungen zielen auf die Einübung der tradierten Praktiken und die Integration in die etablierte soziale Ordnung.

Diese Konzeption der Arbeitskraft wird durch zwei Tendenzen zunehmend brüchig: Erstens verändert sich die traditionelle Rolle von Vorarbeitern. Während ihre traditionellen umfassenden Befehls- und Aufsichtsfunktionen zunehmend beschnitten werden, gewinnen *human relations*, kommunikative Funktionen, an Gewicht. Zum Wandel der Vorarbeiterfunktion tragen auch veränderte Selektionsverfahren bei: Der traditionelle Vorarbeiter, ein früherer Arbeiter, der aufgrund langer betrieblicher Erfahrung in diese Funktion aufsteigt, ist zunehmend der Konkurrenz von Technikern oder Ingenieuren ausgesetzt, welche in diese Funktionen von aussen rekrutiert werden.

Zweitens beginnt in den achtziger Jahren mit der Rezeption neuer Managementideologien, die den Betrieb als Produzentengemeinschaft deuten, auch die Einführung neuer Partizipations- und Kommunikationskonzepte, die das Produktionswissen der Beschäftigten zur Steigerung von Produktivität und Qualität nutzen und die Integration in das betriebliche Sozialgefüge sichern sollen. So beginnen verschiedene Betriebe Qualitätszirkel und Foren direkter Kommunikation

einzuführen; seit Ende der achtziger Jahre dringen die aus Japan rezipierten integralen Qualitätskonzepte in die Betriebe ein, welche die Beschäftigten an der Verbesserung des Design des Produktionsprozesses, bislang ausschliesslich Prärogative des Unternehmens, zu beteiligen suchen.

Erosion des Prinzips interner Qualifizierung und des betrieblichen Arbeitsmarkts

Die herkömmlichen Formen der internen Qualifizierung und der internen Rekrutierung für Aufstiegspositionen geraten durch die hier nur resümierten Tendenzen unter beträchtlichen Druck. Die neuen Formen betrieblicher Organisation werden im wesentlichen von einer Gruppe von *professionals*, meist Ingenieuren, durchgesetzt, die gerade nicht in den traditionellen betrieblichen Qualifizierungs- und Aufstiegspfaden, sondern an Ingenieurs- und Technikerschulen ausgebildet wurden. Ihre Konzepte brechen geradezu mit der Herrschaft der tradierten betrieblichen Erfahrungsnormen. Die 'Quereinsteiger' etablieren sich als neue Statusgruppe im bislang homogenen und kontinuierlichen betrieblichen Sozialgefüge. Einerseits rücken sie - sei es als Manager, sei es als Produktionsleiter oder selbst als Vorarbeiter - in Funktionen ein, welche früher Empirikern vorbehalten waren, setzen aber deutlich andere Akzente und führen andere Organisationsprinzipien ein als ihre Vorgänger; andererseits besetzen sie neuerdings verselbständigte spezialisierte Funktionen, so des Produktdesigns, der Prozessplanung und der Produktionssteuerung und -kontrolle, für die von vornherein das betriebliche Erfahrungswissen nicht hinreichend ist. Ihre 'technokratische Orientierung' (Weiss de Belalcázar), in externen Sozialisations- und Qualifizierungsprozessen erworben, pflanzt ihnen auch ein Misstrauen gegenüber dem betrieblichen Regime der tradierten Normen ein; sie suchen die Träger dieses Regimes in ihrer Autorität zu beschneiden oder sie auch durch ihresgleichen zu ersetzen. In Funktionen des Produktionschefs, der Vorarbeiter oder auch Reparaturhandwerker treten Personen ein, die ihr Rüstzeug nicht mehr im Betrieb selbst, sondern in Ausbildungsinstitutionen und in anderen Betrieben erworben haben.

Von den Veränderungen ist insbesondere die untere und mittlere Leitungsebene im Produktionsbereich betroffen: die des Produktionschefs und der Vorarbeiter. Letzere werden nämlich gleichsam in die Zange genommen: Auf der einen Seite werden ihre Organisations- und Autoritätsfunktionen durch die verfeinerten zentralisierten Planungs-, Steuerungs- und Kontrollsysteme beschnitten und zugleich Reglements

unterworfen; auf der anderen Seite entwertet sich ihr Erfahrungswissen und sie sind der zunehmenden Substitutionskonkurrenz durch extern qualifizierte Fachkräfte ausgesetzt.

Die traditionelle Produktionsorganisation, soweit ist zusammenzufassen, ist also Mitte der siebziger Jahre in einen Umbruchprozess geraten. In vielen Unternehmen werden, wie die Einführung von Produktionsprogrammen und -budgets zeigen, die gegebenen Produktionsprozesse überhaupt erstmals Gegenstand von zentraler Planung und Kalkulation und nicht nur nach ihren Resultaten in die Kapitalrechnung einbezogen. Die Produktions- und Arbeitsprozesse selbst - Produktdesign, Arbeitsabläufe, Arbeitsteilung - rücken ins Zentrum von Unternehmenspolitiken, welche auf die Steigerung von Produktivität und Rentabilität zielen. Das Produktdesign bleibt freilich auf die Anpassung, Modifikation oder Fortschreibung von Modellen und Formeln beschränkt, und Forschung und Entwicklung bleiben Stiefkinder der Unternehmenspolitik. Schliesslich verliert die Arbeitskraft den Charakter eines unabänderlichen Datums; sie wird selbst Objekt betrieblicher Politiken, welche die Qualifikation, Motivation und Leistungsbereitschaft zu beeinflussen suchen. Die Einführung dieser neuen Produktions- und Arbeitspolitiken steht in einem engen Zusammenhang mit der Ausbildung und Spezialisierung neuer Funktionen in der Unternehmensverwaltung und der Produktionsleitung und vor allem mit dem Eintritt von Ingenieuren.

3. Schlussfolgerungen: Technisch-organisatorische Kompetenz und betriebliche Rationalisierung

Erst in einer auf die betrieblichen Veränderungen ausgerichteten Analyse zeigen sich die enormen und zeitlich gedrängten 'Modernisierungsprozesse' in der kolumbianischen Industrie: In nur wenigen Jahrzehnten haben viele Unternehmen einen rapiden Wandel vom kleinen Familienbetrieb mit handwerksmässiger oder manufakturerer 'empiristischer' Produktionsorganisation zum bürokratisierten, von Managern geleiteten Mittel- oder Großbetrieb vollzogen, in dem Produkt, Produktions- und Arbeitsprozesse zunehmend Gegenstand professioneller Planung und Kontrolle werden.

Dabei ist festzuhalten, dass sich Prozesse technischer und organisatorischer Veränderungen - wie sie sich in der Unternehmens- und der Produktionsorganisation zeigen - nicht zielgerichtet, gleichermassen über die Köpfe

der Akteure hinweg, durchsetzen, sondern eher als konflikthafte Handlungs- und Lernprozesse, in denen äussere Anforderungen - des Marktes, politische Rahmenbedingungen etc. - mit inneren Ressourcen, Strukturen und Handlungskonstellationen - wie akkumulierten Erfahrungen der Organisation und ihrer Defiziten - vermittelt werden. Rhythmus und Reichweite von betrieblichen Rationalisierungsprozessen sind nicht nur durch die ökonomischen und technisch-stofflichen Bedingungen des Betriebs geprägt, sondern hängen mit Brüchen in der Kontinuität der Leitungsstrukturen und der Unternehmenspolitik zusammen; es ist meist der Eintritt einer neuen Gruppe von *professionals* als einer neuen Statusgruppe in der Unternehmensorganisation, welche Traditionen, ritualisierte Organisationsformen und Arbeitstechniken und verfestigte *customs and practices* als Modernisierungsbarrieren ansehen und sich ihre Abschaffung zur Aufgabe machen - oft ohne das komplizierte soziale Gewebe von angestammten Rechten und Verpflichtungen zu sehen, das mit betrieblichen Rationalisierungsmassnahmen verletzt wird.

Die betrieblichen Veränderungen zeigen insgesamt an, dass sich in der kolumbianischen Industrie eine beträchtliche technisch-organisatorische Kompetenz entwickelt hat; die betrieblichen Akteure haben in der kurzen Geschichte der Industrie und insbesondere in der Krisenphase seit Mitte der siebziger Jahre intensive Lern- und Erfahrungsprozesse durchlaufen.

Die Tendenzen betrieblicher Organisation scheinen eine lineare Entwicklung anzudeuten, die in gedrängter Form die Entwicklung der Produktionsorganisation in den Industrieländern nachholt: Eine zunehmende rationalisierende Durchdringung und Planung des Produktionsprozesses - Analyse und Planung des Produktionsprozesses, Standardisierung ihrer Elemente und zumal der Arbeitsabläufe, räumlich-funktionale Trennung von Konzeption und Ausführung - bezeichnen demnach eine 'nachholende Taylorisierung', die allerdings ergänzt und überlagert wird durch neuartige, eher 'neofordistische' Politiken, welche nun auch die Subjektivität der Arbeitskraft als Produktivitätsquelle zu erfassen suchen. Dies würde nachdrücklich die Befunde von Katz u. a. bestätigen, die ja die technisch-organisatorische Entwicklung in den verschiedenen lateinamerikanischen Ländern als jeweils unterschiedlich fortgeschrittene, endogene Lern- und Erfahrungsprozesse interpretierten, in deren Verlauf sukzessiv zunehmend technisch-organisatorische Kompetenz erworben und neue Dimensionen des Produktionsprozesses der Rationalisierung zugänglich werden.

Während andere Autoren den 'tayloristischen Umbruch' in der kolumbianischen Industrie wesentlich früher ansetzen, kommen wir zu dem Schluss, dass die kolumbianischen Industriebetriebe erst seit den siebziger Jahren und unter dem Druck der Wirtschaftskrise massiv von einer Rationalisierungswelle, in die auch tayloristische Prinzipien eingehen, erfasst werden.¹⁸⁷

Dieser Schluss deutet aber weder auf gleichförmige Rationalisierungsprozesse noch auf eine wachsende Homogenität von Arbeitsorganisation und Produktionstechnologien in der kolumbianischen Industrie hin. Es zeigt sich nicht nur eine sehr spezifische 'Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen' zwischen Betrieben: im gesamten Untersuchungsspektrum - etwa zwischen den multinationalen Unternehmen und den nationalen Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Tradition - koexistieren Formen der Produktionsorganisation, welche verschiedenen Epochen in der Evolutionsgeschichte industrieller Produktion anzugehören scheinen.

Auch innerhalb von Betrieben setzen sich Rationalisierungsmuster nicht in evolutionären, linearen Entwicklungsverläufen, sondern sprunghaft und mit Verwerfungen durch. Neuartige Rationalisierungskonzepte koexistieren häufig mit sehr traditionellen Formen der Produktionsorganisation. Die betrieblichen technisch-organisatorischen Rationalisierungsprozesse durchlaufen nicht sukzessiv eine bestimmte Abfolge; vielmehr überlagern sich häufig Rationalisierungsmuster, die verschiedenen Generationen der Industriegeschichte zugerechnet werden. So sind beispielsweise mitunter 'post'- oder 'neo'fordistische Organisationselemente (z. B. Qualitätszirkel) in Betrieben zu finden, die in der übrigen Organisation noch nicht einmal tayloristische Prinzipien eingeführt haben.

Dies alles macht das Vorhaben wenig aussichtsreich, national-spezifische dominante Formen und Entwicklungspfade industrieller Organisation und Arbeit zu bestimmen. Wenn es bereits für die Industrieländer angesichts der unterschiedlichen stofflichen und ökonomischen Bedingungen von Produktionsbetrieben fraglich ist, ob die vielfältigen industriellen Arbeitsformen durch ihr Verhältnis zu hegemonialen technisch-organisatorischen Produktionsformen - sei es als Varianten, sei es als Vorboten oder als Nachzügler - bestimmt werden können, so um so mehr für Länder später und unvollständiger

¹⁸⁷ Wohl auch deshalb, weil die Analyse sich auf einen bestimmten Unternehmenstyp richtete: das in der Hauptphase der Industrialisierung gewachsene mittlere oder grössere Unternehmen. Die Periodisierungen von Archila (1991) und Mayor (1992) lassen sich vor allem daraus erklären, dass die Autoren einen anderen Betriebstyp - die Handvoll traditioneller Grossunternehmen - im Auge hatten und aus den hier vorfindlichen frühen Rationalisierungsmustern verallgemeinernde Schlüsse gezogen haben.

Industrialisierung, mit heterogenen Ökonomien und wenig einheitlichen institutionellen Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns.

8.Kapitel

Die aktuelle Arbeitssituation der Industriearbeiter

Die grossen Unterschiede in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der kolumbianischen Industrie, die bereits in der Vielfalt von Stilen industrieller Beziehungen und von Arbeitsprozessen zum Ausdruck kommen, lassen kaum das Bild von der Industriearbeiterschaft als einer homogenen Gruppe, die eine gemeinsame Arbeits- und Arbeitsmarktsituation oder gar das Bewusstsein kollektiver Identität teilt, aufkommen. Auch wenn Industriearbeit allgemeine Strukturmerkmale aufweisen mag - etwa die Form lohnabhängiger Arbeit, die Unterordnung unter kollektive betriebliche Verhaltensregimes, die kooperative Arbeit in technisierten Produktionsprozessen - gibt der Kollektivbegriff weder die Differenzierung der mit der Arbeit in der Industrie verbundenen Arbeitsmarktchancen und -risiken noch die sozialen Profile der Arbeiter wieder.

In der sozialwissenschaftlichen Diskussion über die sozial ungleiche Verteilung von Arbeitsmarktchancen und -risiken in den Industrieländern hat das Konzept der 'Segmentierung' eine hervorragende Bedeutung gewonnen. Es hebt, im Gegensatz zur klassischen und neoklassischen Ökonomie, die Rolle von institutionellen Regelungsformen auf dem Arbeitsmarkt hervor, die die ökonomischen Mechanismen des Arbeitsmarkts - vor allem die Steuerung durch Preise und Löhne - überlagern. Demnach ist der Arbeitsmarkt 'strukturiert' und gliedert sich in 'Teilmärkte', '...die eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, möglicherweise auch mit unterschiedlichen Anpassungsformen und -instrumenten verknüpft sind und unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen aufweisen. Die Arbeitskräfte, die Arbeitsplätze, oder beide, sind nicht als homogene Mengen zu betrachten, bei denen jeder gegen jeden substituierbar ist und jeder gegen jeden konkurriert. Vielmehr ist der Austausch von Arbeitskräften zwischen den Teilmärkten eingeschränkt' (Sengenberger 1987, 52). Die Teilmärkte weisen jeweils unterschiedliche, institutionell definierte Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen auf; die Chancen und Risiken der Personen - etwa Verdienstchancen und Beschäftigungsrisiken - hängen daher vor allem davon ab, zu welchem Teilarbeitsmarkt sie Zugang finden bzw. von welchem sie ausgeschlossen sind. Innerhalb der Kategorie der lohnabhängig Beschäftigten existieren somit Gruppen,

die nicht miteinander konkurrieren, vielmehr jeweils eigenen Regimes der Zuweisung von Arbeit und Äquivalenten unterworfen sind. Von zentraler Bedeutung sind, neben knappen Qualifikationen, vor allem Normen und Praktiken der sozialen Schliessung (etwa durch Bildungspatente, Kollektivvereinbarungen oder auch informelle Bräuche), welche mit dem Zugang zu Berufspositionen auch die interne Konkurrenz und die Konkurrenz mit anderen Gruppen regeln (vgl. Kreckel 1983, 144; Haller et. al. 1985)¹⁸⁸, wobei als wichtigste Institutionen der 'Beruf' und der Betrieb erscheinen.

Die theoretischen Erklärungen der Segmentation sind kontrovers und geben meist implizit die je besonderen institutionellen Bedingungen der verschiedenen Länder wieder.¹⁸⁹ Sie verweisen auf Interessen, die sich an den Erwerb und die Nutzung von Qualifikationen knüpfen, auf Strategien der Kontrolle der Arbeitskraft oder auch auf Interessen der Beschäftigten, die Konkurrenz untereinander einzudämmen und zu regeln.¹⁹⁰

In der lateinamerikanischen Diskussion haben sich Konzeptionen behauptet, welche die soziale Differenzierung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen der Arbeiter an der industriellen Struktur festmachen.

In der dualistischen Tradition wird dem 'traditionellen' der 'moderner' Sektor gegenübergestellt, der sich von ersterem durch oligopolistische Marktbeherrschung, grossbetriebliche Produktionsprozesse, hohe Produktivität und institutionalisierte industrielle Beziehungen und schliesslich auch nach Selektionsformen und Qualifikationsanforderungen abhebt.

Die Arbeitsmarktchancen und -risiken der Menschen hängen danach vor allem von dem Sektor ab, in dem sie Beschäftigung finden: Komplexe Arbeitsorganisation und moderne Technologien im 'modernen' Sektor verlangen hohe Qualifikationen, die

¹⁸⁸ Als 'geschlossen' gelten nach Weber soziale Beziehungen, wenn die Teilnahme von Personen mit bestimmten Merkmalen ausgeschlossen, beschränkt oder an Bedingungen geknüpft wird (vgl. Weber 1964, 31). Schliessungsstrategien sind ein elementares Mittel von sozialen Gruppen, um vorteilhafte Positionen in den Marktbeziehungen zu gewinnen oder zu behaupten. Sie regeln nicht nur die Beziehungen zwischen 'positiv privilegierten Erwerbsklassen', sondern auch die zu und zwischen 'negativ privilegierten Erwerbsklassen'. Weber erwähnt in diesem Zusammenhang die *closed shops* (als Ausschlussformen) und sieht bei den Betriebsräten die Tendenz, auch die innere Anwartschaft und Besetzung von Arbeitsplätzen durch Schliessungspolitiken zu regeln und zu limitieren. Als Motive der Schliessung gelten u. a. das Knappwerden von Erwerbchancen und Erwerbsmonopole (vgl. Weber 1964, 32/33)

¹⁸⁹ so etwa die Bedeutung institutioneller Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und der Regulierung der internen Arbeitsmärkte in Kollektivverträgen der USA

¹⁹⁰ vgl. etwa Doeringer/ Piore 1985; Edwards/ Gordon/ Reich 1982; Rubery 1978. Die umfangreiche Diskussion soll hier nicht weiter behandelt werden; vorzügliche Zusammenfassungen s. Biehler/ Brandes 1981; Sengenberger 1987

auf dem Markt knapp sind. Die Knappheit der qualifizierten Arbeitskräfte, die kollektive Verhandlungsmacht der Gewerkschaften tragen dann, ebenso wie die starke Marktstellung der Unternehmen, zu dem hohen Niveau von Löhnen und Sozialleistungen und stabilen Beschäftigungsperspektiven der Beschäftigten bei (vgl. Muñoz 1977, 22).

In der dependenztheoretischen Diskussion rückten Prozesse der Veränderung herkömmlicher Produktionsformen durch die neuen, im Zuge der Importsubstitution 'aufgefropften' Industrien in den Mittelpunkt. Quijano, einer der Autoren, die sich mit den Folgen für Beschäftigung und Arbeitsmarkt befassten, unterschied etwa im industriellen Bereich den 'hegemonialen', monopolistischen vom 'abgedrängten' konkurrenzkapitalistischen Sektor und sah eine entsprechende Spaltung des Arbeitsmarkts. Demnach werden im hegemonialen, technisch-organisatorisch durchrationalisierten Bereich mit nur einem geringen Arbeitskräftebedarf Qualifikationen verlangt, die kaum mehr etwas mit traditionellen Kenntnissen und Fertigkeiten zu tun haben und nur einer kleinen Gruppe städtischer Arbeitskräfte zu eigen sind; diese haben aufgrund ihrer starken Stellung auf dem Arbeitsmarkt überlegene Chancen, ihre Interessen - hohe Löhne und Sozialleistungen und stabile Beschäftigungsperspektiven - durchzusetzen (Quijano 1974, 325ff).

So sehr auch solche Konzeptionen einer grundlegenden sozialen Differenzierung entlang der Grenzlinien von Sektoren und Branchen den Spezifika der Industrialisierung in Lateinamerika - der Einpflanzung eines modernen Industriesektors in eine traditionelle Produktions- und Erwerbsstruktur - Rechnung zu tragen scheinen¹⁹¹, so sind Zweifel an ihren impliziten theoretischen Annahmen - so vor allem an der systematischen Verknüpfung von Sektor, Betriebsgrösse und technologischem Niveau einerseits, Produktionstechnologie und

¹⁹¹ siehe etwa für Kolumbien die Analyse Boeckhs, der grosse Unterschiede der Lohnniveaus zwischen hochkapitalisierten Beschäftigungszweigen und Grossbetrieben einerseits, und 'unterkapitalisierten' Bereichen und Kleinbetrieben andererseits feststellt (Boeckh 1979, 231; siehe auch Boris 1990, 43ff)

Qualifikationsstruktur andererseits - angebracht¹⁹², nicht zuletzt auch an ihrer empirischen Reichweite:

Erstens verteilen sich Arbeitsprozesse und Qualifikationsprofile nicht entlang der Scheidelinien von Sektoren und Betrieben. Vielmehr finden sich Arbeiter, die repetitive und restriktive Arbeiten verrichten, auch in Betrieben, die nach Produkttyp oder Technologien dem modernen Sektor zugerechnet werden; umgekehrt finden sich auch in Betrieben des traditionellen Sektors, wenn auch meist kleine Gruppen von hochqualifizierten Beschäftigten mit ähnlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie ihre Kollegen in Betrieben des modernen Sektors.

Zweitens hängen Einkommens- und Beschäftigungschancen nicht systematisch von den Qualifikationsanforderungen oder gar den Qualifikationen der Personen ab, sondern von dem institutionellen Kontext und den Regeln, nach denen Arbeit und Qualifikationen genutzt und bewertet werden. Arbeiter, die ähnliche repetitive und restriktive Arbeiten verrichten, können in verschiedenen institutionellen Kontexten mit gänzlich unterschiedlichen Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven rechnen. Von Bedeutung ist dabei nicht nur die Grösse und wirtschaftliche Situation des Betriebs, sondern das institutionelle Regelsystem, wie traditionelle Praktiken, Kollektivvereinbarungen oder auch die besondere vertragliche Situation einzelner Beschäftigtengruppen.

Drittens haben Betriebe sehr unterschiedliche Möglichkeiten, der Knappheit marktgängiger Qualifikationen zu begegnen: Sie können die Arbeitsorganisation so vereinfachen, dass Personen nach einer kurzen Anlernphase die Arbeiten verrichten

¹⁹² So liegen ihnen Annahmen technologischer Determinierung von Arbeitsprozessen und Qualifikationsanforderungen zugrunde, wie sie lange Zeit die sozialwissenschaftliche Diskussion beherrschten, aber seit den siebziger Jahren theoretisch und empirisch zunehmend in Zweifel gezogen werden. Der in den sechziger Jahren verbreitete, etwa in den Arbeiten von Blauner und Touraine vertretene Fortschrittsoptimismus, der mit der 'Automatisierung' die Hoffnung auf die Befreiung von unqualifizierter Arbeit verband, machte in den folgenden Jahrzehnten einer kontroversen Diskussion Platz. Die Positionen reichen vom 'Pessimismus' Bravermans, der die Quintessenz der fortschreitenden Automatisierung und Organisation des kapitalistischen Arbeitsprozesses in der Dequalifizierung und 'Enteignung' der Arbeiter sah, über die 'Ambivalenz' von Kern und Schumann, die aus den Befunden ihrer ersten grossen Untersuchung auf eine zunehmende Polarisierung von Qualifikationen schlossen, bis hin zur heutigen Diskussion der relativen 'Offenheit' der Gestaltung von Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen (vgl. etwa Kern/Schumann 1971 und 1984; Lutz 1987 und 1992). Die grosse Variabilität der Qualifikationsstrukturen in ähnlichen Produktionsprozessen, wie sie nicht zuletzt auch internationale Vergleiche und neue Politiken der Arbeitsgestaltung an den Tag gebracht haben und auch in dieser Arbeit durch das Beispiel der Kfz-Industrie belegt wird, verweist auf die systematische Bedeutung der Form der Arbeitsorganisation für die 'Schneidung' von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen und der Qualifizierungspraktiken für die 'Erzeugung' von Qualifikationen.

können; dies setzt andererseits die systematische Planung von Produktionsprozessen und entsprechend den Einsatz qualifizierten Planungspersonals, so vor allem von Ingenieuren, voraus. Sie können aber auch darauf setzen, dass Arbeitskräfte im betrieblichen Arbeitsprozess relativ kostengünstig von erfahrenen Kollegen angelernt werden.

1. Typologie von Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen kolumbianischer Industriearbeiter

Die Untersuchung in der kolumbianischen Industrie schloss ein breites Spektrum von unterschiedlichen Arbeitsprozessen, Betrieben und Branchen ein, darunter

- die metallverarbeitende Industrie: Eine grosse Gruppe von Personen arbeitet in der Automobilindustrie, aber in unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten mit jeweils eigenen Anforderungsprofilen, so etwa als Montierer, Karrosserieschlosser, Maler, Maschinenarbeiter in der Produktion oder Werkzeugmacher, Betriebsschlosser oder Elektriker in der Instandhaltung, oft unter sehr unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen und Vertragsformen. Andere arbeiten als Maschinenbediener, Dreher, Schweisser oder Montierer in anderen Betrieben der Metallverarbeitung.

- die Nahrungsmittelindustrie: Hier konzentrieren sich Personen, die einfache Maschinen bedienen, Verpackungs- oder Kontrollarbeiten verrichten, meist höchst einfache repetitive Tätigkeiten für Jedermann bzw. -frau ohne besondere Qualifikationen; in denselben Betrieben sind aber mitunter auch Produktionsarbeiter zu finden, die komplexe Produktionssysteme steuern und kontrollieren, sowie Wartungs- und Instandhaltungsarbeiter mit beträchtlichen theoretischen und praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten (vgl. López/Castellanos 1992).

- die Baustoffeindustrie: In den kleinen Ziegeleien verrichten die Arbeiter manuelle Schwerstarbeit, zudem zu niedrigem Lohn und oft ohne Arbeitsvertrag. Ihre Tätigkeiten und Beschäftigungsbedingungen haben aber wenig gemein mit denen von Arbeitern in den mechanisierten Produktionsprozessen oder Instandhaltungsabteilungen der grösseren Fabriken derselben Branche.

Innerhalb einer Branche, ja oft bereits innerhalb ein und desselben Betriebs sind Gruppen von Personen mit sehr unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sogar Vertragsformen, auszumachen. Mitunter haben

einzelne Gruppen nach Art ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mehr mit Beschäftigten in anderen Betrieben, selbst anderer Branchen, gemein als mit anderen Gruppen in demselben Betrieb.

Für die Analyse der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen der Industriearbeiter erscheint es daher nicht hinreichend, von Wirtschaftssektoren und Betrieben auszugehen. Betriebe können nicht mehr als Einheit angenommen werden, wenn sie in sich heterogen sind und verschiedene Arbeitsprozesse mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen einschliessen und für verschiedenen Gruppen von Arbeitskräften unterschiedliche Regelungen der Nutzung, Verfügung und Gratifizierung vorsehen. Der Sektor kann nicht als strukturierende Grösse gelten, wenn sich in Betrieben ähnliche Organisationsformen und auch Beschäftigtengruppen mit ähnlichen Sozial- und Qualifikationsprofilen finden, obwohl sie verschiedenen Sektoren zugerechnet werden. Ebenso wenig kann aber auch die Qualifikation als wichtigste Bezugsgrösse gelten, wenn sie nur eine Bestimmungsgrösse der sozialen Chancen und Risiken unter anderen ist und zudem auf unterschiedliche Weise erzeugt und ersetzt werden kann.

Es erscheint allemal schwierig, derart vielfältige Situationen zu typisieren und zu vergleichen und einen Weg zwischen zweifelhaften sektorialen Generalisierungen und arbeits- oder betriebsbezogener Deskription zu finden.

Konzeptionelle Ansätze zur Typisierung von Arbeitssituationen mit jeweils unterschiedlichen Risiken und Chancen bieten die Beiträge zur Diskussion über die Segmentierung des Arbeitsmarkts, die den jeweils spezifischen institutionellen Kontext der Nutzung und Verwertung von Arbeitskraft berücksichtigen, insbesondere die jeweils unterschiedlichen Allokations-, Entlohnungs- und Mobilitätsregeln. Die Arbeitsqualifikation wird hier des 'naturalistischen' Charakters entkleidet: Erst der institutionelle Zusammenhang, in dem Qualifikationen erworben, angewandt und bewertet werden, gibt Aufschluss über die Arbeits- und Arbeitsmarktperspektiven der Beschäftigten. (vgl. Doeringer/Piore 1985, 89; Lutz/Sengenberger 1974)¹⁹³

¹⁹³ Als Konzepte, die auch für Kolumbien fruchtbar sein können, wenn die besonderen institutionellen Umstände des Landes berücksichtigt werden, sind aufzuführen:

- 'fachliche Qualifikationen', die a) mehr oder weniger breite Kenntnisse und Fertigkeiten in der Beherrschung von Techniken und Materialien umfassen, welche b) (auch in Kolumbien) einem sozial mehr oder weniger präzise definierten Berufsbild zugerechnet werden, c) eine gewisse Lernzeit, in welcher Form auch immer, verlangen und d) auf dem Arbeitsmarkt als spezifisches Arbeitsvermögen anerkannt und bewertet werden

Die folgende empirische Typologie der Arbeitssituationen der kolumbianischen Industriearbeiter, welche verschiedene Betriebe mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsprozessen einschliesst und auf eine Typisierung quer zu Betrieben und Branchen abzielt, knüpft an den betrieblichen Arbeitsprozessen und Qualifikationsanforderungen an, bettet sie aber in die institutionellen Regelungszusammenhänge ein. Erst die Konfigurationen geben Aufschluss über typische Unterschiede in den Chancen und Risiken, die sich für die Personen an die aktuelle Arbeitssituation knüpfen.

In unserem Untersuchungsspektrum können, quer zu Branchen und Betrieben, vier Typen von Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen der Industriearbeiter unterschieden werden:

I. Wenig qualifizierte Arbeit in offenen Arbeitsmärkten

Die Produktionsarbeiterinnen und -arbeiter in einem mittleren Betrieb der Nahrungsmittelindustrie verrichten wenig komplexe Tätigkeiten, freilich bei einem beträchtlichen Arbeitstempo und teilweise auch unter grosser körperlicher Anstrengung. Nur wenige der Tätigkeiten in der hoch mechanisierten Produktion, so vor allem die der (wenigen) Strassenführer, verlangen spezifische Kenntnisse und Erfahrungen. Die Anlernung dauert in der Regel höchstens einige Stunden, und es zählen vor allem körperliche Geschicklichkeit oder Kraft. Im übrigen sind die Tätigkeiten - Transport-, Beschickungs-, Verpackungs- und sensorische Bandarbeiten - nach dem Niveau von Anforderungen und Gratifikationen kaum differenziert, und die Personen wechseln häufig zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen. Auch gibt es eine strenge geschlechtliche Segregation der Arbeitsplätze: während die Männer - insgesamt eine Minderheit unter den Beschäftigten - technische Kontrollarbeiten verrichten oder Säcke zu den Linien schleppen, sind die Frauen mit repetitiven Produktions- und Verpackungsarbeiten befasst: Tätigkeiten mit hohen Rhythmen, kurzen Zyklen, kaum wechselnden Abläufen. Die Löhne und Sozialleistungen sind niedrig: sie liegen für die grosse Mehrheit der Frauen beim gesetzlichen Mindestniveau und für den Rest ein wenig,

- spezifische Qualifikationen: als betriebs-, prozess- oder aufgabenspezifische Qualifikationen, die betriebsintern in informellen Lernprozessen erworben, betriebliche Namen haben und auch nur im spezifischen Betrieb honoriert werden.

- Jedermanns / Jedefrauqualifikationen: Qualifikationen, die keine besonderen Einarbeitungszeiten verlangen und im Prinzip die Arbeitskraft im Zustand der Substituierbarkeit belassen. (vgl. dazu Lutz/Sengenberger 1974)

In der institutionellen Regelungsdimension ist vor allem von Belang, ob und in welcher Weise die Beschäftigten von äusserer Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt abgeschirmt und die innerbetriebliche Konkurrenz durch Besetzungs-, Aufstiegs- und Entlohnungsnormen geregelt wird. Es lassen sich demnach 'offene' (unstrukturierte) und 'geschützte' (strukturierte) Arbeitsmärkte unterscheiden (s. Doeringer /Piore 1971; s. auch Sengenberger 1987)

ungefähr ein Fünftel, darüber. Die Anreize, im Betrieb zu bleiben, sind gering: Die Arbeiter haben wenig Chancen, Qualifikationen zu erwerben oder gar auf Dauer 'aufzusteigen' und ein höheres Einkommen zu erzielen. Ausserdem herrscht im Betrieb ein autoritärer und rüder Führungsstil. Insbesondere die männlichen Arbeitskräfte bleiben meist nur kurze Zeit im Betrieb; für sie ist die Tätigkeit eher nur eine Not- und Übergangslösung, während die Rotation der Frauen deutlich geringer ist.

Es sind typischerweise die Produktionsbereiche in Klein- und Mittelbetrieben in allen drei Untersuchungsbranchen, ohne Gewerkschaften und oft Familienbetriebe, in denen diese Konfiguration aus restriktiven, niedrig entlohten Routinetätigkeiten, direkter Kontrolle und kaum besseren Langfristperspektiven, am meisten verbreitet ist. Jedoch auch in grossen Betrieben ist mitunter kleinen, besonderen Gruppen diese Situation vorbehalten: so sind einige der Betriebe dazu übergegangen, ihren zusätzlichen Arbeitskräftebedarf über formell bei Leihfirmen angestellte Leiharbeiter zu decken, die keinerlei Chance haben, ihren Status minderen Rechts und Lohns zu verbessern; einige Betriebe haben auch mit einer Gruppe von zeitlich befristeten Beschäftigten eine ständige Randbelegschaft geschaffen, die diese Art von Situation teilt.

Nicht alle Arbeiten, die geringe Qualifikationsanforderungen stellen und gering entlohnt werden, werden diesem Typ zugerechnet. Es gibt in vielen Bereichen wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, die aber, in einen unterschiedlichen betrieblichen Sozialkontext eingebettet, auch den Personen ganz andere Perspektiven vermitteln. Dies gilt vor allem für Einstiegsarbeitsplätze in Betrieben, die Lohn, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen direkt oder indirekt an die Beschäftigungsdauer binden. Die hier skizzierte Konfiguration zeichnet sich hingegen dadurch aus, dass die Substituierbarkeit der Personen auch auf Dauer hoch bleibt und sowohl die ökonomischen als auch administrativen Selektions-, Zugangs- und Abgangsschwellen äusserst niedrig sind, wie die hohen Rotationsziffern anzeigen. Die Arbeiter(innen) treten ebenso leicht in den Betrieb ein, wie sie ihn verlassen, weil es weder hohe Selektionsbarrieren noch Abgangsrestriktionen gibt. Von betrieblicher Seite wird Erfahrung und Beschäftigungsdauer, *antigüedad*, nicht honoriert, andererseits vermögen es die Beschäftigten nicht, durch kollektive Aktionen ihre Bedingungen über das niedrige gesetzliche Niveau zu heben.

II. Arbeit mit spezifischen Qualifikationsanforderungen in internen Arbeitsmärkten

Neu eingestellte Arbeiter der grossen Fabrik, in der - immer noch- Röhren, Dächer und Behälter aus Asbest gefertigt werden, beginnen im Produktionsbereich ohne festen Arbeitsbereich, mit dem betrieblichen Mindestlohn und zunächst noch Zeitverträgen, die später in unbefristete Verträge umgewandelt werden können. In ihrer Anfangszeit, zugleich eine verlängerte Selektionsphase, werden sie nach Bedarf zu Hilfsarbeiten eingesetzt. Nach einigen Monaten haben sie Chancen, einen festen Vertrag zu erhalten und dann einer Abteilung zugeordnet zu werden und in eine niedrige Kategorie des *'Escalafón'*, des betrieblichen Stellen- und Lohngruppenkegels, einzutreten. Nach einer Anfangsphase als 'Reinigungskraft' wird jemand so beispielsweise in einer Sektion der mechanischen Fertigung 'Arbeiter an einer einfachen Maschine' und damit einer Kategorie zugeordnet, welche mit einem festen Aufgabenfeld und einer bestimmten Lohngruppe verbunden ist. Die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten erwirbt er bei der Arbeit selbst. Wenn es in seiner Sektion eine Vakanz in der nächst höheren Kategorie - so etwa in der der Schneidemaschinen - gibt, kann er auf eine 'Beförderung', den Einstieg in eine neue Tätigkeit und eine höhere Lohngruppe, hoffen, sofern er bis dahin in seinem Leistungsverhalten den Erwartungen der Vorgesetzten entsprochen hat. Im Laufe der Jahre kann er so stufenweise neue Qualifikationen erwerben und seinen Lohn steigern. An der Spitze der Aufstiegspyramide befinden sich die Kategorien der Strassenführer und des Steuerwartenführers, die einer kleinen ausgewählten Gruppe von Arbeitern mit langer Betriebszugehörigkeit vorbehalten sind; die Löhne dieser Gruppe liegen beträchtlich über denen der Anfänger.

Ähnlich verlaufen die betrieblichen 'Karrieren' der Handformer: sie beginnen in ihrer Sektion als 'Lehrlinge' und steigen dann auf in die 2. und 1. Kategorie (1. Kat.: Former).

Das gesamte betriebliche Beschäftigungssystem - die Qualifizierung und das *escalafón*-System - ist auf dauerhafte Beschäftigungsbeziehungen angelegt; die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist daher auch mit mehr als 10 Jahren sehr hoch.

Dieser Situationstyp weist die prinzipiellen Merkmale auf, die dem Konzept des 'internen Arbeitsmarkts' (Doeringer/Piore) oder der 'betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation' (Lutz) entsprechen: Die Arbeitsmarktchancen und -risiken werden durch institutionalisierte betriebliche Personalpolitiken strukturiert, welche sich auf differenzierte Formen der Arbeitsorganisation und einen beträchtlichen Bedarf an (unternehmens- oder gar sektions-) spezifischen Qualifikationen stützen. Grundlegend sind zwei Elemente: das System formalisierter Aufstiegslinien oder *escalafones* als Bezugsrahmen für Rekrutierung, Aufstieg und Entlohnung sowie die informelle Qualifizierung.

In dem *escalafón*-System sind alle Tätigkeitskategorien in hierarchische Stellen- und Lohnkegel eingeordnet und alle, bis auf die Eingangskategorien, nur internen Bewerbern zugänglich. Die Arbeiter treten ohne bestimmte Vorqualifikationen ein

und nehmen anfangs mit Bedingungen vorlieb, die sich nicht von denen des 'offenen Arbeitsmarkts' unterscheiden mögen. In den typischen Eingangsjobs, gleichsam den (einzigen) Pforten zum betrieblichen Arbeitsmarkt, müssen sie vor allem ihre Lern- und Leistungsbereitschaft beweisen und zeigen, dass sie sich in die soziale Ordnung der Fabrik mit ihren formellen und informellen Autoritäts- und Kooperationsbezügen anzupassen vermögen. Mit dem sukzessiven Wechsel in andere und höhere Kategorien erwerben sie spezifische Qualifikationen, wie an die Jobs und den Organisationskontext gebundene technische Kenntnisse und Fertigkeiten, Organisationskenntnisse und Vertrautheit mit der spezifischen sozialen Ordnung samt ihren Normen und Werten. Die Mobilität im Betrieb nimmt so die typische Form von mehr oder weniger institutionalisierten und differenzierten 'internen Karrieren' an, in denen betriebliche Erfahrung, Beschäftigungsdauer und Konformität mit den Leistungs- und Verhaltensnormen honoriert werden; die Aufstiegschancen mögen dabei in einem Betrieb mehr von der Beschäftigungsdauer, in einem anderen vom Urteil der Vorgesetzten abhängen.

Die typische Qualifizierungsweise ist die informelle Anlernqualifizierung im Arbeitsprozess selbst und unter Anleitung erfahrener Kollegen. In einem Land, in dem die formelle berufliche Bildung wenig Tradition und Verbreitung hat, ist dieses Muster vorherrschend und selbst noch in Tätigkeitsbereichen verbreitet, in welchen berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert werden. Wie noch zu erörtern sein wird, können Arbeiter berufsfachliche Grundfertigkeiten, beispielsweise eines Elektrikers oder Schweissers, auch in informellen, mitunter sogar nach 'escalafones' organisierten Anlernprozessen im Betrieb selbst erwerben; die 'Teilarbeitsmärkte' überlappen sich also viel stärker als in Industrieländern mit starken beruflichen Traditionen.¹⁹⁴

Mit dem spezifischen Charakter der Qualifikationen, aber auch mit der Formalisierung der 'escalafones' und Praktiken, welche Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit zunehmend privilegieren, hängt zusammen, dass nach der Eingangsphase die Beschäftigungsbeziehung als langfristig definiert wird. Die Arbeiter erwerben zunehmend Rechte und Ansprüche an den Betrieb, sei es in Form des Lohnes, sei es in Form von Abfindungen und *cesantias*, dies freilich um den Preis schwindender Alternativen zumindest auf dem Arbeitsmarkt, d. h. im

¹⁹⁴ Der Konfiguration 'Arbeit mit spezifischen Qualifikationen in internen Arbeitsmärkten' werden hier aber nur jene Tätigkeiten zugerechnet, die mit spezifischen, nur im betrieblichen Zusammenhang verwendbaren und honorierten Qualifikationen verbunden sind und keine beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Spektrum abhängiger Arbeit. Die Betriebe wiederum sichern sich einen Stamm betrieblich qualifizierter Arbeiter, ohne das Recht der permanenten Selektion aufzugeben: Die Krise der achtziger Jahre wurde in vielen Betrieben auch dazu genutzt, selbst durch das herkömmliche Arbeitsrecht geschützte Beschäftigte zu entlassen.¹⁹⁵

Dieser Typ der Arbeitssituation ist in einigen Gross- und Mittelbetrieben verbreitet und nicht an einen bestimmten Typ von Produktionsprozessen gebunden. Er findet sich aber nur im unmittelbaren Produktionsbereich. In den Reparatur- und Wartungsbereichen gelten dagegen andere Prinzipien des Zugangs und der Entlohnung (vgl. etwa Weiss de Belalcazar/Castañeda 1992; López/Castellanos 1992). Mitunter ist auch hier nur eine Gruppe von (männlichen) Arbeitern einbezogen, während sich andere Personen im selben Betrieb eher in einem 'offenen Arbeitsmarkt' befinden (gespaltener betrieblicher Arbeitsmarkt). Die Formalisierung des 'escalafón' und strikte Senioritätsregeln setzen meist tarifvertragliche Regelungen voraus.

III. Handwerklich-industrielle Facharbeiten¹⁹⁶

In dem grossen Montagebetrieb der Autoindustrie arbeiten, neben den Montagearbeitern mit ihren eher spezifischen Qualifikationen, eine Vielzahl von Karrosserieschlossern, Autolackierern, Schweißern und Autoelektrikern - meist Arbeiter, die zumindest Elemente ihres Berufs bereits anderenorts, überwiegend in kleinen Werkstätten gelernt haben. Sie haben ihre beruflichen Kenntnisse, soweit vom Montagebetrieb verlangt, bei einem Eingangstest unter Beweis gestellt und

¹⁹⁵ Bis zur Arbeitsrechtsreform von 1990 waren Personen nach dem 10. Beschäftigungsjahr vor Entlassungen 'ohne gerechtfertigten Grund' geschützt. Trotzdem war es gang und gäbe, Aufhebungsverträge abzuschliessen; die Abfindungssummen waren oft in betrieblichen Tabellen festgelegt.

¹⁹⁶ Vgl. dazu die an der europäischen Industriegeschichte orientierte Typologie von Facharbeit von Mickler. Mickler unterscheidet den Sozialtyp des traditionellen Handwerkers (mit den Charakteristika: Beherrschung eines ganzheitlichen Arbeitsprozesses, Nutzung einfacher Handwerkzeuge, berufliche Arbeitsteilung, institutionelle Ausbildungsform) von 'Handwerklicher Arbeit unter industriellen Bedingungen' und neueren Formen industrieller Facharbeit: technische Fachberufe und sekundäre Berufe (vgl. Mickler 1981, 24ff). Es zeigt sich erneut, dass die europäischen, an typischen historischen Entwicklungsabläufen orientierten Konzepte nicht ohne weiteres zu übertragen sind: die handwerklich-industrielle Facharbeit kann als ein heutiger Typ 'handwerklicher Arbeit unter industriellen Bedingungen' angesehen werden; wir finden verschiedene, scheinbar ungleichzeitige Formen gleichzeitig. Andererseits sind bestimmte Formen, wie die in den Industrieländern eng mit dem Maschinenbau verbundenen technischen Fachberufe, etwa die des Drehers, Fräasers etc. in Kolumbien in der industriellen Fertigung kaum vertreten, da die Investitionsgüterindustrie kaum ein Gewicht hat. Diese Fachberufe konzentrieren sich daher in den Reparaturabteilungen (siehe dazu den folgenden Typ: industrielle Fachberufe)

sind im Betrieb in ihrem Beruf entsprechenden Teilprozessen tätig, so etwa die Karrosserieschlosser an den 'Putzerbändern', die Maler in der Lackiererei, usw. Freilich verrichten sie ihren eher handwerklichen Beruf nun in spezifisch industrieller Organisationsform: spezialisiert auf fragmentierte, standardisierte Einzelverrichtungen, mit kurzen und normierten Zyklen; trotzdem brauchen sie fachliche Kenntnisse und Erfahrungen, um die Arbeit in der geforderten Qualität und Zeit zu verrichten. Wie alle Arbeiter im Betrieb haben auch sie relativ hohe Verdienste. Trotzdem berichten die Angestellten der Personalabteilung von einer spezifischen Knappheit in einigen Berufsgruppen, namentlich der der Karrosserieschlosser, die auch im Reparaturhandwerk als 'Werkvertragsnehmer' (*'contratistas'*) hohe Verdienste erzielen können.¹⁹⁷

Diese Konfiguration lässt sich von der vorhergehenden vor allem dadurch unterscheiden, dass die zu verrichtenden Arbeiten zumindest Elemente fachlicher Qualifikationen - Fertigkeiten und Kenntnisse in berufsspezifischen 'Techniken' und Materialien - verlangen, freilich im Rahmen industrieller Organisation, also in arbeitsteiligen und hierarchisch kontrollierten Prozessen. Sie werden als handwerklich-industriell bezeichnet, weil sie sich in Kolumbien ursprünglich, und hauptsächlich, im modernen, mit Industrieprodukten befassten Reparaturhandwerk ausgebildet haben und sich auch in der Fabrikarbeit noch handwerkliche Züge erhalten¹⁹⁸ - die Arbeit als Gehilfe im kleinen Handwerksbetrieb oder mit dem *'contratista'* sind das typische Ausbildungs- und Zugangsmuster. Allerdings gibt es auch andere Wege, zumindest Grundzüge eines berufsfachlichen Wissens zu erwerben, so etwa im Industriebetrieb selbst. Obwohl sich die Situation dieser Arbeiter in wichtigen Merkmalen - etwa Verdienstchancen oder Beschäftigungsstabilität - nicht von der zuletzt skizzierten Konfiguration des 'internen Arbeitsmarkts' unterscheiden mag, ist eine Differenz hervorzuheben: anders als die spezifischen, öffnen die berufsfachlichen Qualifikationen immer auch Perspektiven ausserhalb des Betriebs. Dies gilt nicht nur für Arbeiter, die bereits mit erworbenen Erfahrungen in den Industriebetrieb eintreten, wie in *Interautos*. Auch die Maler oder Schweisser bei *Surcarr* haben im Prinzip Chancen, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten in andere Betriebe zu 'transferieren' und woanders zu verwerten, obwohl sie ihren Beruf überhaupt erst im Betrieb kennengelernt haben, darüber hinaus in spezialisierter und fragmentierter Form. Da es nämlich für solche Berufe weder institutionalisierte noch allgemein anerkannte Ausbildungsprofile gibt, sind auch die Berufsprofile selbst nicht eindeutig und lassen grosse Margen zu, die sich in sehr unterschiedlichen Preisen und Qualitäten der beruflichen Arbeit ausdrücken

¹⁹⁷ Vgl. dazu oben die Analyse der Organisationsformen in drei Firmen, insbesondere in *Autolujo*.

¹⁹⁸ So arbeiten viele Facharbeiter, etwa die Karrosserieschlosser, Maler, Tapezierer in der Autoindustrie häufig noch mit sehr einfachen Handwerkzeugen.

können.¹⁹⁹ Wer etwa im Industriebetrieb mehrere Jahre als Maler gearbeitet hat, findet in diesem Spektrum leicht einen Platz.

Im industriellen Bereich finden wir diese Art von beruflicher Arbeit vor allem in mittleren und grösseren Metallbetrieben mit Serienproduktion.

IV. Industrielle Facharbeit

Die Werkzeugmacher im Grossbetrieb für Metallverarbeitung stellen Anlagen, Ersatzteile, Formen und andere Werkzeuge für die Fertigungsabteilungen her. Die Werkzeugmacher fertigen mit modernen Werkzeugmaschinen Präzisionsteile nach Plänen. Die Arbeit verlangt Sorgfalt, Genauigkeit wie auch umfangreiche theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrung in der Metallbearbeitung und in Funktionsweise, Einrichtung und Kontrolle der Maschinen. Diese Arbeiten sind in einer besonderen Werkstatt zusammengefasst, und die Werkzeugmacher bilden die Elite der Arbeiterschaft, noch vor der ebenfalls hervorgehobenen Gruppe der auf die Wartung und Reparatur spezialisierten Betriebsschlosser, Elektroniker und Hydrauliker. Sie verdienen die höchsten Löhne; in ihrer Gruppe differenzieren sich Tätigkeiten und Lohngruppen nach dem Niveau der berufsfachlichen Qualifikationen. Diese Arbeiter haben ganz überwiegend eine institutionalisierte Berufsausbildung durchlaufen - sei es in der staatlichen Berufsbildungsorganisation SENA oder in privaten Institutionen - und ihre Kenntnisse in der Praxis noch erweitert und vertieft. An den Betrieb bindet sie häufig nicht so sehr das Lohnniveau - sie könnten woanders leicht mehr verdienen - als vielmehr das interessante Tätigkeitsspektrum und die Chance, neue Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben.

Der Typ der industriellen Facharbeit, dem wir neben den Tätigkeiten der Werkzeugmacher auch die der Betriebsschlosser und der Installationselektriker zurechnen, bezeichnet Berufe, die typischerweise im industriellen Kontext entstanden sind und ausgeübt werden. Die Arbeiten sind meist komplexer, wenig standardisierter Natur und verlangen neben praktischer Erfahrung und theoretischem Wissen oft noch Eigenständigkeit und 'Verantwortung'. Ihr Profil ist klarer als das der übrigen skizzierten Tätigkeiten. Meist setzen sie eine formelle Berufsausbildung oder zumindest entsprechende Kurse mit theoretischen und praktischen Anteilen voraus. Dennoch sind auch hier gewisse Unschärfen nicht zu übersehen: insbesondere die Wartungs- und Reparaturarbeiten sind in einigen Unternehmen so routinemässig spezialisiert, dass sie auch von angelernten Arbeitskräften, oft Seite an Seite mit ausgebildeten Facharbeitern verrichtet werden können; mitunter werden überhaupt nur intern angelernte Facharbeiter - Elektriker und Betriebsschlosser - eingesetzt (und nur mässig entlohnt); schliesslich kann

¹⁹⁹ Mitunter sehr zum Leidwesen der Kunden, weil sich erst nach der in Auftrag gegebenen Reparatur zeigt, dass der Handwerker nur wenig Ahnung von seinem Beruf hat.

auch die vorausgegangene praktische Erfahrung im Beruf als hinreichend angesehen werden. Insgesamt finden die Arbeiter, die diese Arten von Tätigkeiten verrichten, jedoch nicht nur relativ gute Bedingungen in den Betrieben vor - ein Lohnniveau, das deutlich über dem der Produktionsarbeiter liegt, und zudem interessantere Arbeiten mit grösseren Autonomiespielräumen - sie haben auch auf dem Arbeitsmarkt relativ gute Chancen, eine Arbeit in ihrem Beruf zu finden und ein Lohnniveau zu erzielen, das deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt

2. Schlussfolgerungen

Die hier skizzierten vier typischen Arbeitssituationen zeigen starke Unterschiede hinsichtlich der aktuellen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Perspektiven innerhalb des Betriebs und auf dem Arbeitsmarkt an.²⁰⁰ Je nachdem in welcher Situation sie sich befinden, können Personen mit sehr unterschiedlichen Chancen rechnen, Qualifikationen zu erwerben oder anzuwenden, über Autonomiespielräume in der Arbeit zu verfügen, einen angemessenen Verdienst zu erzielen und sich auf längerfristige Beschäftigungsperspektiven einzustellen.

Tabelle 8.1: **Charakteristika der Gruppen in verschiedenen Arbeitssituationen**

	Offene Arb.-Märkte n=150	Interne Arb.-Märkte n=144	Handw.-Ind. FA n=69	Ind. Facharb. n =104
Lebensalter*/Jahre	27	34	34	34
Beschäftigungsjahre*	1	9	8	8
Lohn*	100	185	258	257
Geschlecht				
Männer in %	58	100	100	100
Frauen in %	42	0	0	0
Betriebsgrösse				
Klein-/Mittelb.	86	6	7	20
Grossbetr. **	14	94	93	80

* Mediane

** Betriebe ab 500 Beschäftigte.

Insgesamt verdienen die Arbeiter im Mittel ein Einkommen in der Höhe von zwei gesetzlichen Mindestlöhnen, was mehr oder weniger dem Warenkorb einer Familie mit niedrigem Einkommen entsprach; es zeigten sich aber starke Einkommensunterschiede für die einzelnen Gruppen (und entsprechend auch der für das Lebensniveau enorm wichtigen Sozialleistungen). Die Arbeiter(innen) in offenen Arbeitsmärkten erzielen kaum mehr als den gesetzlichen Mindestlohn - der

²⁰⁰ Zwei weitere Situationen sind hier nicht weiter berücksichtigt: Arbeiten in geschützten betrieblichen Arbeitsmärkten, die aber nicht die Qualifizierungs- und Aufstiegschancen interner Arbeitsmärkte vermitteln, sind in unserer Untersuchung zu wenig repräsentiert; andererseits wurden die Vorarbeiter in der Regel nicht eingeschlossen, weil sie eine zu heterogene Gruppe sind.

bei weitem nicht für den Warenkorb ausreicht.²⁰¹ Dies ist besonders gravierend für die Frauen, die, anders als die Männer, zumindest im industriellen Arbeitsmarkt kaum Alternativen haben und oft genug für ihre Kinder allein aufkommen müssen. Demgegenüber erzielen die Arbeiter in internen Arbeitsmärkten im Schnitt (Mediane) ein Einkommen in Höhe von fast zwei Mindesteinkommen und Arbeiter in Fachtätigkeiten rund 260% des gesetzlichen Mindestlohns. Die letzten drei Gruppen haben auch wesentlich längere Zeitperspektiven: die Arbeiter sind zwischen 7 und 9 Jahren im gegenwärtigen Betrieb beschäftigt.

Insgesamt sind Personen im offenen Arbeitsmarkt deutlich gegenüber den anderen Gruppen benachteiligt: sie sind auf Dauer auf repetitive, restriktive und gering entlohnte Tätigkeiten verwiesen und können kaum mit stabilen Beschäftigungsperspektiven rechnen; im Mittel sind sie weniger als ein Jahr im selben Betrieb tätig. Es zeigt die geringen Chancen von Frauen auf dem industriellen Arbeitsmarkt an: Fast alle Frauen, aber nur eine kleine Minderheit der Männer befinden sich in dieser Gruppe.

Die verschiedenen Konfigurationen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verteilen sich sehr ungleich auf die Betriebe: Situationen vom Typ des offenen Arbeitsmarkts sind vor allem in Klein- und Mittelbetrieben vorherrschend, während sich insbesondere interne Arbeitsmärkte und industriell-handwerkliche Fachtätigkeiten auf grössere Betriebe beschränken. Die Differenzierung der Arbeits- und Arbeitsmarktsituation verläuft aber nicht einfach entlang betrieblicher Grenzen.

²⁰¹ Der Mindestlohn betrug 1993 etwa 200 DM im Monat; der Warenkorb für eine Arbeiterfamilie wurde mit ca. 400DM berechnet

9.Kapitel

Berufsverläufe und industrieller Arbeitsmarkt

Es liegt nahe, von den grossen Unterschieden der aktuellen Arbeitssituation auf eine Segmentierung des industriellen Arbeitsmarkts zu schliessen. Die gegenwärtige Situation stünde demnach auch auf Dauer für die sozialen Chancen der Personen in einem durch Ungleichheit, Privilegien, Deprivationen und unterschiedliche Verwertungschancen geprägten Arbeitsmarkt.

Aber wie weit kann von der aktuellen Situation auf dauerhafte Arbeitsmarkt- und Lebenschancen der Individuen geschlossen werden? Und gibt die aktuelle Differenzierung von Arbeitssituationen überhaupt eine stabile Strukturierung des (industriellen) Arbeitsmarkts wieder?

Die Personen unseres Untersuchungsspektrums, die heute in der kolumbianischen Industrie arbeiten, sind meist zwischen dem 20. und 25. Lebensjahr in den Betrieb eingetreten und sind im Mittel, je nach Typ der Arbeitssituation, zwischen einem und neun Jahren hier beschäftigt. Die Analyse ihrer gegenwärtigen Situation verrät weder, wie sie in die Industrie und in die betriebliche Arbeitssituation gelangt sind, noch wie fest und dauerhaft sie in dieser Situation verharren (wollen) und welche alternative Aussichten und Vorstellungen sie für die Zukunft haben.

Es gehört zu den Grundannahmen der Diskussion um die Segmentierung des Arbeitsmarkts, dass den institutionellen Regelsystemen der verschiedenen Teilarbeitsmärkte auch soziale Selektionsfunktionen zukommen, ihnen daher jeweils bestimmte soziale Profile von Arbeitskräften entsprechen. Personen, die aufgrund sozial zugewiesener, zugeschriebener oder erworbener Charakteristika (wie z.B. Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Bildung und Ausbildung) einmal die 'Selektion' zu einem Teilarbeitsmarkt passiert haben, scheinen damit auch auf Dauer auf einen bestimmten Kreis von Arbeitsmarktchancen und -risiken verwiesen.²⁰² Ein segmentierter oder - um die plastischere Bezeichnung von Kerr zu verwenden: - 'balkanisierter' Arbeitsmarkt (Kerr 1977) charakterisiert sich nämlich durch typische Mobilitätspfade und -hürden. Er ist Resultat von Prozessen der 'sozialen Schliessung', die den Zugang zu Berufspositionen und die Wechsel reglementieren und an Bedingungen knüpfen und damit unterschiedliche, typische

²⁰² s. dazu die Kritik von Mayer und Blossfeld 1988, 262

berufliche Mobilitätsmuster und -barrieren schaffen. Die einmal zugewiesene oder gewählte Arbeits- und Marktsituation in einem Teilarbeitsmarkt scheint demnach die Koordinaten für eine dauerhafte soziale Verortung der Personen festzulegen.²⁰³

Querschnittanalysen der aktuellen Arbeitssituationen und ihres Regelungskontexts können die Schliessungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt aber nicht angemessen erfassen (vgl. Mayer/ Blossfeld 1988). Die strukturell und eher nachfrageseitig ausgerichtete Segmentationsdiskussion misst der Frage, wie sich Individuen im Zuge ihres Erwerbslebens im Arbeitsmarkt plazieren, ihren Handlungszwängen und -spielräumen, Orientierungen und Strategien nur wenig eigenes Gewicht zu. Sie schenkt insbesondere den strategischen Spielräumen kaum Aufmerksamkeit, die im Zuge des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels immer wieder neu definiert werden, zugleich sich auch im Lebenslauf der 'Arbeitskraftanbieter' verändern.

Die Macht der Segmentierung, die tatsächliche Härte, mit der Teilarbeitsmärkte Lebenschancen sozialer Gruppen auf Dauer bestimmen, erweist sich aber erst in der Strukturierung von Erwerbsverläufen, in ihrer Wirkungskraft, berufliche Mobilitätsprozesse dauerhaft zu kanalisieren und zu blockieren.²⁰⁴

Letztlich geben erst die Erwerbsverläufe darüber Auskunft, wie dauerhaft Personen jeweils auf bestimmte Teilarbeitsmärkte und soziale Chancen verwiesen sind, wie 'hart' also die Strukturen des Arbeitsmarktes sind, welche durch unterschiedliche Situationstypen angezeigt werden. Die Querschnittsanalyse der Differenzierung aktueller Situationen bedarf daher der Ergänzung durch die Analyse von Erwerbsverläufen und -strategien der Individuen.

Die aktuelle Situation erscheint in der Längsschnittperspektive nur noch als eine 'Station' des Berufsweges; ihre - oft grosse - Bedeutung erschliesst sich aber erst im Zusammenhang der Lebensverläufe als eines 'endogenen Kausalzusammenhangs' (Mayer 1987).

²⁰³ So konzentrieren sich, den frühen, in den USA entwickelten Konzeptionen des 'dual labour market' gemäss, im sekundären Segment der schlecht bezahlten und instabilen Beschäftigungen Angehörige der städtischen Minderheiten - Personen mit niedriger Schulbildung und wenig marktgängigen Qualifikationen, von denen die Beschäftigten auch kaum eine dauerhafte Betriebsbindung erwarten (vgl. Piore 1971; Osterman 1975)

²⁰⁴ Wie verkürzt querschnittartig angelegte, 'strukturelle' Analysen sein können, wird auch in der Diskussion um die Zwei-Drittel-Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland deutlich: der grosse 'Gürtel' von 'ungeschützten', schlecht bezahlten, instabilen Arbeitsverhältnissen, die Komplement und Puffer der geschützten 'Normalarbeitsverhältnisse bilden, deuten strukturell auf eine markante Struktur der Ungleichheit des Arbeitsmarktes hin. Eine Analyse, die die soziale Situation der Personen berücksichtigt, die sich in ungeschützten Arbeitsverhältnissen befindet, kommt aber zu dem Schluss, dass ein grosser Teil nur in bestimmten Lebensphasen die Art von Tätigkeiten nur vorübergehend ausübt (z.B. während Schul- und Studienzeiten oder in der Phase, in der die Arbeit in der Familie eine volle Berufstätigkeit ausschliesst. (vgl. Baumeister/ Bollinger/ Cornetz / Pfau-Effinger 1991.)

Die neuere Lebenslaufforschung in der Bundesrepublik hat das Konzept des 'institutionalisierten Lebenslaufs' oder der 'Normalbiografie' geprägt, um die für Industrieländer charakteristische gesellschaftliche Strukturierung von Lebensverläufen in typischen, nach Lebensphasen geordneten und durch gesellschaftliche Institutionen ausgestalteten Positionssequenzen auszudrücken. Zentral für die Strukturierung von 'institutionalisierten Lebensverlaufsmustern' sind das Erwerbssystem und die Institutionen, welche die Individuen mit dem Erwerbssystem vermitteln. Wichtigste Phasen sind: die Sozialisation in Familie und im Erziehungssystem, die auf das Erwerbsleben vorbereitet; der Eintritt in das Erwerbsleben und die aktive Phase der Erwerbstätigkeit als Erwerbsverlauf im engeren Sinne; das Ausscheiden und der Ruhestand. In jeder Phase werden gleichsam die Bedingungen für die folgenden Phasen definiert (vgl. Kohli 1978 und 1985; Fischer/Kohli 1987). Von zentraler Bedeutung sind die 'Schaltstellen' an den institutionalisierten Phasenübergängen der Normalbiographie, weil hier die strategischen Spielräume und Chancen für neue Orientierungen und Optionen des Berufsverlaufs besonders gross sind (Fischer/ Kohli 1987). Dabei variieren die Berufsbiografien in ihrer Dauer und ihren Verlaufsmustern sowohl schichtspezifisch in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft und Art und Niveau der Einstiegsqualifikation als auch nach Geschlechtern.²⁰⁵

Das Verhältnis von gesellschaftlichen Institutionen und Lebens- und Erwerbsverlaufsmustern ist insbesondere Thema der Lebensverlaufsforschung, die sich mit 'der gesellschaftlichen Prägung von Lebensverläufen, der Verteilung und Ungleichheit von Lebensläufen innerhalb einer Gesellschaft sowie deren Veränderungen im Kontext des gesellschaftlichen Wandels' befasst (Mayer 1987, 54). Lebensläufe werden als 'kollektive Verlaufsmuster der Biographien einer grösseren Gruppe von Menschen' (Blossfeld 1989, 15) analysiert und lassen sich, unabhängig von den Intentionen und Strategien der Individuen, wie 'soziale Tatsachen' interpretieren, die, durch gesellschaftliche Institutionen, wie Familie, Bildungssystem und Erwerbssystem geprägt und differenziert werden (s. auch Blossfeld/Mayer 1986).

Demgegenüber stellt die Biografieforschung die Erfahrungen, Deutungen, 'subjektiven Intentionen und Wahlen' der Personen in den Mittelpunkt und bettet sie in den 'objektiv gegebenen Horizont biographischer Zwänge ein' (Fischer/Kohli

²⁰⁵ vgl. Osterland 1990, 352, Pfau-Effinger 1990.

1987, 38). Berufsverläufe werden im Rahmen subjektiv interpretierter und subjektiv wie objektiv 'konstruierter' Biographien analysiert. Diese Perspektive unterstellt ein Spannungsverhältnis zwischen gesellschaftlich-institutionell 'programmierten' Verlaufsmustern einerseits, den Orientierungen und Strategien, mit denen Individuen ihnen begegnen, andererseits; Handlungsspielräume und -zwänge wie auch die subjektiven Lebensbilanzen und -perspektiven verändern sich mit den Lebenszyklen (vgl. Osterland 1978). 39).

Das Konzept des 'institutionalisierten Lebenslaufs' ergänzt das der Teilarbeitsmärkte, weil es die Prozesse beleuchtet, in denen die Individuen beruflichen Positionen zugeordnet werden bzw. sich ihnen zuordnen. Es greift gleichzeitig weiter, weil es von vornherein die gesamte Spanne des Lebens- und Berufsverlaufs umfasst. Es schliesst nicht nur die engeren Arbeitsmarktinstitutionen wie Berufsbildung, Beruf und Betrieb ein, die direkt die berufliche Mobilität beeinflussen, sondern auch Institutionen wie Familie und Schule, die auf den Eintritt in das Erwerbsleben vorbereiten und die Wahl der Eintrittspforte bestimmen; es berücksichtigt auch die subjektive Dimension und eröffnet Möglichkeiten, Freiheitsgrade und Bruchstellen innerhalb der institutionalisierten Muster zu analysieren.

Aus der sozialwissenschaftlichen Diskussion der Industrieländer hervorgegangen, bezieht es sich auf Gesellschaften, in denen Mobilitätsprozesse durch Institutionen, so etwa Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen, Arbeitsrecht und Kollektivvereinbarungen, höchst verbindlich und relativ stabil geregelt und normalisiert werden und zugleich Erwerbsstruktur und Arbeitsmarkt einen sehr allmählichen Wandel erfahren haben. Hier bezeichnen auch die Teilarbeitsmärkte relativ präzise die Spielräume und Grenzen für die Arbeitsmarktstrategien und -chancen der Individuen, weil die Weichen bereits relativ früh, durch Familie, Schule und Berufsausbildung gestellt werden.²⁰⁶

In einem Land, das in einer kurzen Periode mit der abrupten Urbanisierung, der späten Industrialisierung und der Entstehung und Verbreitung neuer

²⁰⁶ So werden in Deutschland die Lebensphasen hochgradig durch Institutionen und allgemein verpflichtende Normen definiert, wie Beginn der Schulpflicht, Mindestdauer des Schulbesuchs, Dauer der Berufsausbildung, Senioritätsschutz im Arbeitsrecht, Ruhestandsregelungen. Zentrale Steuerungsfunktionen für die Erwerbsverläufe haben das Bildungssystem, die Berufsausbildung und die 'Erstplatzierung' (vgl. Blossfeld 1989; Blossfeld/ Mayer 1988; Baumeister/ Bollinger/ Geissler/ Osterland 1991; Hofbauer 1981; Pfau-Effinger 1990). Zum Vergleich zwischen Kolumbien und Deutschland s. Dombois 1994

gesellschaftlicher Institutionen einen tiefgreifenden sozialen Wandel durchläuft, dürfte aber der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktstruktur und Berufsverläufen nicht so fest sein; es ist fraglich, ob gesellschaftliche Institutionen - sei es das junge Bildungssystem, die nur schwachen handwerklichen Traditionen oder die heterogenen industriellen Beziehungen - in den in einem kurzen Zeitraum entstandenen und differenzierten städtischen Erwerbs- und Arbeitsmarktstrukturen überhaupt Normalmuster von Berufsverläufen etabliert haben.

Mit der Erweiterung des Blickwinkels über den Moment, die aktuelle Arbeitssituation der Industriearbeiter hinaus auf den gesamten Berufsverlauf tun sich neue Fragen auf.

Eine Frage richtet sich auf die Kontinuität des Erwerbsverlaufs, in welche die heutige Situation der Industriearbeiter eingebettet ist: Ist die Arbeit in der Industrie und die gegenwärtige Arbeitssituation mit ihrer Risiko- und Chancenstruktur bereits in den vorgängigen Etappen als 'Berufsschicksal' vorgezeichnet und legt sie ihrerseits auch die künftigen Möglichkeiten und Perspektiven fest?

Eine weitere bezieht sich auf die sozialen Bedingungen, die Erwerbsverläufe (und damit auch die Arbeitsmarktprozesse) strukturieren: Welches sind die sozialen Bedingungen und Institutionen, die den Zugang zur aktuellen Situation bestimmt haben und auch die weiteren Perspektiven prägen?

Im folgenden werden zunächst die sozialen Ausgangsbedingungen der Industriearbeiter skizziert, um den Einfluss der sozialen und regionalen Herkunft, des Bildungsabschlusses und der 'Erstplatzierung' auf den Berufsverlauf abzuschätzen. Sodann geht es um die Kontinuität der Berufsverläufe selbst und unterschiedliche Muster der Einmündung in die aktuelle Situation, die dann Schlussfolgerungen zur Segmentierung des industriellen Arbeitsmarkts erlauben.

1. Zum sozialen Profil der kolumbianischen Industriearbeiter: soziale Herkunft und Schulbildung und die Disparitäten zwischen Stadt und Land

Der allgemeine Prozess des sozialen Wandels: Landflucht, Urbanisierung und späte Industrialisierung spiegelt sich auch in den sozialen Profilen der Industriearbeiter wider.

Die heute in Industriebetrieben beschäftigten Personen sind Industriearbeiter in der ersten Generation und stehen nicht in sozialen Traditionen, wie sie für Industriearbeiter in den 'alten' Industrieländern charakteristisch sind.²⁰⁷ Fast die Hälfte der Arbeiter kommt aus bäuerlichen Familien, wie Schaubild 9.1 zeigt. Nur ein kleiner Teil der Väter hat in der Industrie oder auch in handwerklich- industriellen Berufen gearbeitet.²⁰⁸

Die heutigen Industriearbeiter kommen meist aus ärmeren Familien. In ihrer übergrossen Mehrheit sind sie Kinder von Kleinbauern, Landarbeitern und lohnabhängigen oder selbständigen Arbeitern in den verschiedenen Bereichen; nur sehr wenige sind Kinder von Akademikern, Beamten, Angestellten oder Händlern. Sie gehören also den 'populären Schichten' an, der Unterschicht der streng hierarchisierten kolumbianischen Gesellschaft, und sind in ihren Erwerbschancen von vornherein von privilegierten, Angehörigen der Mittelschichten offenen, *white-collar*-Tätigkeiten ausgeschlossen.

Dies drückt sich auch in ihrem Bildungsniveau aus, soweit es durch die schulische Bildung angezeigt wird. Die Personen in unserem Untersuchungsspektrum haben etwa 6, 5 Jahre die Schule besucht, also nach dem Abschluss der fünfjährigen Primarschule noch etwa 1 - 2 Jahre auf der Sekundarschule verbracht und liegen damit etwas unter dem für die Erwerbsbevölkerung der vier grossen Städten erhobenen Niveau.

Zwischen den verschiedenen Altersgruppen, die in zwei Kohorten zusammengefasst werden²⁰⁹, zeigt sich allerdings ein beträchtlicher Anstieg des Bildungsniveaus, der die allgemeine Bildungsexpansion seit den sechziger Jahren und gleichermassen die enorme Zunahme der Bildungsaspirationen dokumentiert (s. Schaubild 9.2).

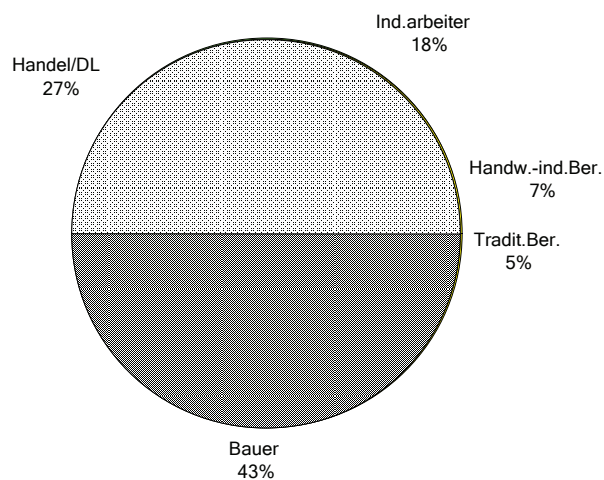
²⁰⁷ s. etwa für Deutschland Mooser 1984

²⁰⁸ Dabei sind die Unschärfen nicht zu übersehen, die in unserer Befragungsmethode liegen: wir haben nicht den Zeitpunkt bestimmt, für den der Beruf des Vaters angegeben werden sollte und können daher nicht mit Bestimmtheit sagen, ob die Arbeiter den letzten oder den überwiegenden Beruf des Vaters genannt haben. Immerhin etwa ein Fünftel machte auch keine Angaben, vermutlich weil der Vater nicht bekannt war.

²⁰⁹ Um die gesellschaftlichen Veränderungen, so vor allem den Urbanisierungsprozess, die Bildungsexpansion und den Veränderungen im Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen und Kohorteneffekte zu erfassen, wurden zwei Geburtskohorten gegenübergestellt: die ältere Kohorte umfasst alle vor 1955 Geborenen, die also spätestens zum Beginn der Krisen- und Konsolidierungsphase der Industrie Mitte der siebziger Jahre ins Erwerbsleben eingetreten waren und die jüngere Kohorte alle nach 1955 Geborenen, die überwiegend in den siebziger und achtziger Jahren in den städtischen Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Während die Älteren meist kaum mehr als Primarschulbildung haben, haben die Jüngeren in der Regel zumindest für einige Jahre die Sekundarschule besucht; immerhin fast ein Drittel hat nach einem insgesamt 11-jährigen Schulbesuch das *Bachillerat* abgeschlossen. Nicht unbeträchtlich ist auch die Gruppe, die noch nachts an einer der billigeren Privatuniversitäten studiert.²¹⁰

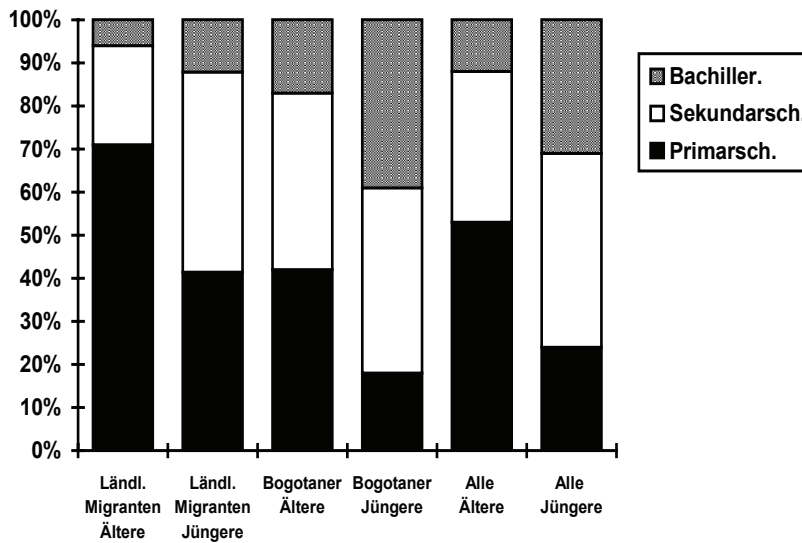
Schaubild 9.1: **Berufe der Väter von Industriearbeitern in Bogota**



Quelle: Tabelle A 12)

²¹⁰ Wer, wie gerade die ärmeren *Bachilleres*, das Studium mit dem Gelderwerb verbinden muss, ist auf eine der billigen unter den privaten Universitäten verwiesen, da die staatlichen Universitäten - ebenso wie die renommierten und teuren Privatuniversitäten - nur im Tagesbetrieb unterrichten.

Schaubild 9.2: **Schulbildung ¹⁾ von Industriearbeitern in Bogota nach ihrer regionaler Herkunft ²⁾ und Alterskohorte ³⁾**



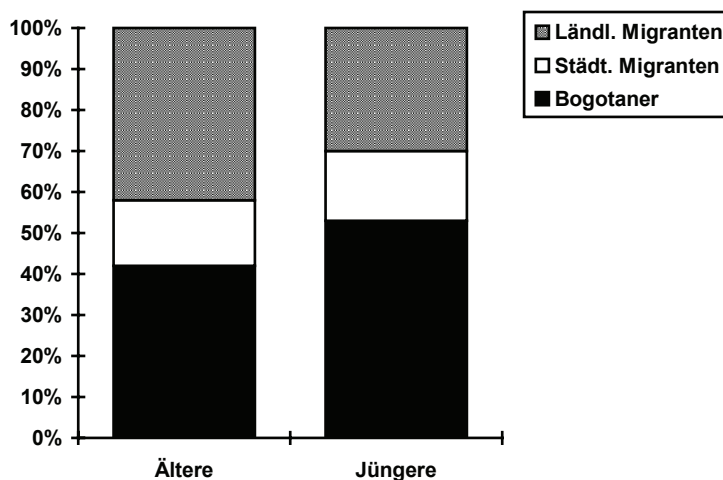
- 1) Primar- und Sekundarschule: auch nicht abgeschlossene
- 2) Migranten: Ankunft in Bogota im Alter von 12 und mehr Jahren
- 3) Ältere: 34 Jahre und älter; Jüngere: bis 33 Jahre

Quelle: Tabelle A 13):

Auch in der regionalen Herkunft spiegelt sich der gesellschaftliche Wandel, insbesondere die Verstädterung wider: die Industriearbeiter sind zu einem grossen Teil Städter der ersten Generation oder selbst Migranten, meist vom Lande. Nur eine Minderheit der Arbeiter (etwa ein Drittel) wurde in Bogotá geboren. Immerhin die Hälfte hat zumindest einen grossen Teil der für den Einstieg in das Erwerbsleben prägenden Zeit ausserhalb Bogotá verbracht; nur sie gelten in der Folge als Migranten.²¹¹ Meist kamen sie aus den ländlichen Regionen in den Provinzen Cundinamarca und Boyacá im weiteren Umkreis der Hauptstadt. In einem ähnlichen Rhythmus wie die Migration nach Bogotá insgesamt hat auch der Anteil der Migranten unter den jüngeren Arbeitern abgenommen (s. Schaubild 9.3).

²¹¹ Als Migranten werden nur diejenigen bezeichnet, die mindestens die ersten 11 Lebensjahre ausserhalb Bogotá aufgewachsen sind (s. Erläuterungen im Anhang)

Schaubild 9.3. Regionale Herkunft der Industriearbeiter in Bogota nach Alterskohorten ¹⁾



1) Migranten: Ankunft in Bogota im Alter von 12 Jahren oder mehr
 Ältere Kohorte: 34 Jahre und mehr; Jüngere: bis 33 Jahre

Quelle: Befragung

Die regionalen Herkunftsbedingungen sind von grosser Bedeutung für die Bildungschancen, aber auch für die Art des Einstiegs in das Erwerbsleben.

Personen, welche ihre Jugend auf dem Lande verbrachten, hatten in der älteren Generation nur geringe Chancen, über die Primarschulbildung hinaus zu gelangen. Ihre Altersgenossen aus der Stadt, Bogotaner wie auch die städtische Migranten, besuchten dagegen in ihrer Mehrheit zumindest für einige Jahre die Sekundarschule. Die Disparitäten der Bildungschancen von Personen ländlicher Herkunft und Städtern haben sich sogar noch verschärft: nur jeder achte der ländlichen Migranten, aber fast jeder zweite junge Städter gelangte bis zum *Bachillerat*. (s. Schaubild 9.2 sowie Tabelle A13 im Anhang)

Auch die Chancen, an einer der institutionellen Formen der Berufsausbildung teilzunehmen, sind sehr verschieden für Personen ländlicher und städtische Herkunft. Während immerhin fast jeder vierte der jüngeren Arbeiter städtischer Herkunft im SENA, in einer anderen Einrichtung oder an einer polytechnischen Schule eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, bleibt der Anteil (mit 6 %) unter den Arbeitern ländlicher Herkunft gering. Die zunehmende Bindung der Chancen institutioneller Berufsausbildung an das *Bachillerat*, wie in Schaubild 9.4 angezeigt, drückt dann eine doppelte Diskriminierung der ländlichen Migranten aus: sie haben nicht nur deutlich geringere Chancen, das *Bachillerat* zu erreichen; die kleine

Gruppe der *Bachilleres* unter ihnen hat auch noch geringere Chancen, an einer Berufsausbildung teilzunehmen (vgl. Tabelle und Schaubild A 14 im Anhang).

Es deuten sich damit grundlegend unterschiedliche soziale Bedingungen an, unter denen Personen städtischer und ländlicher Herkunft ihr Erwerbsleben beginnen.

Wer auf dem Lande aufwächst, ist bereits institutionell von einem Teil von Bildungs- und Ausbildungschancen ausgeschlossen.

Die Städte - zumal die grösseren und vor allem auch die Hauptstadt Bogotá - sind von einem differenzierten und dichten, wenn auch weder quantitativ noch qualitativ den Bedarf deckenden Netz öffentlicher Bildungseinrichtungen überzogen. Hier gibt es ein grosses Angebot an verschiedenen Typen weiterführender Sekundarschulen; nur hier gibt es Universitäten, politechnische Institute und ein breites Spektrum von privaten Einrichtungen der beruflichen und allgemeinen Bildung, der Fort- und Weiterbildung. Schliesslich konzentrieren sich hier auch die Berufsbildungszentren des SENA und anderer Träger, die für industrielle Berufe ausbilden. Dem gegenüber ist das Bildungswesen auf dem Lande kaum mehr als in Primarschulen vertreten, in den Kleinstädten allenfalls noch mit Sekundarschulen.

Geringe Verbreitung und Zugänglichkeit öffentlicher Bildungseinrichtungen sind sicher ein Grund für die Bildungsdisparitäten; ein weiterer liegt in den unterschiedlichen Formen der Integration in das Erwerbsleben in der armen bäuerlichen Ökonomie einerseits und in den Städten andererseits, die sich auch in unterschiedlichem Bildungsverhalten ausdrücken.

Für Kinder der armen Kleinbauern ist es üblich, bereits von früh an den Eltern in Haus und Hof zu helfen, dem Alter entsprechend zunächst mit kleinen Aufgaben; sie werden aber dann zunehmend in die bäuerliche Ökonomie einbezogen.²¹² Wie einer der befragten Arbeiter sagt: 'Die Eltern haben einem nicht mehr mitgegeben als zu arbeiten'. Dies schliesst nicht nur Arbeiten auf dem Hof der Eltern ein, sondern auch Nachbarschaftshilfe und Arbeit gegen Geld als Tagelöhner. Diese Art von gradueller Integration und zunehmender Absorption schafft aber eine zunehmende Konkurrenz zwischen Erwerbsleben und Schulbesuch. Der Rhythmus der Schule entspricht nicht dem Zyklus der Landwirtschaft.²¹³ Auch haben mitunter die Eltern, selbst mit

²¹² Siehe dazu auch die Analyse der Situation der Migranten in der Studie von Monterrey: (Balan/ Browning/ Jelin 1977)

²¹³ Einen interessanten Versuch, den Rhythmus der Landschule auf den der Bauernkinder abzustimmen, stellt das Projekt der Escuela Nueva dar

niedrigem Bildungsniveau, eine solche Distanz zur formellen Bildung, dass sie ihre Kinder nicht zum Schulbesuch ermuntern.²¹⁴

Aus all diesen Gründen geben Kinder und Jugendliche vom Lande früher die Schule auf als Kinder aus dem städtischen Kontext.

Viele sehen dies zumindest später als eine verpasste Chance und als Quelle der Benachteiligung. So bemerkt ein Mechaniker, der nicht mehr als die Primärschule besuchen konnte: 'Seit ich Kind war, musste ich mich verteidigen. Ich erhielt von niemandem Unterstützung. Wegen der Arbeit musste ich die Schule lassen. Deshalb werde ich überall benachteiligt'.

Die Nachteile der ländlichen Migranten beschränken sich nicht auf geringere Bildungschancen. Ihre frühe Arbeitserfahrung ist durch die Landwirtschaft geprägt, eine schwere Arbeit, die wenig Geldertrag bringt und kulturell ein geringes Ansehen genießt.

Ihre Qualifikationen haben in der Stadt kaum einen Wert.

Für die Migranten unter den Industriearbeitern von Bogotá waren es meist die mangelnden Perspektiven der Arbeit wie auch der Bildung, welche den Ausschlag für die Migration im jugendlichen oder erwachsenen Alter gaben.

Die Stadt repräsentiert nicht nur bessere Bildungs- und Beschäftigungschancen: Sie erscheint auch als offener und freiere Welt, jenseits der lokalen Abhängigkeits- und Autoritätsbeziehungen, mit überlegenen Einkommens- und Konsummöglichkeiten. Die meisten Migranten hatten Verwandte, die bereits vorher das Wagnis der Migration eingegangen waren und sie nun zunächst in ihrem Haushalt aufnahmen; diese gaben auch eine erste Orientierung für das städtische Leben und für den Arbeitsmarkt. Mitunter kamen auch Männer zu dem Entschluss, in Bogota zu bleiben, nachdem sie während des Militärdienstes Stadtluft gespürt hatten. Insgesamt ist in den stadtnahen armen kleinbäuerlichen Gegenden der Exodus so stark, dass oft nur noch wenige Personen einer Generation zurückbleiben.²¹⁵

Unter denen, die mit dem Plan gekommen waren, Bildungs- oder Ausbildungsprozesse fortzusetzen oder nachzuholen, waren viele, die eine

²¹⁴ Dies sollte freilich nicht verallgemeinert werden, weil die öffentliche Bildung gerade angesichts der sozialen Ungleichheit für viele Menschen das einzige Medium sozialen Aufstiegs ist.

²¹⁵ Es wäre höchst interessant, die soziale Selektionswirkung des Migrationsprozesses in die Stadt oder gar nach Venezuela und die USA zu untersuchen. In den Interviews hatten wir häufig den Eindruck, dass diejenigen, die auf dem Lande zurückbleiben, dies als ein Stigma empfinden, zumal oft alle Altersgenossen in die Stadt abgewandert sind; Migranten, vor allem aber die 'Pioniere' einer Familie oder eines Dorfes, dürften besonders initiative, rege und wagemutige Personen sein.

Beschäftigung suchten und begannen, nachts Kurse zu belegen; nur wenigen gelang allerdings auf diesem Wege ein Abschluss. Wenn die Verwandten oder Freunde aus dem Dorf nicht bereits über ein hinreichend grosses und differenziertes soziales Netz verfügten, um die frisch zugewanderte Person in einen Betrieb oder ein Handwerk zu vermitteln, musste diese sich zunächst mit Handlangertätigkeiten zufriedengeben, die wenig Qualifikationsanforderungen stellten, körperlich belastend, meist auch noch schlecht bezahlt und unregelmässig waren. Für viele männlichen Migranten war der Bausektor das Eingangstor zum städtischen Arbeitsmarkt, für viele Frauen die Putzarbeit in privaten Haushalten. Sie gaben diese Arbeit auf, wenn sie mehr von der Stadt kannten und mit der Hilfe von Verwandten, Freunden oder Nachbarn den Zugang zu attraktiveren Jobs fanden. Die Frauen suchten typischerweise Beschäftigung im Dienstleistungsbereich - als Serviererin in einer Kantine, Verkäuferin- oder im Industriebereich.

Personen, die in der Stadt aufwuchsen, fanden gewöhnlich günstigere Bedingungen vor, auch wenn die Bildungschancen und die Notwendigkeit des Eintritts in das Erwerbsleben in hohem Masse mit der ökonomischen Situation der Familie variierten. Personen städtischer Herkunft besuchten länger die öffentlichen Bildungseinrichtungen und stiegen später ins Erwerbsleben ein; Schul- und erste Erwerbserfahrungen überlappen sich auch nicht so stark wie auf dem Lande.

Wo die Familien über die notwendigen Mittel verfügten und auch die Bildungsinteressen stützten, setzten die Jugendlichen in der Stadt auch eher den Schulbesuch bis zum *Bachillerat* fort. Personen der jüngeren Generation nahmen auch häufig die unterbrochenen Studien wieder auf und holten in Nachtschulen Teile oder den Abschluss der Sekundarschule nach. Es war dies - neben der Verfügung über effektive soziale Netze - zunehmend eine Voraussetzung dafür, eine Lehrstelle in einem Betrieb und/ oder in einem Ausbildungszentrum zu finden.

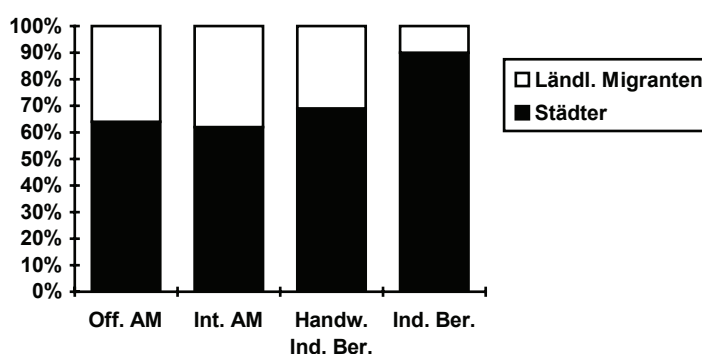
Dies alles verweist auf die enorme sozio-kulturelle Bedeutung, welche Bildung und Bildungszertifikate in der kolumbianischen Gesellschaft, und zumal in den traditionell von Bildungschancen ausgeschlossenen Gruppen gewonnen und selbst in der Krise der achtziger Jahre nicht eingebüsst haben; zugleich belegt es die zunehmenden Disparitäten von Bildungschancen von Personen, die in auf dem Lande oder in Städten aufwachsen.

Trotz dieser starken Differenzierungen verrät die aktuelle Arbeitssituation nur wenig über Herkunftsmilieu und Bildungsniveau der Personen; diese haben offensichtlich nur einen sehr beschränkten Einfluss auf den weiteren Berufsverlauf.²¹⁶

Dies zeigt sich einerseits darin, dass die Migranten und Städter in den verschiedenen Gruppen ähnlich repräsentiert sind, so zumindest in der älteren Kohorte. Trotz ihrer - wie zu vermuten war, nachteiligen - Ausgangsbedingungen haben ländliche Migranten der älteren Kohorte durchaus Zugang zu den attraktiveren handwerklich- industriellen und industriellen Fachtätigkeiten gehabt; umgekehrt sind die Städter in der am wenigsten attraktiven Gruppe (offene Arbeitsmärkte) nur geringfügig unterrepräsentiert (vgl. Tabelle A 15).

In der jüngeren Kohorte zeigen sich aber wesentlich stärkere Disparitäten der Chancen des Zugangs zu den verschiedenen Arbeitsmarktsituationen. Insbesondere die Gruppe der Arbeiter in industriellen Fachberufen unterscheidet sich deutlich von den übrigen: sie besteht fast nur noch (zu 90%) aus Städtern. Ländliche Migranten der jüngeren Generation haben so gut wie keine Chance mehr, in industriellen Fachberufen zu arbeiten, und dies dürfte mit der Anhebung der formellen Zugangsvoraussetzungen für diese Berufe - *Bachillerat* und formelle Berufsausbildung - zusammenhängen. Demgegenüber sind die übrigen Berufsgruppen - auch der jüngeren Kohorte - nach ihrer regionalen Herkunft stark gemischt (s. Schaubild 9.4)

Schaubild 9.4: **Aktuelle Arbeitssituationen der jüngeren Kohorte nach regionaler Herkunft**



Die aktuelle Arbeitssituation der Personen verrät auch wenig über ihr Bildungsniveau. Nur in der jüngeren Kohorte zeigt sich eine Differenzierung der

²¹⁶ Es ist klar, dass hier nur die in unsere Untersuchung eingeschlossenen Personen, also die heutigen Industriearbeiter, berücksichtigt werden können. Es kann nicht allgemein auf die Chancen geschlossen werden, die an Bedingungen der regionalen Herkunft und des Bildungsniveaus geknüpft sind.

Zugangschancen nach Bildungsgrad an: wiederum ist es die Gruppe der Arbeiter in industriellen Berufen, die sich auch durch ihr hohes Bildungsniveau (Mittelwert = 11 Jahre oder *Bachillerat*) von den übrigen Gruppen abhebt; der Unterschied zu den übrigen Gruppen der jüngeren Kohorte beträgt immerhin gut drei Jahre Schulbesuch (vgl. Tabelle A 16). Sie kristallisiert sich als eine nach Herkunftsmilieu, Bildung und Ausbildungsform zunehmend homogene und sozial exklusive Gruppe heraus.

Von dieser Gruppe abgesehen, wird aber die aktuelle Arbeits- und Arbeitsmarktsituation der Industriearbeiter kaum durch die Startbedingungen, angezeigt durch regionale Herkunft und Bildungsniveau, vorgezeichnet.

2. Der Einstieg ins Erwerbsleben

Wenn die sozialen Ausgangsbedingungen nur wenig dazu beitragen, die aktuelle Plazierung der Arbeiter auf dem industriellen Arbeitsmarkt zu erklären, dann müssen die 'Weichenstellungen', die den Zugang zur aktuellen Situation geregelt haben, im engeren Erwerbs- und Berufsverlauf selbst gesucht werden, also in den Tätigkeiten und Erfahrungen, die die Personen seit dem Eintritt ins Erwerbsleben gemacht haben.

In Industrieländern, in denen die abhängige Beschäftigung sich verallgemeinert hat und in starke institutionelle Regelungssysteme eingebunden ist, wird der Einstieg in das Erwerbsleben hochgradig institutionell definiert und normiert: als Übergang von Bildungsinstitutionen zur abhängigen Vollzeitbeschäftigung. Dieser Übergang findet in einem engen Korridor von Altersnormen und Zulassungskanälen statt. Die Erstplazierung im Beschäftigungssystem wirkt sich dann nachhaltig auf den weiteren Verlauf des Berufslebens aus.²¹⁷

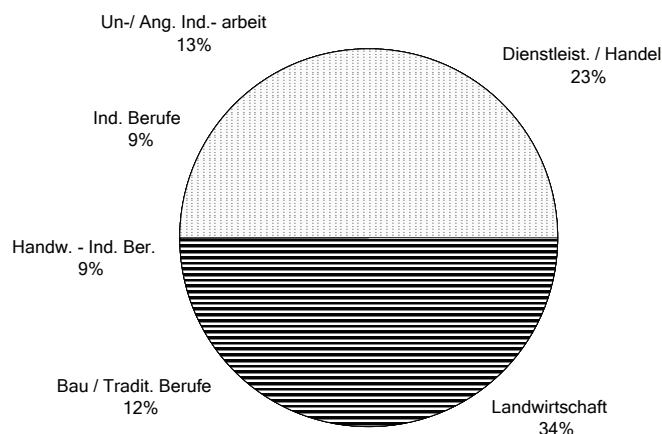
Erwerbsarbeit und Berufsleben gestalten sich demgegenüber in Kolumbien - wie in anderen lateinamerikanischen Ländern auch - in einem Rahmen heterogener Institutionen und weitmaschiger und wenig konsistenter Regulierung. Die allgemeine Schulpflicht mit verpflichtenden Mindestzeiten ist nicht tatsächlich durchgesetzt; auch ist das Bildungssystem ein Gemisch öffentlicher und privater Einrichtungen mit

²¹⁷ Vgl. etwa Blossfeld 1989. Freilich ist der deutsche 'Fall', durch das engmaschige Netz staatlicher und korporatistischer Regulierung, ein Extremfall der Normalisierung von Bildungs- und Arbeitsverhältnissen und auf deren Basis auch von Berufsverläufen (s., auch Osterland 1990)

sehr unterschiedlichen Standards und Zugangsvoraussetzungen. Schliesslich koexistieren verschiedene Erwerbsformen zwischen selbständiger Erwerbstätigkeit, familiärer Mithilfe und Lohnarbeit in ihren verschiedenen Facetten, jeweils mit unterschiedlichen sozialen Regulierungsformen. Dies alles führt dazu, dass der Übergang von der Kindheit in das Erwachsenenleben und von der Schule in das Erwerbsleben und insbesondere der Eintritt in den Arbeitsmarkt (als Ort lohnabhängiger Arbeit) kaum nach allgemeinen, institutionalisierten Mustern abläuft. Die Arbeiter vom Lande haben von früh an, oft bereits vor Schuleintritt, und meist noch neben der Schule, zum Familienerwerb beigetragen, aber meist nicht in kontraktuellen, gar formellen Beziehungen. Und auch das städtische Beschäftigungssystem bietet den Jugendlichen mannigfache Möglichkeiten, graduell ins Erwerbsleben einzutreten oder gar zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem hin- und herzuwandern.

In den Berufsverläufen der Industriearbeiter in Bogotá zeigt sich die Vielfalt der Formen des Eintritts in das Erwerbsleben zunächst in den unterschiedlichen Einstiegsbereichen:

Schaubild 9.5: **Einstieg in das Erwerbsleben: erste Tätigkeit nach Art oder Bereich**



Quelle: Tabelle A 17

Die Arbeit in der Industrie spielt als Einstiegsbereich nur eine geringe Rolle. Nur ein kleiner Teil der heutigen Industriearbeiter hat das Erwerbsleben in einem

Industriebetrieb begonnen und dann meist in einer Tätigkeit ohne berufsfachliche Anforderungen. Dagegen hat ungefähr jeder Dritte erste Erfahrungen des Erwerbslebens in der Landwirtschaft gemacht, und immerhin fast jeder vierte im Dienstleistungsbereich (vgl. Schaubild 9.5).

Die berufliche Kontinuität zwischen der 'Erstplatzierung', d.h. der ersten Erwerbstätigkeit, und der heutigen Arbeit in der Industrie ist also gering.

Zugleich sind die Streuungen im Einstiegsalter beträchtlich.

Während Personen ihre ersten Erwerbserfahrungen in der Landwirtschaft bereits als Kinder im Alter von 9 Jahren (Mittelwert) machten, war das Einstiegsalter von Personen, die industrielle Berufe als erste Tätigkeiten ausübten, mit 19 Jahren gut doppelt so hoch. Es zeigen sich also, je nach Einstiegstätigkeit oder -bereich, enorme Unterschiede des Eintrittsalters, wobei die typisch städtischen Bereiche ein deutlich höheres Altersniveau aufweisen als die Landwirtschaft. Für den Übergang in das Erwerbsleben gibt es, dies lässt sich festhalten, kaum allgemeine Altersnormen (s. Tabelle 9.1).

Tabelle 9.1: Eintrittsalter und Schulbildung nach Bereich der ersten Erwerbstätigkeit
(in Jahren) ¹⁾

Einstiegsbereich	Lebensalter (in Jahren)	Schulbildung (in Jahren)
Landwirtschaft	9	5
Tradition. Berufe (Bau u.a.)	14	5
Handwerk.-industr. Berufe	15	8
Dienstleistung / Handel	16	8
Unqualifizierte Industriearb.	18	8
Industrielle Fachberufe	19	11

1) Medianwerte

Schliesslich ist für die ersten Tätigkeiten charakteristisch, dass sie in sehr unterschiedlichen sozialen und kontraktuellen Formen ausgeübt werden. Erste Berufserfahrungen werden überwiegend nicht in lohnabhängigen, zumindest aber nicht in formellen Beschäftigungsverhältnissen gesammelt. Dies gilt nicht nur für Personen, die in der Landwirtschaft anfangen, wo, wie zu erwarten, fast in allen Fällen die erste Tätigkeit in nicht formelle oder gar nicht-kontraktuelle Beziehungen eingebunden war. Aber auch in jenen Bereichen, in denen die abhängige Beschäftigung vorherrscht, wie im Bausektor, im Dienstleistungsbereich oder im Handwerk, machten die Personen ihre ersten Erwerbserfahrungen ausserhalb

formeller Arbeitsverhältnisse, also meist mit jederzeit lösbaren und ohne feste Verpflichtungen verbundenen mündlichen Verträgen. Dem gegenüber konnte die grosse Mehrheit der Personen, die ihre ersten Erwerbserfahrungen in Industriebetrieben bzw. -berufen machten, von vornherein wenigstens mit formellen Verträgen rechnen (s. Schaubild A 25 im Anhang).

Der Einstieg in das Erwerbsleben ist, dies lässt sich insgesamt festhalten, gesellschaftlich nur wenig normalisiert, sei es im Hinblick auf das Alter, den Tätigkeitsbereich oder die Form des Arbeitsverhältnisses. Er wird in starkem Masse durch die unterschiedlichen sozialen Ausgangsbedingungen geprägt. Zugleich ist festzuhalten, dass weder der regionale Herkunftskontext und die Schulbildung noch die Erstplatzierung bereits die künftigen Erwerbsverläufe und die aktuelle Situation vorzeichnen.

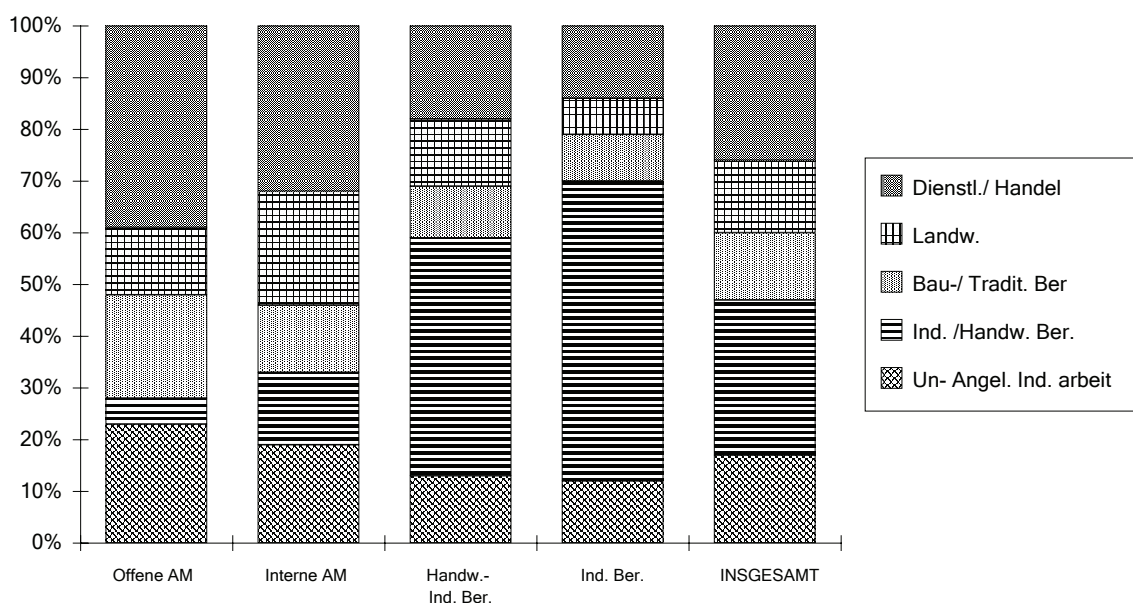
3. Die Wege in die aktuelle Arbeitssituation: Muster der Kontinuität und Diskontinuität in den Berufsverläufen

Für den grössten Teil der heutigen Industriearbeiter werden die Weichen zur Industriearbeit und zur aktuellen Situation erst im Berufsverlauf und nach der ersten Station im Erwerbsleben gestellt.²¹⁸

Industriearbeit oder auch fachliche Tätigkeiten, wie sie auch in der Industrie ausgeübt werden, nehmen, wie Schaubild 9.6 zeigt, in den vorgängigen Berufsverläufen insgesamt einen geringeren Raum ein. Die Arbeiter haben einen grösseren Teil und für längere Zeit ihre Erwerbserfahrungen ausserhalb der Industrie oder industriellen Berufen gesammelt, sei es im Dienstleistungsbereich, in der Landwirtschaft oder in traditionellen Berufen

²¹⁸ s. dazu Schaubild A 17 im Anhang

Schaubild 9.6: Gesamtheit der vorgängigen Erwerbserfahrungen der Industriearbeiter nach aktueller Arbeitssituation



Freilich sind die gruppenspezifischen Unterschiede nicht zu übersehen.

Die Berufserfahrungen von Personen, die heute Tätigkeiten mit Zügen von (handwerklich-industrieller oder industrieller) Facharbeit verrichten, zeigen mehr Kontinuität als die der übrigen beiden Gruppen. Sie hatten vor Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis mehr oder weniger die Hälfte ihrer Berufstätigkeit in ihrem Fachberuf ausgeübt - aber auch nicht mehr; offensichtlich hat sich der Zugang zum aktuellen Beruf für viele Personen auch dieser Gruppe erst im Laufe ihres Erwerbslebens und zum Teil nicht einmal in den ersten Abschnitten entschieden.

Um die inneren Verlaufsmuster der Berufswege auf ihre Kontinuität und Konsistenz zu überprüfen, werden im folgenden nun die beruflichen Erfahrungen in ihren Sequenzen und in ihrer Abhängigkeit vom Lebensalter für die einzelnen Gruppen, die sich in jeweils unterschiedlichen Situationen befinden, untersucht. Dabei stehen die Tätigkeitsinhalte und ihre Beziehungen zur gegenwärtigen Arbeitssituation in der Industrie im Mittelpunkt.

I. Arbeiterinnen und Arbeiter mit unqualifizierten Tätigkeiten in offenen Arbeitsmärkten

Die Personen in dieser Situation führen repetitive, gering entlohnte Tätigkeiten aus, ohne Aussicht zu haben, Qualifikationen zu erwerben und ihre betriebliche Situation zu verbessern. Meist scheiden sie schon nach wenigen Monaten wieder aus.

Zwei Beispiele der Berufsverläufe:

Ana M., Arbeiterin ist 28 Jahre alt, alleinstehende Mutter mit einer Tochter und arbeitet seit 4 Jahren in einer kleinen Metallfabrik. Sie verdient den Mindestlohn. Sie verbrachte ihre Kindheit in einem kleinen Dorf und kam mit 6 Jahren zusammen mit ihren Eltern nach Bogotá. Hier besuchte sie die Sekundarschule bis zum 3. Schuljahr; zugleich strickte sie bei einer Tante Pullover in Heimarbeit. Als die Arbeit ausging, konnte sie auch nicht länger zur Schule gehen. Auf Empfehlung einer anderen Tante bekam sie einen Job als KassiererIn in einer Hamburger-Kette, drei Tage in der Woche, ohne Sozialleistungen und mit nicht mehr als dem Mindestlohn. Danach halfen ihr Freunde, eine Beschäftigung als VerkäuferIn in einem Geschäft zu finden. Sie blieb, ohne formellen Arbeitsvertrag, dort zwei Jahre lang, bis die Firma Pleite machte. Danach arbeitete sie 4 Monate in einem anderen Laden, wiederum ohne Vertrag und Sozialleistungen, und weiter in einem Schönheitssalon, wo sie für Personal und Kundschaft Kaffee kochte. Diesmal bekam sie einen unbefristeten Vertrag und, über den Mindestlohn hinaus, auch die gesetzlichen Sozialleistungen. Sie wurde der Arbeit aber schnell überdrüssig (*'me aburrí'*) und reichte, auf Empfehlung einer Freundin, ein Bewerbungsformular bei der Firma ein, in der sie heute beschäftigt ist. Nach acht Monaten erhielt sie die Nachricht, dass sie eingestellt würde. Sie wurde in verschiedenen Bereichen der Firma eingesetzt, jedes Mal nur mit wenigen Stunden der Einarbeitung. Die Arbeit ist repetitiv und fordert ihr wenig ab, trotzdem gefällt sie ihr: Die Beziehungen zu den KollegInnen sind gut und sie hat viele Leute kennengelernt und überhaupt in der Firma viele Dinge gelernt. Am liebsten würde sie in der Qualitätskontrolle arbeiten, weil dies eine abwechslungsreichere und verantwortungsvollere Arbeit ist; sie schätzt die Aussichten aber nicht für gut ein. Im Betrieb möchte sie noch längere Zeit bleiben; sie verdient zwar nicht mehr als den Mindestlohn, den aber wenigstens regelmässig und pünktlich. Ausserdem fühlt sie sich gut integriert und hält den Arbeitsplatz für mehr oder weniger sicher: 'aber niemand ist davor gefeit, dass sie ihn aus beliebigem Grund entlassen'. Sie sieht kaum Alternativen. Auch wenn sie die Perspektiven selbständiger Arbeit nicht sehr optimistisch sieht, würde sie sich selbständig machen, wenn sie entlassen würde: sie würde einen Laden aufmachen und sich mit Strickarbeiten über Wasser halten.

Rodrigo S. ist 23 Jahre alt und arbeitet seit drei Jahren in einer Ziegelfabrik; als 'Klassifizierer' sortiert und stapelt er die Produkte nach Qualitätsklassen - eine körperlich sehr anstrengende Arbeit, die ihm zudem kaum mehr als den Mindestlohn einbringt.

In Bogotá aufgewachsen, besuchte er die Sekundarschule, bis er es im zweiten Schuljahr 'satt hatte' und 'es vorzog, für Geld zu arbeiten'. Mit 16 Jahren begann er als Gehilfe in einem kleinen Kfz-Schuppen eines Freundes, ohne Vertrag, mit

unregelmässiger Arbeit und geringem Lohn. Nach einem Jahr suchte er über eine Leihfirma Beschäftigung und arbeitete für 4 Monate als Bote. Nach dem Militärdienst arbeitete er einige Monate in einer Speisefettfabrik, einige Monate auf dem Bau mit einem Onkel, einige Tage als Nachtwächter.²¹⁹ Nach einer Phase der Arbeitslosigkeit von 4 Monaten empfahl ihn ein Onkel in der Ziegelfabrik. Er möchte nicht bleiben, sondern 'etwas besseres: einen Posten beim Staat, um die Routine zu wechseln und um eine etwas weniger anstrengende Arbeit zu haben'. Aber er sieht keine gute Chancen: 'Ich habe Kollegen, die schon lange Zeit ohne Beschäftigung sind. Wenn sie etwas über eine Leihfirma bekommen, verdienen sie nur den Mindestlohn und haben nichts Festes. Bis ich nichts Sicheres habe, kündige ich nicht'.

Allgemeinere Charakteristika der Personen und ihrer Berufsverläufe

Insgesamt handelt es sich um eine relativ junge Gruppe überwiegend städtischer Herkunft. In ihr befinden sich fast alle Frauen, aber nur eine Minderheit der Männer. Mit Ausnahme einer kleinen Gruppe von *bachilleres* haben die Personen meist ein relativ niedriges Bildungsniveau (s. Tab. A 16). Sie begannen ihr Arbeitsleben vor allem in der Landwirtschaft, im Handel und anderen Dienstleistungsberufen, die Männer auch auf dem Bau. Im weiteren Verlaufe behielten dann Arbeiten im Dienstleistungsbereich und auf dem Bau eine grosse Bedeutung; andererseits stand einer starken Abwanderung aus der Landwirtschaft eine allmähliche Zunahme der Industriearbeit gegenüber. Dennoch arbeiteten im Alter von 20 Jahren noch nicht mehr als ein Viertel der Personen in der Industrie und diese fast ausschliesslich in unqualifizierten Tätigkeiten (s. Schaubild 9.7).

Die Struktur der vorgängigen Erfahrungen dieser Gruppe zeigt eine grosse Dispersion der Zugangswege zur aktuellen Situation. Noch in den letzten Berufsstationen waren die heutigen Industriearbeiter(innen) in einem breiten Spektrum unterschiedlicher Bereiche und Tätigkeiten verstreut, die meist nichts mit ihren gegenwärtigen Arbeiten zu tun hatten; nur zwei unter 46 Personen hatten in den letzten vier Stationen ähnliche Wege durchlaufen.

Auch die individuellen Berufsverläufe weisen wenig Kontinuität auf, jedenfalls was die Tätigkeitsinhalte angeht: Die Personen haben in ihrem Berufsweg sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt, die allenfalls die geringen Qualifikationsanforderungen und die prekären Beschäftigungsbedingungen zum gemeinsamen Nenner hatten. Ein beträchtlicher Teil, gut ein Drittel, hat niemals

²¹⁹ Bis vor kurzem war es üblich und auch leicht zu bewerkstelligen, sich die *tarjeta militar* zu kaufen - das Dokument, das die Ableistung des Militärdiensts bescheinigt und Männern eine unverzichtbare Voraussetzung für den Zugang zu formellen Beschäftigungsverhältnissen ist.

zuvor in einem Industriebetrieb gearbeitet, und nur etwa jede 7. Person war bereits in den letzten beiden vorherigen Berufsstationen Industriearbeiter(in) (s. Schaubild A21 im Anhang).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es sich um eine Gruppe von Personen handelt, die nicht zuletzt wegen ihrer geringen marktgängigen oder auch betrieblichen Qualifikationen sowohl im Betrieb wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt eine schwache Stellung haben und sich vor allem aus Mangel besserer Alternativen in der aktuellen Situation befinden. Für viele setzt die aktuelle Situation nur die Kette der früheren Erfahrungen fort - eine instabile Beschäftigung, mit geringem Entgelt und geringen Sozialleistungen, ohne Perspektiven der Qualifizierung und des Aufstiegs. Dies trifft vor allem auf die Frauen zu, die mangels besserer Alternativen auf dem Arbeitsmarkt mit dieser Situation vorlieb nehmen (müssen). Dagegen ist sie für die Männer eher eine Not- und Übergangslösung: viele junge männliche Arbeiter, und insbesondere die *Bachilleres*, die sich noch in einer Such- und Orientierungsphase befinden, haben vor, in attraktivere Beschäftigungen zu wechseln.

Dem Profil dieser Gruppe entsprechen die Selektionspolitiken der Betriebe, die leicht austauschbare Arbeitskräfte rekrutieren und nicht nach besonderen Qualifikationen oder Vorerfahrungen fragen; angesichts der gebotenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist auch das Reservoir des Arbeitskräfteangebots auf Personen beschränkt, die aus Mangel an marktgängigen Qualifikationen, Beziehungen oder wegen der geschlechtlichen Segregation wenig Alternativen haben.

Die besondere 'Offenheit' dieses Arbeitsmarkts macht sich mitunter bereits in der physischen Struktur der Fabrik sichtbar. Die Firmengelände kleiner Ziegeleien etwa, wo die am stärksten benachteiligte Gruppe von Industriearbeitern beschäftigt ist, sind oft nicht einmal räumlich klar abgegrenzt. Es gibt weder einen Zaun noch Kontrollpersonal, die den Zutritt behindern.²²⁰ Personen, die Arbeit suchen, betreten das Gelände und sprechen mit dem Eigner. Der fragt nicht nach dem Lebenslauf, sondern gibt ihnen eine Spitzhacke in die Hand und teilt sie zu der schweren Arbeit ein: die Tonerde aufhacken und zur Mühle transportieren. Die Arbeiter, die ohne schriftlichen Vertrag allenfalls den Mindestlohn und nichts darüber hinaus verdienen, werden meist schnell der Arbeit überdrüssig und scheiden von einem Tag zum anderen wieder aus, um eine andere Arbeit, im allgemeinen wieder mit ähnlichen Charakteristika zu finden, etwa als Gehilfe eines LKW-Fahrers oder als Bauhilfsarbeiter. Oft kehren sie nach gewisser Zeit wieder zu derselben Ziegelei zurück.

²²⁰ Allerdings bewacht nachts der Ofenführer, der neben der Ziegelei wohnt, mit seinem Schrotgewehr den Betrieb

Vorgängige Berufsverläufe nach Alter und Tätigkeitsbereichen
vor Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis

Schaubild 9.7: Gruppe der ArbeiterInnen in offenen Arbeitsmärkten (in %)

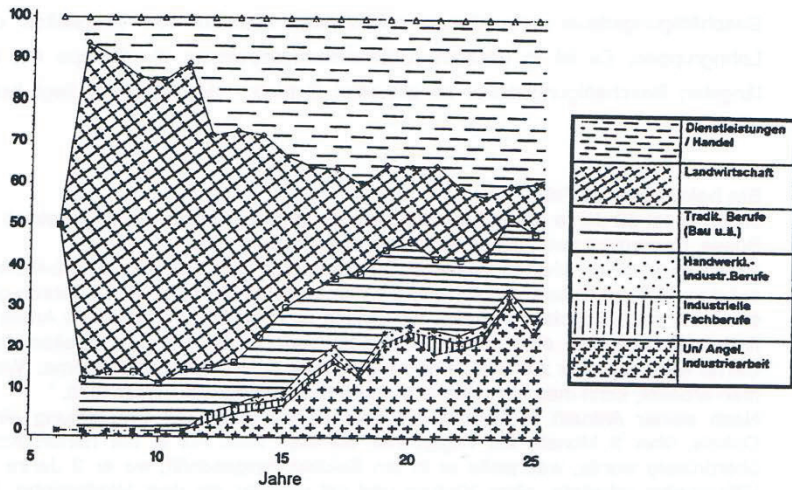
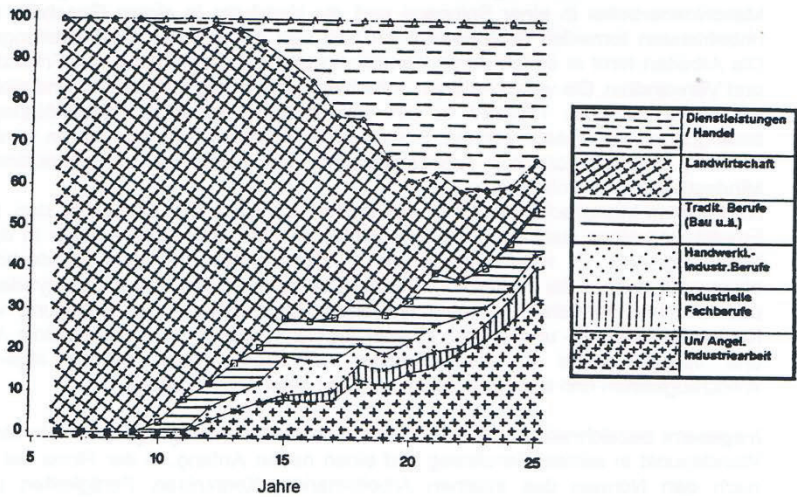


Schaubild 9.8: Gruppe der Arbeiter in internen Arbeitsmärkten



II. Arbeiter in internen Arbeitsmärkten mit spezifischen Qualifikationsanforderungen

Die Arbeiter in dieser Gruppe sind in Betrieben beschäftigt, in denen sich längerfristige Beschäftigungsperspektiven mit dem Erwerb spezifischer Qualifikationen verbinden. Charakteristisch sind die, an betriebliche Erfahrung und Beschäftigungsdauer gebundenen sukzessiven Wechsel von Tätigkeiten und Lohngruppen. Es ist in unserem Untersuchungsspektrum die Gruppe mit der längsten Beschäftigungsdauer im aktuellen Betrieb - der Mittelwert liegt bei 9 Jahren.

Ein beispielhafter Fall

Julian B. ist 33 Jahre alt und arbeitet seit 13 Jahren in einem Montagebetrieb für Busse. Er verdient zwei, mit Überstunden drei Mindestlöhne.

Er wuchs in einem kleinen Weiler in Cundinamarca auf. Von früh an arbeitete er auf dem Hof des Vaters und schloss die Primarschule nicht ab. Mit 13 Jahren ging er alleine nach Bogotá, um weiter die Schule zu besuchen und bessere Arbeit zu finden. Er besuchte eine private Abend-Sekundarschule bis zum zweiten Jahr. Gerne wäre er weiter zur Schule gegangen, aber er benennt das Dilemma: 'Wenn man arbeitet, kann man nicht studieren, weil das Geld für die Schule fehlt.'

Nach seiner Ankunft in Bogotá arbeitete er zunächst, auf Empfehlung eines Onkels, über 5 Monate als Tagelöhner auf dem Bau. Als er der harten Arbeit überdrüssig wurde, wechselte er in ein Bekleidungsgeschäft, wo er 2 Jahre als Hilfsarbeiter arbeitete, ohne Vertrag und mit weniger als dem Mindestlohn. Ein Freund vermittelte ihm den Job als Bedienung in einem Grill-Restaurant; dort blieb er drei Jahre. In der Folge arbeitete er als Verkäufer in einer Drogerie, als Maschinenarbeiter in einer Spinnerei und als Verkäufer in einem Geschäft, mit unbefristeten formellen Arbeitsverträgen und den gesetzlichen Sozialleistungen. Die Arbeiten fand er immer durch Vermittlung und auf Empfehlung von Freunden und Verwandten. Die verschiedenen Jobs hatten nur wenig miteinander und nichts mit seiner aktuellen Tätigkeit zu tun. Immerhin hat er seine Beschäftigungsbedingungen verbessern können: Seine letzten Arbeitsverhältnisse waren bereits 'formell', d.h. mit formalen Arbeitsverträgen, die zumindest die gesetzlichen Mindestleistungen sicherten.

Nach einem Missgeschick verlor er den letzten Job; daraufhin bewarb er sich, auf Empfehlung eines Nachbarn, um eine Stelle als Bote oder Lagerarbeiter in dem Montagebetrieb. Er wurde mit einem 1-Jahresvertrag und dem Mindestlohn eingestellt, aber in der Produktion. Zehn Jahre hatte er den Status des *ayudante* und arbeitete zunächst in einem typischen Eingangsjob - der Reinigung von Karosserieblechen - und danach in einer Arbeitsgruppe in einer Montagelinie. Vor drei Jahren wurde er zum 'Arbeiter' befördert, erhielt seinen eigenen Werkzeugkasten und arbeitet seitdem als Chef einer Arbeitsgruppe.

Insgesamt bezeichnete der Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis einen Wendepunkt in seinem Berufsweg und einen neuen Anfang. In der Firma hat er, nach den Normen des internen Arbeitsmarkts, Kenntnisse, Fertigkeiten und Verantwortlichkeiten erworben, hat einen bescheidenen Aufstieg erfahren und insbesondere im Laufe der Jahre sein Einkommen beträchtlich steigern können. Die gegenwärtige Beschäftigung ist die längste und bedeutendste in seinem Berufsweg.

Dennoch kommt er zu eher ambivalenten Schlussfolgerungen, wenn er eine Bilanz der Beschäftigung in dem Betrieb zieht. Im Vergleich zu seinem früheren Angestelltenmilieu gibt es 'wenig Kultur, die Kollegen sind aggressiv und unflätig, aber der Verdienst ist hier besser'. Er sieht für sich keine Möglichkeiten, im Betrieb weiterzukommen und etwa Linienchef zu werden. Insgesamt würde er sich gerne zurückziehen: 'Wenn der Betrieb mir etwas anbietet, gehe ich.' Er fühlt sich müde von der Arbeitsroutine, den Umweltbelastungen und dem anstrengenden Arbeitsrhythmus.

Allerdings schätzt er seine Chancen, auf dem Arbeitsmarkt gleichwertige oder gar bessere Jobs zu finden, eher gering ein. 'In anderen Firmen verdient man nur den Mindestlohn. Es wäre schwer, die Familie zu unterhalten.' Die Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sind nicht zuletzt deshalb so gering, weil er die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht ausserhalb des Betriebs verwerten kann. Wie für betriebspezifische Qualifikationen üblich, werden sie mit dem Verlassen des Betriebs 'entwertet'. Es bietet sich dann Personen, die längere Zeit in internen Arbeitsmärkten verbracht haben, nur noch die selbständige Arbeit als gleichwertige Alternative. Das Anfangskapital bildet in diesem Falle oft die *cesantía* oder die zwischen Firma und Beschäftigtem ausgehandelte Abfindung des Aufhebungsvertrags. Julian B. etwa hofft, dass die Firma ihm einen solchen Vertrag anbietet.

Ihn reizt die Idee, sich selbständig zu machen, 'um nicht soviel zu leiden'. Er denkt daran, ein kleines Lebensmittelgeschäft zu kaufen oder einen Kleinbus. Er hofft, dass seine Kinder eine bessere Zukunft haben und akademische Berufe erlernen und ausüben können.

Allgemeinere Charakteristika der Personen und ihrer Berufsverläufe

Die Gruppe setzt sich überwiegend aus Migranten zusammen, die ihre ersten Arbeitserfahrungen in der Landwirtschaft machten und zum grossen Teil erst im Erwachsenenalter in die Stadt kamen. Die Personen in dieser Gruppe - ausschliesslich Männer - sind daher relativ früh in das Arbeitsleben eingetreten und haben das niedrigste Bildungsniveau; sehr wenige haben an einer formellen Berufsausbildung teilgenommen (8 %).

Im Laufe des Erwerbslebens verliert die Arbeit in der Landwirtschaft mit zunehmendem Alter und im Zuge der Migration schnell an Gewicht: im Alter von 10 Jahren noch ausschliesslicher Tätigkeitsbereich, wird sie bis zum 20. Lebensjahr durch Arbeit im Dienstleistungsbereich, aber zunehmend auch in Industrie- oder Handwerksbetrieben abgelöst. Dennoch behält die landwirtschaftliche Arbeit ein grösseres Gewicht als für die anderen Gruppen.

Im Alter von 25 Jahren war fast die Hälfte der Personen in Industriebetrieben beschäftigt, das aktuelle Beschäftigungsverhältnis nicht eingeschlossen; allerdings arbeiteten nur wenige in Fachberufen (vgl. Schaubild 9.8).

Insgesamt zeigen die Zugangswege zur aktuellen Beschäftigung nur eine geringe Konzentration und Bündelung; sie sind vielmehr breit gestreut und überkreuzen sich vielfach. Auch weisen die individuellen Berufsverläufe nur wenig Kontinuität auf: Die Arbeiter passierten sehr verschiedene Sektoren und Tätigkeiten, und nur wenige Verläufe ähneln sich in den Typen und der Abfolge von Stationen. Immerhin ein Drittel der Arbeiter hatte in keiner der vier vorhergehenden Stationen in der Industrie gearbeitet, und nur jeder fünfte war in den letzten beiden Arbeitsverhältnissen in der Industrie tätig (vgl. Schaubild A.22).

Der Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis gab dem Berufsverlauf dann eine entscheidende Wende. Die Arbeiter orientieren sich langfristig an den Chancen und Perspektiven, die die internen Arbeitsmärkte bieten und nutzen die relativ hohen Verdienste und die Stabilität, um den Aufbau einer selbständigen Existenz vorzubereiten - die einzige, zudem attraktive Alternative für Personen, die nur über spezifische, d. h. im spezifischen betrieblichen Rahmen anerkannte und honorierte Qualifikationen verfügen.

Die Chancen, die der Eintritt in interne Arbeitsmärkte vermittelt, haben zur Kehrseite eine strikte Selektionspolitik der Betriebe, die weniger auf bestimmte technische Qualifikationen oder Vorerfahrungen, als auf Einstellungen und Orientierungen zielt, etwa Lernbereitschaft und die Bereitschaft, schwere Arbeiten klaglos auszuführen, oder die fraglose Einordnung in das betriebliche Autoritätsgefüge. Die Herkunft aus kleinbäuerlichen Verhältnissen wird von den Firmen oft als günstige Voraussetzung gewertet.

III. Arbeiter in handwerklich-industriellen Berufen

Die Arbeiter in dieser Gruppe - im Untersuchungsspektrum vornehmlich Karrosserie-schlossler, Maler und Schweisser - führen Produktionsarbeiten aus, die zwar repetitiv und spezialisiert sind, aber fachberufliche Kenntnisse und Fertigkeiten verlangen, wie sie vor allem im Reparaturhandwerk vermittelt und genutzt werden. Ihre Verdienste sind relativ hoch und die Beschäftigungsperspektiven meist stabil.

Fallbeispiel des Berufsverlaufs eines Karrosserieschlossers

Jesús F. ist 26 Jahre alt und arbeitet seit 9 Monaten in dem grossen Montagebetrieb. Sein Verdienst entspricht etwa drei Mindestlöhnen.

Der Berufsweg gibt ein Beispiel für eine sehr direkte und kontinuierliche Integration in den Fachberuf. In einem kleinen Provinzstädtchen geboren, kam Jesús F. mit 17 Jahren nach Bogotá. Bereits in seiner ersten Arbeit in Bogotá lernte er den Beruf kennen, in dem er noch heute tätig ist: Auf Empfehlung eines Freundes wurde er Gehilfe eines Karrosserieschlossers, der als selbständiger Subunternehmer -

contratista - in einer Werkstatt arbeitete. Er suchte diese Arbeit nicht, weil sie ihm lag, sondern aus Not.

Den Beruf erlernte er nach einem Muster, das im Spektrum industriell-handwerklicher Berufe sehr verbreitet ist: als Handlanger eines erfahrenen Handwerkers, mehr oder weniger durch Schauen und Nachmachen, weil ihm der *contratista* nur wenig zeigte. Bei der Arbeit mit dem *contratista* lernte er die Arbeitstechniken des Berufs, Werkzeuge und Masse kennen, mehr durch Imitation als durch Anleitung: 'Niemand lehrt einen etwas und sie zahlen auch nicht, was einem zusteht. So braucht man 2 - 3 Jahre, um zu lernen'.

Nach drei Jahren stürzte er sich ins kalte Wasser und begann selbst als selbständiger Werkvertragsnehmer, *contratista*. Fünf Jahre arbeitete er in einer Werkstatt auf folgender Grundlage: Der Besitzer der Werkstatt handelte die Aufträge mit seinen Kunden aus und gab dann den seinem Beruf entsprechenden Teil des Auftrags an ihn weiter. Als *contratista* erhielt Jesus M. 60 % der ausgehandelten Summe; der Werkstattbesitzer behielt 40 % als Gegenleistung für Werkzeuge, Materialien, Raum und Auftragsakquisition. Diese Art von Arbeitsverhältnis hat Vor- wie auch Nachteile: 'Man ist unabhängig. Man kommt um 10 Uhr oder lässt es auch. Man muss nicht einmal Nachricht geben'. Man kann auch mehr verdienen als ein abhängig Beschäftigter, aber 'das Problem ist, dass die Besitzer oft nicht die Abkommen einhalten. Sie zahlen einem nicht die zustehende Summe. Ausserdem ist die Arbeit sehr unregelmässig'.

Letztlich zog er der Freiheit des Selbständigen die zumindest längerfristig stabileren Einkommens- und Beschäftigungschancen in einem formellen Arbeitsverhältnis vor. Ein Freund wies ihn darauf hin, dass der Montagebetrieb, in dem er jetzt arbeitet, Karoserieschlosser einstellte. Man verlangte seinen Lebenslauf und Referenzen. Trotz seiner langen Erfahrung im Beruf erkannte der Betrieb seine Qualifikation erst nach einer praktischen Probe an - ein Zeichen dafür, dass auch nach längerer beruflicher Tätigkeit die Handwerker nicht unbedingt die Mindestkriterien des Montagebetriebs erfüllen. Er hat nun schon den dritten, jeweils auf drei Monate befristeten Vertrag. Bislang hat er sehr verschiedene Arbeiten verrichtet, aber immer im Rahmen seines Berufs und ohne spezielle Anlernung. Am Anfang hatte er allerdings einige Schwierigkeiten mit der Geschwindigkeit; er war nicht an die Arbeit am Band gewöhnt.

In dem Betrieb möchte er weiter arbeiten. Die Verdienste und die Sozialleistungen sind gut, und wenn er einen unbefristeten Vertrag bekommen sollte, hätte er auch eine stabile Beschäftigung. Er würde gerne Vorarbeiter werden - da lernt man etwas und verdient mehr.

Wegen seiner beruflichen Erfahrung schätzt er seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut ein. Er möchte sich aber nicht selbständig machen. Seinem Sohn wünscht er, dass er 'etwas besseres wird', Akademiker.

Allgemeinere Charakteristika der Gruppe

Die Männer dieser Gruppe, die überwiegend städtischer Herkunft sind, haben kein höheres Bildungsniveau als die beiden bisher skizzierten Gruppen; die jüngere Kohorte hat sogar das niedrigste Niveau aller Gruppen. Auch fällt auf, dass nur sehr wenige an einer formellen Berufsausbildung teilgenommen haben (vgl. Tabelle A 16 im Anhang).

Die Berufsverläufe vor Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis beginnen zwar in verschiedenen Tätigkeiten, zeigen aber eine wachsende Konvergenz, Konzentration und Orientierung auf den heute ausgeübten Beruf hin.

Während ein grosser Teil seine ersten Arbeitserfahrungen in der Landwirtschaft machte, begann eine andere beachtlich grosse Gruppe - immerhin fast ein Viertel - ihren Berufsweg von Anfang an im aktuellen Beruf, als Gehilfen erfahrener Handwerker, häufig Familienangehörige, die als *contratistas* oder in der eigenen Werkstatt arbeiteten.

Bis zum 20. Lebensjahr trat dann das Gros der Personen, aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen, vor allem der Landwirtschaft und dem Bausektor kommend, in die fachlich-berufliche Tätigkeit ein. Mit 20 Jahren arbeitete bereits die Hälfte im aktuellen Beruf, und mit 25 Jahren waren es bereits gut zwei Drittel (s. dazu Schaubild 9.9).

Der (oft zufällige) Beginn einer Tätigkeit, in der sie als Gehilfen Elemente des Berufs auf informell - 'empirische' Weise lernten, setzte für die Mehrheit den Startpunkt für eine kontinuierliche berufliche Tätigkeit, die auch bei Wechsel des Betriebs fortgesetzt wurde. So arbeitete fast die Hälfte bereits in den letzten beiden vorherigen Beschäftigungsverhältnissen kontinuierlich in ihrem Beruf, allerdings nur wenige im Kontext von Industriebetrieben. (s. Schaubild A23 im Anhang)

Allerdings gibt es eine Gruppe von Personen, die ohne Vorerfahrungen im heute ausgeübten Beruf aus anderen Tätigkeitsbereichen in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis eintraten - immerhin eine unter drei Personen; sie haben sich berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erst in Anlernprozessen im Industriebetrieb selbst angeeignet.

Die verschiedenen Wege der Integration in den Beruf geben auch die verschiedenen personalpolitischen Strategien der Betriebe wieder. Einige rekrutieren nur Arbeitskräfte mit einschlägiger beruflicher Qualifikation. Andere wenden die interne Qualifizierung und die Normen interner Arbeitsmärkte auch auf fachberufliche Tätigkeiten an: sie verbinden die interne Anlernung - meist nach dem Vorbild der Zusammenarbeit von Handwerkern und Gehilfen im Handwerksbetrieb - mit betrieblicher Sozialisation, um über Arbeitskräfte zu verfügen, welche genau dem traditionellen Qualifikationsprofil entsprechen und sich reibungslos in die betriebliche Sozialordnung einpassen - beides kann schwierig sein mit extern qualifizierten und anspruchsvollen Personen. Keine Rolle spielt aber die formelle Ausbildung in Einrichtungen wie dem SENA.

Vorgängige Berufsverläufe nach Alter und Tätigkeitsbereichen
vor Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis

Schaubild 9.9: Gruppe der Arbeiter in handwerklich-industriellen Berufen

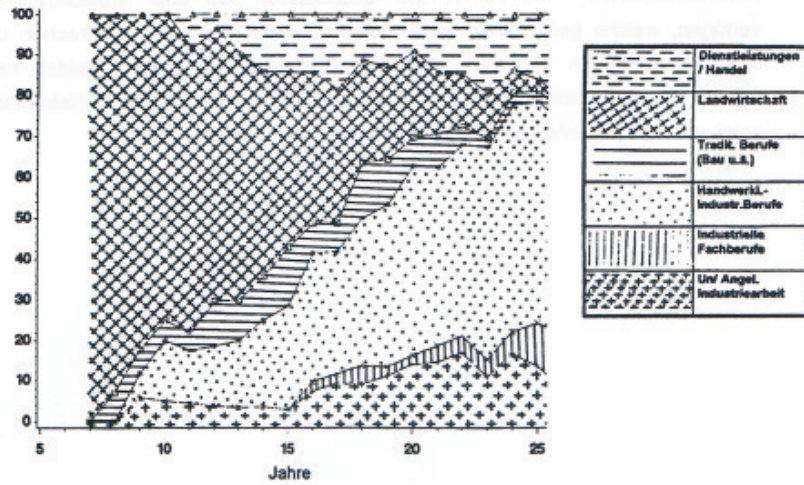
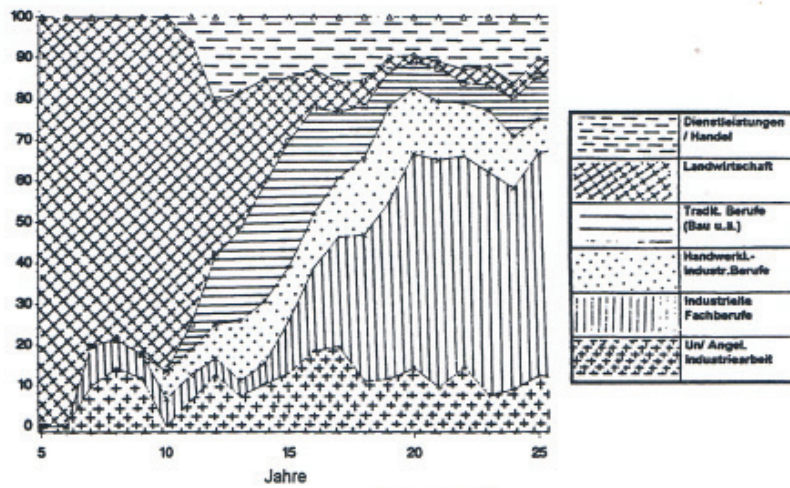


Schaubild 9.10: Gruppe der Arbeiter in industriellen Berufen



IV. Arbeiter in industriellen Berufen

Die Arbeiter in industriellen Fachberufen arbeiten als Industriemechaniker (Werkzeugmacher), Elektriker, Reparaturschlosser oder Spezialschweisser in der Instandsetzung oder der Werkzeugfertigung.²²¹ Ihre Berufe sind an den industriellen Kontext und an industrielle Technologien gebunden; sie richten sich auf die Installation, Einrichtung, Wartung und Reparatur technischer Einrichtungen. Die Arbeiten sind weniger repetitiv als die der übrigen Arbeiter und verlangen in der Regel theoretische und praktische Kenntnisse, technische Sensibilität und Geschick. Die Arbeiter in dieser Gruppe haben die in unserem Spektrum vorteilhaftesten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Das Beispiel eines Industriemechanikers

Manuel G., 35 Jahre alt, arbeitet seit 11 Jahren in einer grossen Fabrik der Metallbearbeitung und verdient etwa zweieinhalb Mindestlöhne. Er ist verheiratet und hat 4 Kinder.

Er wuchs in einem städtischen Umfeld auf, hat einen relativ hohen Bildungsabschluss und trat erst relativ spät ins Berufsleben: in Bogotá geboren und aufgewachsen, hat er zunächst mit 19 Jahren das *bachillerato* abgeschlossen und danach zu arbeiten begonnen, zuerst als Hilfspacker in einem Mittelbetrieb der Plastikverarbeitung. Ein Jahr darauf gelang es ihm, einen Platz in der Berufsausbildung des SENA zu erhalten und einen Ausbildungsbetrieb zu finden.²²² Er hat den Beruf des Industriemechanikers gewählt, weil er ihm von Anfang an gefallen hat. Nach der dreijährigen Ausbildungszeit und der Abschlussprüfung im SENA gab der Betrieb ihm keinen Arbeitsvertrag. Auf Empfehlung eines Freundes arbeitete er dann neun Monate lang in einer kleinen Werkstatt als Kontrakt-Dreher, jeweils auf Basis von Werkverträgen.²²³ 'Ich habe meine Kenntnisse vervollständigt; man bekommt Erfahrung'. Da er aber als junger *contratista* nicht mehr als den Mindestlohn verdiente, bewarb er sich in dem Betrieb, in dem er heute beschäftigt ist, als er hörte, dass dort Einstellungen vorgenommen wurden. Er musste eine theoretische und eine praktische Probe bestehen und erhielt einen unbefristeten Vertrag. Seitdem arbeitet er in der Werkzeugfertigung, zunächst 4 Jahre als Dreher, dann 6 Jahre als Fräser. Seit einem Jahr fertigt und montiert er als Formenmacher

²²¹ Es entspricht der, auf Konsumgüter und Zwischengüter spezialisierten kolumbianischen Industriestruktur, dass wir kaum industrielle Facharbeiter in der Produktion vorfinden. Wir haben daher auch Fachberufsgruppen, die bei Mickler unterschieden werden (industrielle Produktionsberufe und sekundäre Berufe) zu einer Gruppe zusammengefasst.

²²² Um an dem Ausbildungsprogramm des SENA teilzunehmen, ist es nicht nur erforderlich, vom SENA als Auszubildender angenommen zu werden und das Recht zu erhalten, an den theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen im Ausbildungszentrum des SENA teilzunehmen; der Auszubildende muss auch einen Betrieb finden, in dem er in den Praxisphasen arbeiten kann (das sogenannte '*patrocinio*'). Die Betriebe sind nicht an irgendwelche Ausbildungspläne gebunden und setzen die Auszubildenden allzu oft als billige Arbeitskräfte in der Produktion ein. Die Ausbildung schliesst dann Phasen der theoretischen und praktischen Ausbildung im SENA sowie betriebliche Phasen ein und wird mit einer Prüfung im SENA abgeschlossen, bei der der Auszubildende neben theoretischen Kenntnissen auch seine praktischen Fertigkeiten durch ein Gesellenstück unter Beweis stellen muss.

²²³ Vgl. dazu das vorangehende Beispiel des Karosserieschlossers

(*matricero*) komplizierte Formen nach Plänen. Er möchte gerne weiter in dem Betrieb arbeiten.

Der Verdienst erscheint ihm gut. Das Beschäftigungsverhältnis beurteilt er aber nicht nur danach, ob der Verdienst und die Sozialleistungen 'stimmen', sondern auch nach beruflich-inhaltlichen Kriterien, d. h. nach seinen beruflichen Lern- und Entfaltungschancen. So ist es für ihn wichtig, dass er ständig noch in seinem Beruf dazulernt. Seinen Berufsweg versteht er als Prozess der Vertiefung und Erweiterung seiner beruflichen Qualifikation. Die berufliche Orientierung gründet sich nicht nur auf den Marktwert seines Berufs, sondern auch auf die Befriedigung, welche eine interessante, vielseitige und anspruchsvolle Arbeit bietet.

Es wäre für ihn leicht, auch in einem anderen Betrieb Beschäftigung zu finden, weil Fachleute in seinem Beruf knapp sind. Aber auf längere Sicht möchte er sich selbständig machen. Auch noch wenn er an sein Projekt, ein eigenes Geschäft, denkt, verlässt er nicht den beruflichen Bezugsrahmen. Er hatte bereits einen Metallwaren- und Werkzeugladen, kam aber auf nicht auf einen grünen Zweig. Nun denkt er daran, in Zukunft ein grösseres Werkzeuggeschäft aufzumachen.

Seine Kinder dagegen sollen 'etwas Spezialisierteres, etwas weiter oben' schaffen. Er hofft, dass sie eine 'mittlere Ausbildung' machen.²²⁴

Allgemeinere Charakteristika der Gruppe

Diese Gruppe unterscheidet sich in einigen Charakteristika deutlich von den übrigen: Sie ist ganz überwiegend städtischer Herkunft, hat das höchste Bildungsniveau und zu einem beträchtlichen Teil eine formelle Berufsausbildung (s. Tabelle A 16 im Anhang).

Dies ist vor allem deutlich in der jüngeren Kohorte. 90 % der jüngeren Facharbeiter sind in der Stadt aufgewachsen; 60 % haben das *Bachillerat* abgeschlossen und mehr als zwei Drittel eine formelle Berufsausbildung abgeschlossen.

Die Berufsverläufe der Personen dieser Gruppe zeigen das vergleichsweise am höchsten standardisierte und homogenste Profil. Die Arbeiter traten später als die übrigen in das Erwerbsleben ein und begannen, oft unmittelbar nach Abschluss des Bachillerats, bereits im bis heute ausgeübten Beruf (4 von 10 der Gesamtgruppe und in der jüngeren Kohorte gar 6 von 10). Im Alter von 20 Jahren arbeitete die grosse Mehrheit, gut zwei Drittel, bereits im Beruf (s. Schaubild 9.10).

In ihrem Berufsweg zeigen sie eine grosse Kontinuität: auch wenn sie Betriebe und Beschäftigungsverhältnisse wechselten, blieben sie in ihrem Beruf (vgl. 9.14). So ist das aktuelle Beschäftigungsverhältnis eine weitere, für viele freilich eine höchst bedeutsame Etappe einer 'beruflichen Karriere'.

²²⁴ Es sind dies Bildungs- und Ausbildungsgänge zwischen Abitur und Universität, wie die des 'Technologen'; das entspricht etwa der Fachhochschulausbildung in der Bundesrepublik

Die häufigste Form der Initiation in den Beruf war die institutionelle Berufsausbildung in einer der vier Formen: (1) eine Lehre als *Aprendiz* (Lehrling) des SENA wie im Falle von Manuel G. oder (2) eine in Modulen aufgeteilte Fortbildung für bereits voll Erwerbstätige nach dem System CAP, ebenfalls im Rahmen des staatlichen SENA; (3) eine Lehre an einem der Ausbildungszentren anderer, vornehmlich religiöser Träger²²⁵ oder (4) ein 'technisches *Bachillerat*' an einem der polytechnischen Schulzentren INEM. Allerdings kommt der Lehrlingsausbildung des SENA die grösste Bedeutung zu.

Es ist aber bemerkenswert, dass eine Minderheit in dieser Gruppe - vor allem Elektriker und Betriebsschlosser - eine informell-empirische Lehre als Gehilfen von Handwerkern nach dem traditionellen Muster gemacht hat, wie es im Zusammenhang der handwerklich-industriellen Berufe vorgestellt wurde, oder gar den Beruf erst im aktuellen Beschäftigungsverhältnis erlernt hat. Immerhin ein Viertel der Arbeiter, die heute industrielle Fachtätigkeiten verrichten - vor allem Elektriker und Betriebsschlosser - traten in den Betrieb ohne vorgängige Erfahrung im Beruf ein (s. Schaubild A24 im Anhang).

Dem Profil dieser Gruppe entsprechen bestimmte betriebliche Personalpolitiken: Für Arbeiten, welche theoretisches Verständnis, technisches Wissen, hohe Präzision und Verantwortungsbewusstsein verlangen, ziehen viele Betriebe Personen vor, die ein Mindestmass an Qualifikationen durch eine institutionelle, formelle Ausbildung (möglicherweise vertieft durch praktische Erfahrung) nachweisen können. Zur besonderen Knappheit dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt trägt aber bei, dass die Betriebe allenfalls zögerlich und dann meist ohne systematischen Plan selbst im Rahmen des 'dualen Systems' ausbilden.

Andere Betriebe ziehen es vor, Arbeiter in der Praxis selbst anzulernen, so etwa für die Wartung und Reparatur spezifischer Anlagen und Maschinen - eine Ausbildungsform, die vor allem dort defizient ist, wo es um theoretische Kenntnisse und kompliziertes technisches Funktionswissen geht. Mitunter arbeiten Personen aus verschiedenen Ausbildungsformen Hand in Hand.

²²⁵ So etwa die Don Bosco-Zentren

4. Berufsverläufe, Segmentierung des Arbeitsmarkts und die Bedeutung sozialer Netze

Die Blickwende von der aktuellen Arbeitssituation auf die Berufsverläufe offenbart, wie stark das Berufsschicksal der heutigen Industriearbeiter mit dem rapiden sozialen und ökonomischen Wandel Kolumbiens verquickt ist. Die rasche Urbanisierung, die Entstehung und Ausbreitung neuer Wirtschaftszweige wie etwa der verarbeitenden Industrie in den grossen Städten, die Expansion und Differenzierung städtischer Arbeitsmärkte mit neuartigen Anforderungsprofilen, die Etablierung neuer gesellschaftlicher Institutionen, beispielsweise im Bildungswesen - alle diese Prozesse drücken den Lebensläufen und insbesondere dem Mobilitätsverhalten der kolumbianischen Industriearbeiter ihr Profil auf. Dabei werden alte Lebens- und Erwerbsmuster durch neue teils überlagert, teils verdrängt.

Dabei ist insbesondere vorzuheben:

- die Mobilität zwischen den Generationen: Während die Väter noch überwiegend auf dem Lande und grösstenteils als Kleinbauern von der Landwirtschaft lebten, üben die Söhne und Töchter Erwerbstätigkeiten in der Stadt aus, in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen und mit andersartigen Inhalten. Hatten die Väter allenfalls Zugang zu rudimentärer Schulbildung, so haben die Kinder meist einige Jahre die Sekundarschule besucht. Selbst innerhalb einer Generation zeigen die beiden Alterskohorten den starken sozialen Wandel an: die relative Abnahme der Migration vom Lande und die wachsende Gruppe von Personen, die unter städtischen Lebensbedingungen aufgewachsen sind; die rasche Zunahme des Bildungsniveaus der jungen Arbeiter und die wachsende Bedeutung von höherer Bildung und institutioneller Berufsbildung zumal in der Stadt.

- die regionale Mobilität der heutigen Industriearbeiter: Der grössere Teil ist noch auf dem Lande geboren; nicht unbeträchtlich ist die Gruppe der Personen, die erst als Jugendliche oder Erwachsene in die Stadt gezogen sind.

- die hohe berufliche Mobilität der Industriearbeiter im Lebens- und Berufsverlauf: Die Berufswege haben nicht nur die Migranten, die ihre ersten Erwerbserfahrungen in der Landwirtschaft gemacht hatten und sich im städtischen Arbeitsmarkt ganz neu orientieren mussten, sondern auch einen grossen Teil der in der Stadt aufgewachsenen Personen durch ganz verschiedene Wirtschaftsbereiche und Tätigkeiten geführt, ehe sie in die aktuelle Situation im Industriebetrieb mündeten.

a) Geringe Normalisierung von Berufsverläufen - schwache Segmentierung des Arbeitsmarkts

Insgesamt lässt sich kaum ein 'Normaltyp' von Erwerbsverläufen identifizieren. Der Weg der meisten Personen in unserem Untersuchungsspektrum in die heutige Arbeitssituation wurde nicht bereits durch die dem Eintritt in das Erwerbsleben vorgängigen 'Startbedingungen' vorgezeichnet - weder durch die Herkunftsbedingungen in Stadt und Land noch durch das Niveau der Schulbildung. Die Statuspassagen zwischen Kindheit und Adoleszenz und zwischen berufsvorbereitenden Sozialisationsprozessen und dem Einstieg in das Erwerbsleben sind kaum institutionalisiert und weisen eine breite Variation unterschiedlicher Muster auf. Dies wird deutlich in der geringen Altersnormierung der Wechsel: die einen treten bereits als Kinder, andere erst als Erwachsene in das Erwerbsleben ein, und es ist durchaus möglich, dass sie sich heute in einer ähnlichen Arbeitssituation befinden. Auch die Beziehung zwischen Bildungsphase und den ersten Erwerbserfahrungen ist gesellschaftlich kaum standardisiert. Einerseits gibt es keine tatsächlich verbindlichen Mindestzeiten für den Schulbesuch, und die Spannweite von Abgangsniveau und -alter ist beträchtlich, auch wenn die Bildungsaspirationen in den letzten Jahrzehnten enorm zugenommen haben. Andererseits überlappen sich Bildungs- und Erwerbsphasen nicht nur zu Beginn des Erwerbslebens; viele Personen versuchen noch als Erwachsene, wieder an früher abgebrochene Bildungsprozesse anzuknüpfen und in Abendkursen Schulabschlüsse nachzuholen oder neue Abschlüsse zu erwerben.

Auch die Berufswege selbst weisen kaum institutionalisierte Normalmuster auf.

Die Erstplatzierung - die erste Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf - stellte nur für wenige die Weichen für den weiteren Berufsverlauf. Für die Mehrheit entschied sich der Weg in die aktuelle Situation erst in den späteren Etappen.

Wer in einer seiner Berufsstationen Grundkenntnisse und Erfahrungen in einem handwerklich-industriellen Beruf erwerben oder gar eine formelle Ausbildung abschliessen konnte, war dann bestrebt, die fach-berufliche Tätigkeit auch in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen bis heute fortzusetzen. Mit der beruflichen Kontinuität verbanden sich dann auch bessere und stabilere Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven.

Für die übrigen Personen entschied sich aber der Zugang zur aktuellen Situation erst mit dem Eintritt in den Betrieb, in dem sie heute beschäftigt sind. Die sozialen Chancen und Risiken -Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Belastungen- hingen und hängen vom Betrieb, vor allem seinen institutionellen Regelungsformen ab: Während die einen auf die restriktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen offener betrieblicher Arbeitsmärkte verwiesen sind, konnten andere spezifische Qualifikationen betrieblich erwerben und in internen Arbeitsmärkten verwerten; schliesslich hat ein nicht unbeträchtlicher Teil der Arbeiter, die heute fach-berufliche Tätigkeiten - als Elektriker, Karoserieschlosser, Maler oder Betriebsschlosser - ausüben, ihre Qualifikationen erst im Betrieb, in informellen Anlernprozessen erworben.

So sozial offen die Zugänge zur aktuellen Situation sind, so fällt eine Gruppe von Personen in ihrem sozialen Profil und ihren Berufsverläufen doch deutlich aus diesem Rahmen: Die Arbeiter in industriellen Fachberufen sind überwiegend städtischer Herkunft, haben ein höheres Bildungsniveau und haben in ihrer Mehrheit den Zugang zu ihrem Beruf in Formen der institutionalisierten Berufsausbildung gefunden. Die Weichen für den weiteren Berufsverlauf bis in die heutige Situation werden in dieser Gruppe oft schon unmittelbar nach dem Schulabgang und mit dem Einstieg in die Berufsausbildung, also mit der beruflichen Erstplatzierung gestellt. Die Unterschiede zwischen den beiden Kohorten zeigen für diese Gruppe eine deutliche Tendenz zur Professionalisierung an, d.h. zunehmende soziale Schliessungsprozesse auf der Grundlage von Bildungs- und Ausbildungszertifikaten, die vor allem Migranten vom Zugang ausschliesst.

Im übrigen sind aber die Erwerbsverläufe der kolumbianischen Industriearbeiter innerhalb ihrer schichtspezifischen Begrenzung gerade durch ihre Offenheit, ihre geringe Normalisierung charakterisiert: Weder ihr Ablauf noch die Zugänge in die gegenwärtige Situation werden durch allgemeine Normen und Kriterien der Selektion bestimmt.

Die relative Offenheit des industriellen Arbeitsmarkts gilt aber nicht für alle Personen des Untersuchungsspektrums. Der industrielle Arbeitsmarkt ist streng nach Geschlecht und Alter strukturiert. Frauen im gewerblichen Bereich der Industrie sind stets auf die restriktive Situation der Arbeit in offenen Arbeitsmärkten verwiesen, während die vorteilhafteren Situationen nur Männern zugänglich sind.

Und auch männliche Arbeitskräfte können nur innerhalb bestimmter Altersgrenzen ihre Situation verbessern. Allgemein wird ein Wechsel in eine vorteilhaftere Situation etwa bereits ab dem 25. Lebensjahr schwierig. Männer, die spätestens bis zum 30. Lebensjahr noch keinen Zugang zu internen Arbeitsmärkten oder berufsfachlichen Tätigkeiten gefunden haben, sind auf offene Arbeitsmärkte verwiesen. Schliesslich ist es kaum mehr möglich, im Alter von 40 Jahren oder mehr eine neue Beschäftigung im industriellen Arbeitsmarkt zu finden; als Alternative verbleibt nur die selbständige Tätigkeit 'auf eigene Rechnung.'

Die geringe Normalisierung von Erwerbsverläufen insgesamt gibt die nur begrenzte Reichweite und Kraft des gesellschaftlichen Institutionssystems wieder, den Lebensläufen standardisierte gesellschaftliche Normalmuster aufzuprägen. Es ist eine Vielzahl von Institutionen - die Familie in ihrem sozialen und regionalen Kontext, die Schule, die Berufsbildungseinrichtungen, die Betriebe - welche mit ihren Selektionsnormen und -praktiken die Wege der Personen beeinflussen, und dies nicht unbedingt im gleichen Sinn. Aber keine der Institutionen hat die normative Kraft, Verläufe zu determinieren und Muster zu standardisieren. So verschliesst etwa ein niedriges Bildungsniveau nicht den Zugang zu fachlich qualifizierten, gut entlohnenden und stabilen Beschäftigungen aus. Die institutionelle Berufsbildung eröffnet zwar überlegene Chancen kontinuierlicher fachlich - beruflicher Arbeit; sie ist aber nicht der einzige Kanal für die Einmündung in fach-berufliche Tätigkeiten: Die entsprechenden Berufe können auch über andere Qualifizierungsformen und Institutionen zugänglich werden, so über informelle Anlernprozesse in Handwerksbetrieben oder selbst noch im Industriebetrieb.

Die geringe Reichweite institutioneller Definitionen von Lebensläufen und Berufswegen drückt sich in vergleichsweise niedrigen Hürden der beruflichen Mobilität in dem gewerblichen Arbeitskräften zugänglichen Ausschnitt des industriellen Arbeitsmarkts²²⁶, und damit in wenig scharfen, wenig ausschliessenden und eher durchlässigen Segmentationslinien auf dem Arbeitsmarkt aus, jedenfalls soweit es jüngere männliche Arbeitskräfte betrifft. Der Zugang zu attraktiveren Arbeitssituationen - so etwa betriebsinternen Arbeitsmärkten oder berufsfachlichen Tätigkeiten - werden nach betrieblich-spezifischen, wenig verallgemeinerten Selektionskriterien geregelt; insbesondere ist das Gewicht, welches nach wie vor betriebliche Qualifizierungsformen angesichts der Unschärfe von berufsfachlichen

²²⁶ Für Angestellte in Industrieunternehmen gelten gänzlich andere Selektionskriterien, so Zugehörigkeit zur Mittelschicht und *bachillerato*

Profilen und einer nur insulären Etablierung institutioneller Berufsausbildung behalten, gross genug, um von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Selektionspraktiken und unterschiedlich hohe Eintrittsbarrieren zuzulassen. Um dies nur am Beispiel von zwei Unternehmen der Kraftfahrzeugindustrie zu erläutern: Während in dem einen Betrieb auch für berufsfachliche Tätigkeiten - etwa die des Lackierers oder des Karrosserieschlossers - gerade Arbeitskräfte bevorzugt werden, die keine Industrie- oder fachliche Erfahrungen haben, sondern physische Leistungsfähigkeit und Bereitschaft zur Adaptation und Unterordnung erwarten lassen, verlangt der andere Betrieb spezifische Berufserfahrung und praktische Fähigkeiten, die in Tests nachgewiesen werden müssen.

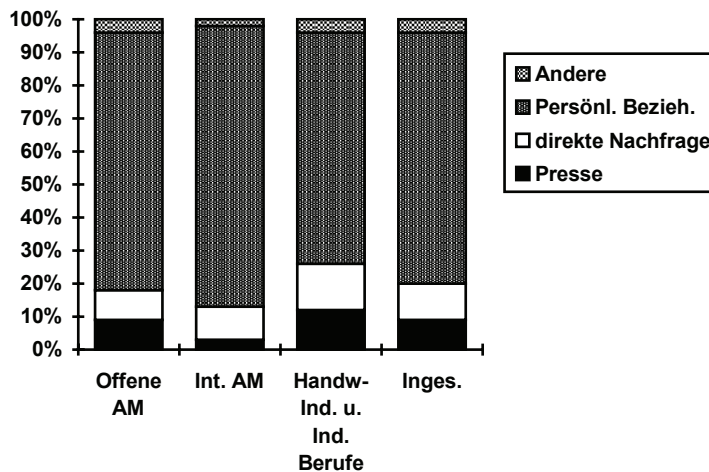
b) Das soziale Netz und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt

In einem gesellschaftlichen Kontext, in dem Institutionen - Bildung, Berufsbildung und Betriebe - kaum die Wirkungskraft haben, Erwerbsverläufen, Berufszugängen und beruflichen Strategien Normalmuster aufzuprägen, wird das soziale Netz der Personen zu einer höchst bedeutsamen Ressource der Strategien auf dem Arbeitsmarkt und der 'Konstruktion' der Berufsverläufe. Die Familie, die Freunde oder Nachbarn, die Arbeitskollegen - sie alle bilden das soziale Netz einer Person, über das sie Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten, Empfehlungen oder gar direkte Angebote erhält; von der Qualität des Netzes hängen zu einem guten Teil ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ab.

Bereits von früh an spielen nicht-marktförmige Modalitäten für den Zugang zu Beschäftigungen eine grosse Rolle: Fast die Hälfte der Arbeiter begannen ihr Erwerbsleben im familiären Zusammenhang, auf dem Bauernhofe der Familie, in der Werkstatt oder im Geschäft eines Verwandten o.ä. (43%); ein gleich grosser Teil fand Zugang zur ersten Beschäftigung durch Hinweise oder Empfehlungen von Verwandten oder Freunden (43%); demgegenüber spielen andere Kanäle kaum eine Rolle.

Die grosse Bedeutung persönlicher Beziehungen auch im weiteren Erwerbsverlauf wird auch in dem folgenden Schaubild sichtbar, das die Zugangskanäle zu allen früheren Beschäftigungen der Industriearbeiter beschreibt:

Schaubild 9.11: Zugangswege zu früheren Beschäftigungen



Gut drei Viertel der Beschäftigungen wurden über soziale Netze vermittelt oder direkt angeboten; nur jede fünfte Beschäftigung fanden die Arbeiter über 'anonyme' Medien, sei es die Presse oder Agenturen, sei es aber auch durch direkte Nachfrage bei Firmen.

Was sind nun die besonderen sozialen Bedingungen, welche dem sozialen Netz eine solch überragende Rolle bei der Vermittlung von Beschäftigungsgelegenheiten und vermutlich auch bei der Strukturierung des Arbeitsmarkts zuweisen?

Gerade im Kontrast zu Industrieländern mit sozialstaatlichen Sicherungssystemen sind folgende Bedingungen bedeutsam:

(1) Die Solidaritäts- und Subsidiaritätsbeziehungen in der Familie sind die grundlegende Form der sozialen Sicherung gegen Arbeitsmarktrisiken, da es weder eine Arbeitslosenversicherung noch ein System von Sozialhilfe gibt, das auch nur vorübergehend Risikosituationen abpuffern würde. Die Verpflichtungen zu Subsidiärleistungen sind dabei in feinen informellen Codices geregelt: Eine Verpflichtung, auch mit Geld zu helfen, besteht zwischen Mitgliedern in der direkten Generationslinie, also zwischen Eltern und Kindern. Zwischen Geschwistern sind die Pflichten bereits lockerer definiert: Geschwister sind nicht mehr zu Geldleistungen verpflichtet, wohl aber zur 'Vermittlungsarbeit', also Empfehlungen, Weitergabe von Informationen, etc.; sie mögen auch periodisch die Notleidenden zum Essen einladen. Die gegenseitige Hilfe bei der Vermittlung von Arbeit ist auch ein Mittel, die Belastungen von Familien durch ihre unterstützungsbedürftigen

Mitglieder zu vermindern. Auf jeden Fall gilt auch für entferntere Beziehungen, für die es keine klaren Verpflichtungsnormen mehr gibt, die Regel, dass 'eine Hand die andere wäscht': wer dem anderen einen Gefallen tut, hat ihn in der 'Schuld' und kann mit Dankbarkeit in der einen oder anderen Form rechnen - in einer mit verwandtschaftlichen und klientelistischen Beziehungsgeflechten überzogenen Gesellschaft ein verbreitetes Muster.

(2) Die Information über Beschäftigungsgelegenheiten ist meist nicht über öffentliche Medien wie Zeitungen, Arbeitsvermittlung o.ä. zugänglich. Die Firmen suchen nur ausnahmsweise und dann am ehesten knappe, berufs- fachlich qualifizierte Arbeitskräfte über Anzeigen. Umgekehrt ist es nicht üblich, dass Arbeitssuchende selbst annoncieren. Auch sind die Ansätze zu einer öffentlichen Arbeitsvermittlung nie mehr als ein teures Fremdgewächs geblieben.²²⁷

Die Unternehmen können gewöhnlich mit einem Überangebot an Arbeitskräften rechnen. Sie haben es daher nicht nötig, aktiv Arbeitskräfte zu suchen. Vakanzen sprechen sich schnell herum; attraktive Firmen können leicht auch ein Register mit Namen von Kandidaten anlegen, die dann auf Abruf eingestellt werden. Manche Firmen geben Personen den Vorzug, die mit bereits Beschäftigten verwandt sind. Meist werden aber Referenzen verlangt, und es ist von grossem Vorteil, wenn die empfehlende Person Leitungspersonen einer Firma persönlich kennt, wie im folgenden Beispiel eines Empfehlungsschreibens, das an einen Direktor gerichtet war:

'Lieber L.! Wie wir bereits telefonisch besprochen haben, schicke ich Dir H.. H. ist ein dynamischer junger Mann... Ich hoffe, Du kannst ihm eine Stelle in Surcarr besorgen, einer Firma, in die er gerne eintreten würde. Schon vorab danke ich Dir für Dein Entgegenkommen und Interesse, Dein...'

Es ist klar, dass diese Art von Rekrutierung über soziale Netze eine hochgradige Rationalität hat, sowohl für die Betriebe als auch für die Arbeitskräfte.

Den Betrieben geben in einem Kontext, in dem berufliche Zertifikate wenig verbreitet sind, persönliche Empfehlungen letztlich mehr Auskunft über die Arbeits-, Unterordnungs- und Lernbereitschaft und -fähigkeit einer Person als andere Medien. Zugleich sind die Personen, die andere aus ihrem sozialen Umkreis empfehlen, auch 'Bürgen' für die erfolgreiche Integration des neu Eingestellten in den betrieblichen Sozial- und Arbeitszusammenhang. So spart die Rekrutierung über

²²⁷ So etwa das vom Arbeitsministerium gegründete SENALDE

soziale Netze Kosten, erleichtert die betriebliche Sozialisierung und Qualifizierung und reproduziert ein homogenes soziales Milieu.

Für die Beschäftigten wie auch für die Arbeitssuchenden haben die sozialen Netze den Vorteil, dass sie den Zugang zu Beschäftigungen sozial schliessen und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt mindern. Wer nicht über sein Netz die Informationen über Jobs und Empfehlungen erhalten kann, ist vom Zugang ausgeschlossen. In Bereichen, in denen weder Zertifikate noch sonstige objektivierte Kriterien für die Selektion eine Rolle spielen, bestimmen sich daher die Arbeitsmarktchancen durch die Qualität der sozialen Netze. Es hat relativ gute Chancen auf dem industriellen Arbeitsmarkt, wer ein räumlich und sektorial weit geknüpftes und differenziertes soziales Netz für sich einspannen kann. Dies gilt selbst noch für die Arbeiter in industriellen und handwerklichen Berufen, die sehr wohl über marktgängige Qualifikationen verfügen; ihre Arbeitsplätze, auch innerhalb des Berufs, suchen sie vor allem über ihre sozialen Netze.

Insgesamt ist die grosse Bedeutung des sozialen Netzes ein Ausdruck der Unschärfe der Anforderungsprofile der meisten industriellen Arbeiten und selbst noch der Berufe. Weder verraten die beruflichen Erfahrungen der Arbeitskräfte viel über ihre tatsächlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, noch sind die Betriebe in der Lage, explizit die Anforderungen an die gesuchten Arbeitskräfte zu benennen; letztere nutzen daher die sozialen Netze als Filter und es interessiert häufig mehr die Lern- und Anpassungsfähigkeit von Kandidaten als die bereits erworbenen Qualifikationen.

Die 'Beziehungsressourcen', zugleich sozial recht ungleich verteilt, bestimmen zu einem grossen Teile das Spektrum und die Qualität der den Arbeitern zugänglichen Beschäftigungsmöglichkeiten; sie sind oft mindestens so wichtig wie berufliche Qualifikationen. Migranten etwa, die nicht auf ein bereits von Verwandten geknüpftes soziales Netz rechnen können, haben zumindest anfangs relativ wenig Optionen und Orientierungshilfen im städtischen Arbeitsmarkt. Dagegen verfügen die Personen, die in der Stadt aufgewachsen sind, eher über breite Spektren von Arbeits- und Qualifizierungsgelegenheiten in dem Masse, wie sie ihr Netz, über die Familie und das Viertel hinaus, um Schulkameraden und ehemalige Arbeitskollegen erweitern können; mit diesen weiten Netzen dürfte es zusammenhängen, dass der Zugang zur institutionellen Berufsausbildung und zu den attraktiven industriellen Berufen zunehmend selbst noch den *Bachilleres* unter den Migranten versperrt bleibt. Andererseits verweisen ihre räumlich kleinen und wenig differenzierten Netze die Personen aus den armen und sozial homogenen Vierteln des Südens der Stadt

immer wieder auf einen kleinen Kreis instabiler, schwerer und schlecht bezahlter Jobs auf dem Bau, in den Ziegeleien oder auch als prekäre Selbständige.

Die Vermittlung über soziale Netze - neben den Berufen wichtigste dem Betrieb vorgelagerte Agentur der Selektion und der Kanalisierung des Zugangs zu Jobs - fördert die Diskontinuität der Berufsverläufe: Die Informationen und Empfehlungen hängen von Art und Qualität der Netze und nicht von den Qualifikationen der Personen ab; nur Personen, deren Netze auch weitgehend professionell bestimmt sind, können mit sehr spezifischen, ihrem Berufe entsprechenden Informationen rechnen. Die Netze bilden sich aber im übrigen vorwiegend aus anderen, nicht beruflich konstituierten Beziehungen; entsprechend laufen darüber auch Informationen zusammen, die wenig mit den individuellen Berufsverläufen der Personen zu tun haben. Die grosse Bedeutung des sozialen Netzes ist so nur eine andere Bedingung der Offenheit von Berufsverläufen und der geringen Segmentierung des industriellen Arbeitsmarkts.²²⁸

²²⁸ Es wäre natürlich lohnend, diese Überlegungen auch auf Arbeitsmärkte anzuwenden, in denen Zertifikate eine grosse Rolle spielen -so in vielen akademischen Berufsbereichen. Aber auch hier weist bereits das Fehlen der Ausschreibungspraxis darauf hin, dass den sozialen Netzen eine überragende Rolle in der Strukturierung von Arbeitsmarktchancen zukommt, freilich innerhalb der Profession.

10.Kapitel

Zwischen Lohnabhängigkeit und selbständiger Existenz - Optionen, Strategien und Projekte der Industriearbeiter

Die Berufsverläufe der heutigen IndustriearbeiterInnen bis in die gegenwärtige Situation haben meist durch sehr verschiedene Tätigkeiten, Wirtschaftsbereiche und Beschäftigungsformen geführt, und die Beschäftigung in Industriebetrieben bildet nur einen, wenn auch häufig langen und bedeutsamen ihrer Abschnitte.

Die geringe Normalisierung der Lebensläufe, die nur lockere Beziehung zwischen 'Startbedingungen' und späteren Erwerbsverläufen bis hin zur aktuellen Situation, die relative Offenheit des industriellen Arbeitsmarkts - das alles schliesst auch, als andere Seite derselben Münze, mehr oder weniger grosse Spielräume und Freiheitsgrade für strategisches Verhalten der Personen auf dem Arbeitsmarkt ein. Menschen mit ähnlichen Ausgangsbedingungen und ähnlichen anfänglichen Erwerbserfahrungen haben oft sehr unterschiedliche Berufswege eingeschlagen, die dann letztlich auch in verschiedene aktuelle Situationen geführt haben. Und umgekehrt sind Personen von sehr unterschiedlichen Startbedingungen aus und über verschiedene Wege in eine ähnliche Situation gelangt. Die Richtung des Berufsverlaufs entscheidet sich offensichtlich nicht in denselben Phasen oder Stationen.

Auch ist der Berufsverlauf noch nicht abgeschlossen. Die gegenwärtige Situation ist eingebettet nicht nur in lebensgeschichtliche Erfahrungen, sondern auch in Erwartungen und Projekte, die in die Zukunft weisen.

Es stellt sich dann die Frage nach den strategischen Spielräumen, über die die IndustriearbeiterInnen verfügen, und den Orientierungsmustern und -bildern, die ihr Erwerbsverhalten im Lebenszyklus leiten und auch die Zukunftsprojekte prägen. Insbesondere ist zu fragen, welche Bedeutung überhaupt Industriearbeit in den Berufsverläufen hat.

1. Strukturelle Spielräume und individuelle Strategien: zwei Beispiele von Berufsverläufen

Das Beispiel von Alonso V., Installationselektriker

Alonso V., 36 Jahre alt, arbeitet, der betrieblichen Definition des Montagebetriebs nach, als 'Elektrotechniker' und ist vor allem mit der Installation und Reparatur von Anlagen befasst. Es ist dies eine Arbeit, die theoretisches Wissen, praktische Erfahrung und Geschick verlangt und im betrieblichen Spektrum hoch entlohnt wird.

Alonso V. stammt aus einer armen Kleinbauernfamilie aus einem kleinen Dorf der Provinz Boyacá. Bereits mit vier Jahren musste er auf der 'Finca', dem kleinen Hof, der Familie mitarbeiten: 'Ich musste Schafe hüten, Kühe melken, den Boden hacken und die Pflanzen bewässern.' Die Grundschule besuchte er bis zum Abschluss, musste aber gleichzeitig zunehmend auch in der Landwirtschaft arbeiten. Die Familie hatte nicht die Mittel, um ihm den Besuch der Sekundarschule zu ermöglichen und auf seine Mitarbeit zu verzichten. Als er 15 Jahre alt war, ging er nach Bogota. Er folgte damit seinen Geschwistern, die bereits vorher migriert waren. Ein Bruder nahm ihn auf und half ihm bei der ersten Orientierung in der Stadt.

In der Anfangszeit verfügte er nicht über die soziale Beziehungen, die ihm bei der Arbeitssuche auf dem städtischen Arbeitsmarkt geholfen hätten. Er suchte also selbst Arbeit und bot sich auf verschiedenen Baustellen als Gehilfe an. Zwei Jahre lang arbeitete er auf verschiedenen Baustellen als Gehilfe von '*contratistas*', selbständigen Maurern, aber die körperlich schwere und gering entlohnte Arbeit gefiel ihm nicht. Er lernte einen Kunsthandwerker kennen, der einen Gehilfen suchte, gab aber die Arbeit nach einem Jahr auf, weil er der Routine, der Belastungen und der ständigen Reibereien überdrüssig war (*'me aburrí'*). Darauf zog er, inzwischen 18 Jahre alt, nach Villavicencio, einer Provinzhauptstadt im Osten des Landes, wo bereits mehrere seiner Brüder wohnten. Wieder suchte er Arbeit und zog von Werkstatt zu Werkstatt. In einer Metallbauwerkstatt fand er Beschäftigung und arbeitete für drei Jahre als Gehilfe bei der Herstellung von Fenstern und Türen. Dabei lernte er einige Schweißtechniken und andere Techniken der Metallbearbeitung kennen. Er hatte in dieser Zeit keinen (schriftlichen) Vertrag. Da die Besitzer wenig zahlten und ihren Verpflichtungen überdies sehr unregelmässig nachkamen, gab er auch diese Arbeit auf.

Neuerlich suchte und fand er, wiederum auf eigene Initiative, eine Arbeit als Elektrikergehilfe. Zwei Jahre lang arbeitete er mit einem '*contratista*' - also einem selbständigen Handwerker, der jeweils auf Basis von Werkverträgen arbeitete. Zwar war wiederum sein Lohn niedrig und unregelmässig, und er erhielt auch keine der gesetzlichen Sozialleistungen. Er durchlief aber in dieser Zeit eine Lehre in der Weise, wie sie typisch für Handwerke in Kolumbien ist: der Gehilfe lernt in der Kooperation mit dem erfahreneren Handwerker durch Imitation, Zuschauen und Fragen nach und nach die verschiedenen Aufgabenfelder des Berufs, die Techniken, den Umgang mit Werkzeugen und Materialien, die Identifikation von Problemen, die Kalkulation von Zeit und Entgelten etc. Das Niveau der Berufsqualifikation, welche auf diesem informellen Wege erworben wird, hängt dann von den Kenntnissen und Fertigkeiten des Meisters und seiner Bereitschaft sie weiterzugeben ab, nicht zuletzt aber auch von dem Interesse und der Lernfähigkeit des Gehilfen.

Alonso V. begann bereits in dieser Zeit, Aufträge einzuholen und machte sich dann selbständig: Über zwei Jahre installierte er auf eigene Rechnung Elektrosysteme und Leuchtreklamen. Zugleich versuchte er, auf einer der vielen privaten Abendschulen das Bachillerat nachzuholen. Nachdem er bis zum vierten Jahr der Sekundarschule gekommen war, gab er die Schule auf, um in Kursen der staatlichen Berufsbildungsorganisation SENA eine Lehre als Industrieelektriker nachzuholen. Nach dreieinhalb Jahren der Ausbildung ausserhalb seiner Arbeitszeit schloss er die Prüfung ab. Die Arbeit als selbständiger Elektriker gefiel ihm wegen ihrer Vielseitigkeit und Unabhängigkeit sehr; es war aber nicht einfach, lohnende *contratos* aus der Geschäftswelt in Villavicencio zu erhalten. So entschloss er sich schliesslich, eine abhängige Beschäftigung zu suchen. In einer Zeitung las er eine Anzeige von *Interautos* und bewarb sich um eine Stelle als Elektriker. 'Ich kam, reichte das Bewerbungsformular ein und hatte innerhalb von 8 Tagen die Einstellung' - allerdings nicht in seinem Beruf, sondern als Montagearbeiter in der Endmontage und mit Zeitvertrag. Er liess sich darauf ein in der Hoffnung, im betrieblichen Arbeitsmarkt des Grossbetriebs letztlich wieder eine Stelle als Elektriker zu finden. Zum ersten Mal in seinem Berufsweg ging er ein 'formelles' Beschäftigungsverhältnis ein, mit schriftlichem Arbeitsvertrag und gesetzlichen und tariflichen Leistungen. Schon nach einem halben Jahr erhielt er einen unbefristeten Vertrag als Elektriker. Innerhalb der 11 Jahre, die er nun in dem Unternehmen arbeitet, ist er von der Kategorie des Zweiten Elektrikers, über die des Ersten Elektrikers zum Elektrotechniker aufgestiegen und hat dabei seinen Lohn

beträchtlich über das bereits relativ hohe Basisniveau des Betriebes steigern können: er verdient weit mehr als drei gesetzliche Mindestlöhne und kann verschiedene betriebliche Sozialleistungen und Zulagen in Anspruch nehmen. Seine Frau arbeitet nicht ausserhalb des Haushalts und kümmert sich um die neunjährige Tochter. Die Familie hat ein eigenes Haus und, selten genug unter Arbeitern, ein Auto.

Alonso V. möchte weiter in dem Betrieb arbeiten, obwohl er leicht eine andere Beschäftigung in seinem Beruf finden könnte. Was für den Betrieb spricht, sind vor allem ökonomische Gründe: 'Dieser Betrieb hat mir viel gegeben: Haus und Auto. Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz, und sie zahlen mehr oder weniger gut. Wir bekommen das Notwendige.'

Freilich zieht er nicht nur eine positive Bilanz. Der Inhalt der Arbeit entspricht in vielem nicht seinen Vorstellungen. Es gibt Zeiten, in denen er der täglichen Arbeit überdrüssig wird: 'Es ist immer wieder dasselbe'. Wenn er seine gegenwärtige Arbeit mit der als Selbständiger vergleicht, kommt er zu dem Schluss: 'Als *contratista* erwirbt man neue Erfahrungen, während man sich hier wie ein Roboter bewegt. Als abhängig Beschäftigter ist man weniger, weil hier alles mechanisiert ist. Man ist hier eine menschliche Maschine. Auf der Strasse, als *contratista*, gibt es mehr Anreize und Anstösse - klar, hier habe ich mehr Sicherheiten.' Er mag seinen Beruf und würde gerne seine Kenntnisse vertiefen: 'Seit 15 Jahren versuche ich, meinen Beruf zu erlernen und immer noch habe ich ihn nicht richtig erlernt. Ich brauche dafür viel Engagement und Studium.' Im Prinzip würde ihm die selbständige Arbeit in seinem Beruf gefallen. Er sieht dies auch als einzige Perspektive ausserhalb des Betriebs: 'Ich glaube, dass dies uns abhängig Beschäftigten als Einziges bleibt: zu versuchen, uns selbständig zu machen.' Er wird dies anstreben, aber erst, wenn er eine hinreichende materielle Sicherheit hat. Er möchte sich dann einen kleinen Bauernhof bei Villavicencio kaufen. Seinem Sohn wünscht er, dass er es 'viel weiter bringt' als er selbst.

Manuel O., Arbeiter in einer Ziegelei: Berufsweg als unabänderliches Schicksal

Manuel O. arbeitet als Gehilfe eines Ofenführers in einem mittleren Ziegeleibetrieb: er kontrolliert die Temperatur des Ofens, führt Kohle zu und entfernt die Asche -

insgesamt eine physisch höchst belastende und zudem relativ niedrig entlohnte Tätigkeit.

Manuel O. ist 31 Jahre alt und kommt aus einem kleinen Dorf der Provinz Cundinamarca. Wie in den armen Kleinbauernfamilien üblich, musste er schon von Kind an mitarbeiten, auf den Zuckerrohr- und Kaffeefeldern der väterlichen 'Finca' oder auch, je nach Saison, als Tagelöhner auf anderen Höfen.

Ähnlich wie Alonso V. besuchte er nur die Grundschule: 'Ich musste arbeiten'. In der Landwirtschaft konnte er niemals auch nur annähernd ein Geldeinkommen erzielen, das dem gesetzlichen Mindestlohn entsprochen hätte: 'Auf dem Lande hat man Besitz, aber kaum Geld.' Trotzdem blieb er, bis er 22 Jahre alt ist. Dann ging er nach Bogota, um 'bessere Arbeit zu finden'. Auch er folgte dem Zug seiner Familie: von den sechs Geschwistern ist nur ein einziger Bruder im Dorf geblieben. Ein Bruder, selbständiger Maurermeister, nahm ihn in Bogota auf und liess ihn als Gehilfen bei sich arbeiten, selbstverständlich ohne Vertrag, mit nur geringem und unregelmässigem Verdienst. Nach einem Jahr suchte Manuel eine andere Beschäftigung über eine Leihfirma und wurde an eine Schokoladenfabrik vermittelt. Formell war er bei der Leihfirma angestellt, mit einem 11-Monatsvertrag, welcher der Firma das Weihnachtsgeld und andere Sozialleistungen ersparte. In der Schokoladenfabrik gehörte er, wie die Gruppe der Leiharbeiter insgesamt, zur Randbelegschaft, die zwar ähnliche Arbeit verrichtet, aber nicht dieselben Ansprüche an Löhne und Sozialleistungen stellen kann wie die Stammebelegschaft, und bei saisonalem oder konjunkturellen Produktionsrückgang ohne Federlesens zur Leihfirma zurückgeschickt und damit entlassen wird. Nach einem Jahr erhielt er erneut einen Zeitvertrag, diesmal auf zwei Jahre befristet und mit dem Mindestlohn. Danach, als er sich anschickte zu heiraten, suchte er eine stabilere und besser entlohnte Beschäftigung. Wieder liess er sich von der Leihfirma vermitteln, musste sich aber mit Lagerarbeiten in einer Möbelfabrik zufriedengeben, mit denen er auch nicht mehr als den Mindestlohn und die gesetzlichen Sozialleistungen erzielte. Nach 10 Monaten wurde er entlassen.

Eine Nachbarin empfahl ihn den Besitzern der Ziegelei, in der sie früher gearbeitet hatte. Nach einem Hausbesuch des Personalchefs, der dazu diente, das familiäre Milieu zu überprüfen, wurde er eingestellt. Inzwischen war er 27 Jahre alt. Erstmals in seinem Berufsleben hatte er eine stabile Beschäftigung und konnte ein Einkommen und Sozialleistungen beanspruchen, die über das gesetzliche Mindestniveau hinausgingen.

Drei Jahre lang wurde im Betrieb er als Hilfsarbeiter dort eingesetzt, wo Arbeitskräfte fehlten (*oficios varios*); seitdem ist er Gehilfe des Ofenführers.

Er sieht für sich keine Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Solange wie möglich möchte er in der Firma bleiben, 'bis sie mich entlassen'. Seine grundlegende Unsicherheit und der Mangel an Optionen drücken sich gerade darin aus, dass er die Abhängigkeit von Entscheidungen des Betriebs wie ein Schicksal hinzunehmen bereit ist.

Er stellt keine Ansprüche an den Inhalt der Arbeit. In seiner Bilanz erwähnt er nicht die Belastungen, die Kontamination und die nächtliche Arbeit. Für ihn zählt vielmehr der stabile ökonomische und soziale Rahmen, den ihm der Betrieb bietet: 'Für einen abhängig Beschäftigten ist es besser, in einem Betrieb zu bleiben. Früher hatte ich immer befristete Verträge; hier gibt es Stabilität und feste Arbeitszeiten.'

Zugleich sieht er keine gleichwertigen Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Die soziale Geringschätzung, die er als abhängig Beschäftigter erfährt, nährt zugleich seine Hoffnung, sich später selbständig zu machen, ein eigenes Geschäft zu haben: 'Man arbeitet für sich selbst, nicht abhängig und nicht nach dem Kommando anderer.' Er hofft auch, dass seine Kinder nicht Arbeiter sein müssen, sondern bessere Möglichkeiten haben.

Die beiden Fälle zeigen beispielhaft, wie wenig verfestigt die Strukturen des industriellen Arbeitsmarkts, und wie gross in den schichtspezifischen Grenzen die Spielräume für individuelle Strategien sind. Obwohl beide Personen ähnliche und höchst restriktive Ausgangsbedingungen hatten und obwohl sich auch einige Abschnitte ihres Berufslebens glichen, befinden sich die beiden Arbeiter heute in sehr unterschiedlichen Situationen und haben auch für die Zukunft sehr unterschiedliche Perspektiven.

Beide wachsen als Söhne armer Kleinbauern auf und unter dem Druck, von früh an zu arbeiten. Ihre ökonomische Situation gestattet es ihnen nicht, wenigstens für einige Jahre auf die Sekundärschule zu gehen. Ihr Berufsschicksal nimmt auch noch in der Anfangsphase nach der Migration einen ähnlichen Verlauf: beide finden zunächst Arbeit und Beschäftigung auf dem Bau. Dies ist nicht zufällig, weil der Bausektor einer der wichtigsten Einstiegsbereiche der Migranten in den städtischen Arbeitsmarkt ist. Hier ist nämlich der Bedarf an ungelerten, an körperliche Schwerarbeit gewohnten Arbeitskräften sehr hoch und schwankt ausserdem kurzfristig sehr stark. Die Beschäftigung ist instabil, die Bezahlung relativ niedrig, die Rotation hoch. Die Kleinbetriebe oder '*contratistas*' stellen Hilfsarbeiter ohne

Formalitäten und Selektionsschwellen an: sie verlangen weder ein Mindestalter noch geben sie überhaupt formelle Verträge. Oft sind die Arbeiter im Tagelohn beschäftigt und erhalten gerade den Mindestlohn für die Zeit ihrer Arbeit. Andererseits ist die Arbeit eher handwerklich, wird mit rudimentären Techniken ausgeführt und verlangt von den Hilfsarbeitern nicht viel mehr als eine kräftige körperliche Konstitution. Viele der Migranten haben auch schon auf dem Lande einfache Maurerarbeiten verrichtet. Schliesslich ist Bauarbeit auch räumlich wenig exklusiv, weil sie im öffentlichen Raum realisiert wird: die Baustellen sind leicht sichtbar und zugänglich für Personen, die Arbeit suchen.

Dies alles trägt dazu bei, dass die Arbeit im Bausektor für Personen offen ist, die zu anderen Bereichen des Arbeitsmarkts keinen Zugang haben, so etwa für Jugendliche, welche in stärker 'formellen' Beschäftigungsbereichen an den gesetzlichen oder tariflichen Altersmindestnormen oder an der Anforderung des Wehrpasses scheitern, aber auch für Migranten vom Lande, die weder über hinreichende Informationen und Empfehlungen im städtischen Arbeitsmarkt verfügen, noch über knappe Qualifikationen. Die Bauwirtschaft wird so oft zur Eingangspforte zum städtischen Arbeitsmarkt; die Arbeit ist indes so wenig attraktiv, dass sie nur für eine Übergangsphase ausgeübt wird.

Bereits im Zugang zu dieser Arbeit zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Männern: Alonso findet sie auf eigene Faust, während Manuel die nächstliegende Gelegenheit ergreift und seinen Bruder auf den Bau begleitet. Auch in der Folge unterscheiden sich die Strategien: Alonso sucht Arbeiten und Berufe und gibt sie wieder auf, jeweils auf eigene Initiative, bis er den Beruf findet, der ihm gefällt und günstige Perspektiven eröffnet. Dabei kann er die 'Offenheit' der Berufe, wie sie für Kolumbien charakteristisch ist, für sich nutzen: der Zugang zu Berufen und zur informellen Lehre ist weder durch Bildungsanforderungen noch durch Altersnormen noch durch bestimmte Anforderungen an Berufserfahrungen restringiert. Noch im Erwachsenenalter kann er wieder die Schule besuchen, kann seinen neuen Beruf praktisch erlernen und dann noch in Kursen eine formelle Lehre nachholen. Er nutzt also die Spielräume, die die diversifizierten und wenig standardisierten Bildungs- und Beschäftigungssysteme bieten. Auch seine Periode als selbständiger Elektriker zeigt die enge Beziehung zwischen strukturellen Spielräumen und individuellen Strategien: die Arbeit auf eigene Rechnung ist eine sehr verbreitete und hoch geschätzte Form der Erwerbsarbeit, insbesondere auch im industriell-handwerklichen Bereich. Sie verlangt allerdings, über eine berufliche Qualifikation hinaus, Initiative und marktstrategisches Verhalten. Schliesslich fällt die hohe, auch

räumliche Mobilität von Alonso V. auf: er wechselt die Stadt, um bessere Chancen zu haben, zieht zuletzt kurzfristig nach Bogota beim Einstieg in den gegenwärtigen Betrieb.

Manuel O. dagegen, der Arbeit vorrangig über Leihfirmen sucht, bleibt im Teufelskreis unsicherer Beschäftigung und restriktiver, belastender und gering entlohnter Arbeiten gefangen. Weder verfügt er über ein soziales Netz von Verwandten und Freunden, über das er an attraktivere Jobs gelangen könnte, noch entwickelt er selbst eigene Strategien, sei es hinsichtlich der Weiterbildung, sei es hinsichtlich der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten. Während Alonso V. aktive Strategien anwendet, wird Manuel O. zum Objekt und Opfer von Entscheidungen, die andere über ihn fällen. Die Einstellungen der beiden Personen zu ihrer aktuellen Situation und den weiteren Perspektiven entsprechen ihren bisherigen Erfahrungen und Praktiken: Alonso beurteilt, trotz seiner relativ günstigen Beschäftigungsbedingungen, seine Situation zwiespältig, da er Ansprüche an die Arbeit aufrechterhält und sich in seinem Berufe gerne weiterentwickeln würde. Er zählt auf gute Chancen, auch andernorts seine 'berufliche Erfahrung ausbeuten' zu können. Für Manuel O. dagegen ist am wichtigsten die Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung -Bedingungen, die vom Betrieb abhängen. Er nimmt daher das Risiko, dass er entlassen wird, vorweg, ohne andere Optionen auf dem Arbeitsmarkt zu sehen.

Bei diesen Unterschieden sind aber die Gemeinsamkeiten überraschend, was künftige eigene Perspektiven und die Pläne für die Kinder angeht: beide sehen ihre Zukunft weder im Betrieb oder in der Industrie noch in der Lohnarbeit, sondern in selbständigen Erwerbstätigkeiten; beide hoffen auch, dass ihre Kinder 'es weiter bringen'.

2. Strategische Wegscheiden und Orientierungspunkte in den Berufsverläufen

Die so verschiedenen Berufswege der beiden Personen mit ähnlichen Ausgangsbedingungen spiegeln, so kann festgehalten werden, sowohl unterschiedliche strategische Verhaltensweisen wider als auch eine spezifische 'Offenheit' von Erwerbsverläufen.

Wenn für die grosse Mehrheit der Personen keine typischen Verlaufsmuster und Statuspassagen identifiziert werden können und in jeweils verschiedenen Phasen die Richtung des Berufsverlaufs sich ändern kann, dann ist es angemessener, die Verläufe als Abfolgen von Stationen, Berufswege als Sequenzen von Abschnitten zu interpretieren, die jeweils auch Wegscheiden sein können. Am Ende eines jeden Abschnitts haben die Personen Optionen, freilich stets im Rahmen ihrer schichtspezifischen Bedingungen, ihrer sozialen Netze und deren Gelegenheitsmuster und nicht zuletzt auch im Rahmen der Selektionspraktiken von Bildungs- und Beschäftigungsinstitutionen. Zumindest in den ersten Phasen des Erwerbslebens kann sich an jedem Abschnitt die Richtung des Berufsweges verändern.

Trotz der geringen gesellschaftliche Normalisierung von Erwerbsverläufen lassen sich bestimmte typische Wegscheiden im Erwerbsverlauf verorten - Wende- und Orientierungspunkte, die den folgenden Etappen dann eine Richtung geben, indem sie für die Zukunft neue Horizonte eröffnen, Optionen begrenzen oder auch endgültig verschliessen. Solche Wegscheiden sind gesellschaftlich nur locker, in breiten Margen definiert, sind weder bestimmten Lebensjahren, noch bestimmten Phasen oder Tätigkeiten im Bildungs-und Beschäftigungssystem exakt zugeordnet.

Für einige der Arbeiter, vor allem Personen städtischer Herkunft, die industrielle Berufe verrichten, zeichnet bereits der erste Abschnitt, die Eingangsstation, den weiteren Berufsweg vor - so etwa für die bachilleres, die eine institutionelle Ausbildung beginnen. Für die meisten bestimmt sich aber die Richtung erst auf dem Weg selbst.

Im folgenden sollen einige solcher Wegscheiden, die strategische Ziel- und Orientierungspunkte der Arbeiter bilden, skizziert werden: a) Erlernen eines Berufs und Beginn eines beruflich orientierten Erwerbsverlaufs, b) der Wechsel von 'informellen' zu 'formellen' Beschäftigungsverhältnissen, c) der Eintritt in einen 'guten Betrieb'.

a) Wendepunkt: Ausbildung in einem Beruf

Eine formelle Ausbildung in einer Berufsbildungsinstitution oder auch die praktische Arbeit als Gehilfe eines Handwerkers geben häufig den Berufswegen

eine Wende. Selbst Personen, die, wie es oft passiert, zunächst eher zufällig oder ohne längerfristige Perspektiven in einen Beruf gefunden und auf die eine oder andere Weise marktgängige berufs- fachliche Qualifikationen erworben haben, suchen in der Folge ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verwerten und im Beruf Fuss zu fassen.

Freilich nicht alle Berufe eröffnen diese Chancen. Viele Arbeiter haben wie Alonso V. und Manuel O. zumindest rudimentäre Kenntnisse in traditionellen Berufen erworben, die sie später aber aufgegeben haben, nicht selten zugunsten anderer, repetitiver und wenig qualifizierter Arbeiten. Solche Berufe, wie beispielsweise Bauberufe, sind zum grossen Teil physisch schwere, oft auch ökonomisch- technisch obsoletere Berufe; sie haben nur geringen Marktwert und sind für viele jüngere Männer nur Durchgangsstationen zu attraktiveren Beschäftigungen.

Die Chancen, welche sich an einen Beruf knüpfen, hängen in hohem Masse von dem Profil und der Nachfrage ab. Relativ gute Chancen vermitteln etwa industrielle Fachberufe mit einem relativ klaren Profil von Mindeststandards, die auf dem Arbeitsmarkt knapp sind, nicht zuletzt, weil die Betriebe nur in geringem Masse selbst an institutionellen Aus- oder Weiterbildungsprogrammen teilhaben.

Für den Berufsverlauf sind Form und Qualität der Ausbildung bedeutsam. Institutionelle Ausbildungsgänge vermitteln einen Kanon der dem Beruf entsprechenden elementaren Kenntnisse und Fertigkeiten, die gesellschaftlich anerkannt sind und auf dem Arbeitsmarkt ihren Preis haben; sie sind an Normen gebunden, welche Zugangsvoraussetzungen (etwa Alter und Schulbildung), Mindestinhalte, Lerndauer und Prüfungsprozeduren und -inhalte festlegen. Auch wenn es vielfältige institutionelle Ausbildungsformen mit sehr unterschiedlichen Niveaus gibt, haben die Personen, die auf diese Weise einen industriellen Beruf erlernen, gute Chancen, auf dem Arbeitsmarkt 'formelle', d.h. arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Beschäftigungen und den Einstieg in eine berufliche Karriere zu finden. Weil die institutionalisierte Ausbildung vornehmlich Jugendlichen offen ist, münden Berufsverläufe dann bereits früh in 'Karrieren', kontinuierliche berufliche Arbeit auf der Grundlage beruflicher Orientierungen und Strategien.

Viele Berufe haben aber weniger klare Profile, insbesondere dann, wenn die Fertigkeiten in praktischen Anlernprozessen vermittelt werden. Die empirisch-informelle 'Lehre', wie sie vor allem für handwerkliche und handwerklich-industrielle Berufe charakteristisch ist, kennt weder institutionelle Zugangsbedingungen, Mindestzeiten noch explizite Mindeststandards für die Inhalte der Ausbildung oder für die Anforderungen im Beruf. Die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, welche ein Gehilfe in der praktischen Kooperation mit einem erfahreneren Handwerker erwirbt, zeigen nach Breite und Niveau grosse Streuungen und oft genug grosse theoretische Defizite; sie hängen von der Vielfalt der Aufgaben, der Qualifikation und dem Interesse des Handwerkers ebenso ab wie von der Lernbereitschaft und -fähigkeit des Gehilfen. So sagt die Berufsbezeichnung (etwa des Kfz-Mechanikers, selbst noch des Elektrikers) nichts über Dauer und Qualität der informellen Lehre und wenig über Kenntnisse und Fertigkeiten einer Person aus. Der Informalität der Ausbildung entsprechen unscharfe Profile der Berufe selbst.

Die Chancen, welche sich an die Art der Berufsausbildung knüpfen, kristallisieren sich dann meist erst in den folgenden Etappen und hängen davon ab, ob und wie in beruflicher Tätigkeit die Qualifikationen erweitert und vertieft werden. Der Berufsweg definiert und verfestigt sich erst allmählich zu einer 'beruflichen Karriere'. Für Arbeiter, die eine gewisse Grundlage in handwerklich-industriellen Berufen erworben haben, ist es üblich, zunächst in 'informellen Beschäftigungen', als abhängige Handwerker oder als *contratistas*, den Beruf auszuüben. Andererseits geben aber auch viele, sei es aus Mangel an Nachfrage oder an angemessenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Tätigkeit im Beruf zugunsten lohnender erscheinender Perspektiven auf.

Am wenigstens eindeutig sind die weiteren Aussichten jener Personen, die ohne Vorkenntnisse erst im aktuellen betrieblichen Beschäftigungsverhältnis in berufliche Tätigkeiten eingeführt wurden, meist eher auf Anordnung des Betriebs als aufgrund eigener Entscheidung. Da ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten in hohem Masse von spezifischen Merkmalen des Betriebs und des Produktionsprozesses abhängen, von der Arbeitsteilung, der Standardisierung der Tätigkeiten und der technischen Ausstattung, ist die Bedeutung des Berufs für ihren (weiteren) Erwerbsverlauf nicht so klar, zumal sie meist lange im Betrieb bleiben, den beruflichen Markt nicht kennen und sich auch meist in ihren Strategien eher am Betrieb als am Markt orientieren.

b) Von 'informellen' zu 'formellen' abhängigen Beschäftigungen

In ihrer grossen Mehrheit begannen die Arbeiter ihr Arbeitsleben auf dem Bauernhof der Eltern oder dem Geschäft eines Verwandten, als Gelegenheitsarbeiter im Tagelohn oder als Gehilfen in Werkstätten, und sie waren zumindest in den ersten Phasen auf Erwerbstätigkeiten mit jenen Merkmalen verwiesen, die in der sozialwissenschaftlichen Diskussion häufig dem 'informellen Sektors' zugeschrieben werden: Arbeitsbeziehungen ohne formellen Kontrakt, mit niedrigen und unregelmässigen Einkünften und ohne Anspruch auf die gesetzlichen und tariflichen Mindestleistungen und -sicherungen, welche für formelle Arbeitsverhältnisse verbindlich sind.²²⁹

Insgesamt machten die heutigen Industriearbeiter, deren heutige Beschäftigung ganz überwiegend als 'formell' bezeichnet werden kann²³⁰, einen guten Teil ihrer vorgängigen Erwerbserfahrungen nicht in informellen Tätigkeiten. Sie waren in familiären Arbeitsbeziehungen, die sich gar nicht auf Vertragsbasis gründen, oder versuchten sich als Selbständige, mit eigenen Geschäften oder als formell selbständige '*contratistas*' oder arbeiteten zwar gegen Lohn, aber ohne Vertrag. Fast die Hälfte aller früheren Beschäftigungen war nicht-kontraktuelle Art oder nur mit mündlichem Vertrag besiegelt, und insgesamt nur ein Drittel war formell und unbefristet. Dabei zeigen sich für die verschiedenen Gruppen Unterschiede: Arbeiter in fachberuflichen Tätigkeiten hatten grössere Chancen als die übrigen Gruppen, in formellen Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten (s. Schaubild 10.1).

²²⁹ Die Literatur ist kaum mehr zu übersehen. Die Diskussion richtet sich meist auf Struktur und Umfang der Sektoren und ihre Beziehung zueinander, stellt aber die Grundannahme wenig in Zweifel, dass Personen, die nicht in formellen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, sich mit schlechteren Arbeits- und Lebensbedingungen - niedrigen und unregelmässigen Einkommen, instabiler Beschäftigung, mangelnden Sicherungen bei Krankheit und im Alter u.a.m. - abfinden müssen und 'Verlierer' eines nicht erfolgreichen Entwicklungsmodells sind (vgl. etwa Portes/Benton 1987). Neuere empirische Untersuchungen differenzieren aber diese Grundannahmen beträchtlich, s. vor allem die theoretisch wie empirisch sehr gründlichen Arbeiten von Pries 1994 und von Escobar 1986; für Kolumbien s. Lopez u.a. 1986. Zur Kritik des normativen Bezugsrahmens der Konzepte s. Dombois 1993

²³⁰ Sofern man nicht, wie Portes und Benton (1987), befristet beschäftigte Arbeiter dem 'informellen Sektor' zurechnen möchte. Eine solche Zurechnung erscheint problematisch, weil viele der befristet Beschäftigten nicht nur wesentlich bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als viele unbefristet Beschäftigten, sondern auch nach der betrieblichen Ordnung gute Perspektiven des Wechsels in die Stammbeschaften haben. Die Trennung in befristete und unbefristete Beschäftigte hat daher in den verschiedenen Betrieben sehr unterschiedliche Konsequenzen, nicht nur die der Einsparung von Löhnen und Sozialleistungen.

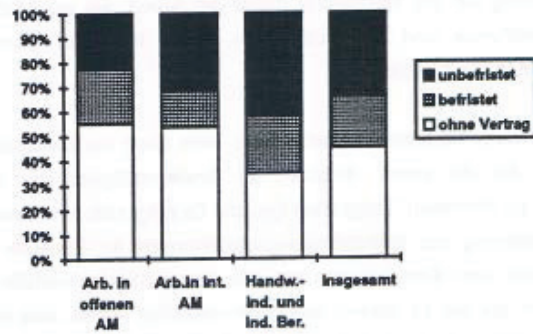
Die Personen, die mehr oder weniger lange Zeit 'informeller' Tätigkeit nachgegangen waren, suchten dann Beschäftigungen, welche mehr Verdienst und Stabilität, zumindest das gesetzliche Mindestniveau an Leistungen und Sicherungen versprachen. Für viele Personen, gerade solche ohne markt-gängige Berufe und in instabilen und schlecht bezahlten abhängigen Jobs, war der Eintritt in eine formelle Beschäftigung ein wichtiger Orientierungspunkt, wichtiger häufig als der spezifische Inhalt der Arbeit: sie wechselten um der Einkommenschance und Sicherungen in einem formellen Beschäftigungs-verhältnis willen die Tätigkeit.

Wenn auch viele Personen immer wieder sich auch als Selbständige versucht haben²³¹, ist für die ersten Phasen der Erwerbstätigkeit der Übergang von 'informellen' zu 'formellen' Tätigkeiten typisch. Es zeigt sich eine deutliche Tendenz der Formalisierung der Beschäftigungsbeziehungen im Verlaufe des Erwerbslebens bis hin zum Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis. Unter den Jugendlichen, die mit 15 Jahren bereits erwerbstätig waren, war nur jeder fünfte 'formell' beschäftigt, im Alter von 20 Jahren waren es bereits sechzig und im Alter von 25 Jahren achtzig Prozent, wenn auch oft mit befristeten Verträgen (vgl. Schaubild 10.2)

Die Formalisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Erwerbsverlauf ist gleichermassen ein Ergebnis der Selektionspolitiken der Firmen wie der Strategien der Arbeiter. 'Formelle' Beschäftigungen eröffnen sich überhaupt erst, wenn die Arbeiter bestimmte Altersnormen erfüllen, bereits Arbeitserfahrung haben und/oder den Militärpas vorweisen können. Andererseits wird, sofern sich nicht attraktive Chancen selbständiger Beschäftigung auftun, der Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis mit stabilen Einkünften und sozialen Sicherungen spätestens dann dringlich, wenn die Personen eine eigene Familie gründen.

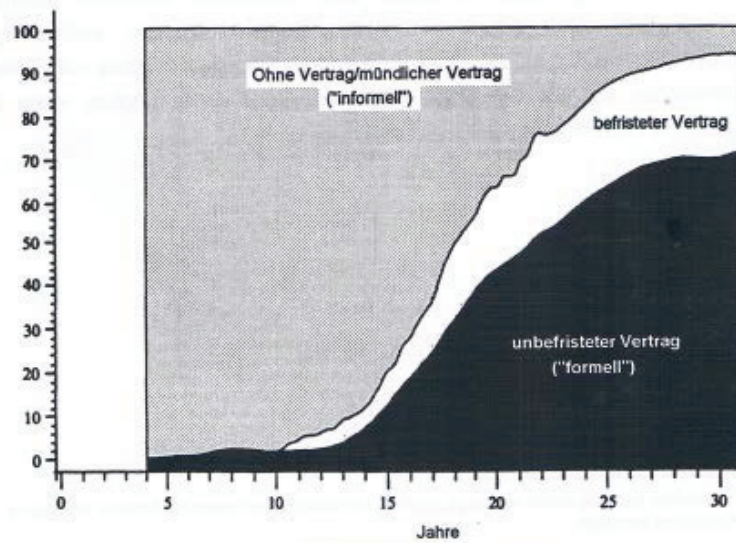
²³¹ Immerhin fast jede siebte der vorgängigen Erwerbstätigkeiten hatten die Arbeiter 'auf eigene Rechnung' ausgeübt..

Schaubild 10.2: Gesamtheit der vorgängigen Beschäftigungen nach Vertragsart¹⁾



1) ohne aktuelles Beschäftigungsverhältnis

Schaubild 10.2: Form der Beschäftigungsbeziehungen nach Lebensalter (einschliesslich aktuelles Beschäftigungsverhältnis)



Die Chancen eines frühen Übergangs variieren allerdings auch nach der Art der Tätigkeiten und der Wirtschaftsbereiche: Arbeiter in Berufen, vor allem aber solche in industriellen Berufen, gelangen früher als ihre übrigen Altersgenossen in formelle Beschäftigungsverhältnisse. Im übrigen sind grosse Bereiche -nicht nur die Landwirtschaft, sondern auch der Bausektor, das Handwerk und ein beträchtlicher Teil von Dienstleistungstätigkeiten- durch die Dominanz von informellen Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Arbeiter zu einem grösseren Teil im Laufe ihres Erwerbslebens ein- oder mehrmals zwischen Tätigkeiten gewechselt haben, welche in der sozialwissenschaftlichen Diskussion verschiedenen 'Sektoren' die eine feste Struktur der Ungleichheit im Erwerbssystem zu bilden scheinen, zugerechnet werden. Anders als Strukturanalysen zunächst vermuten lassen, sind die Übergänge also zumindest lebensgeschichtlich fließend. Heutige Industriearbeiter haben in ihrem Berufsweg nach einer 'informellen' Phase den Zugang zu formellen Beschäftigungen gesucht und spätestens im aktuellen Arbeitsverhältnis auch gefunden.

c) Der Eintritt in eine 'gute Firma'

Ein formelles Beschäftigungsverhältnis garantiert allerdings noch lange nicht ein Niveau und eine Stabilität, die für den Lebensunterhalt einer Familie ausreichen. So reicht der gesetzliche Mindestlohn nicht einmal für das Existenzminimum und setzt immer schon die Erwerbsbeteiligung mehrerer Familienmitglieder voraus. Auch Arbeiter in unserem Untersuchungsspektrum, vor allem solche in 'offenen Arbeitsmärkten', befinden sich zwar in formellen Beschäftigungsverhältnissen; sie verdienen aber nicht mehr als den Mindestlohn, und auch die gesetzlichen Abfindungsnormen geben ihnen wenig Schutz vor Kündigungen und materiellen Rückhalt in der Arbeitslosigkeit. Ihre Situation kontrastiert in aller Schärfe mit der von anderen Beschäftigten, die - mitunter ohne spezifische Berufsqualifikationen und von Beginn an - ein Mehrfaches des gesetzlichen Mindestlohns verdienen, einen breiten Fächer von zusätzlichen Sozialleistungen für sich und ihre Familie in Anspruch nehmen können und schliesslich auch längerfristig mit stabilen Perspektiven rechnen können. Innerhalb des 'formellen Sektors' existiert so ein

breites Spektrum mehr oder weniger akzeptabler oder attraktiver Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Die Arbeiter streben meist nicht einfach ein formelles Beschäftigungsverhältnis an, sondern eine 'gute Firma', in der sie auf längere Sicht arbeiten wollen. Die Kriterien für die 'gute Firma' variieren freilich mit dem Anspruchsniveau und dieses mit den Qualifikationen und Alternativen auf dem Arbeitsmarkt; sie sind daher auch verschieden für Männer und Frauen sowie für Arbeiter in Berufen.

Fast alle Personen mussten sich im Laufe ihres Erwerbslebens mit Phasen instabiler und schlecht bezahlter Tätigkeiten begnügen, in denen sie von der Unterstützung ihrer weiteren Familie abhängig waren. Dies gilt vor allem für Frauen und die Männer, die nicht Zugang zu einer formellen oder informellen Lehre in einem marktgängigen Berufe gefunden hatten.

Für die Männer schliesst die Beschäftigung in der 'guten Firma' ein: einen formellen Vertrag, der die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Verpflichtungen garantiert; stabile Beschäftigungsperspektiven auf längere Sicht; ein Niveau von Löhnen und Sozialleistungen, das weit über den gesetzlichen Mindestnormen liegt - genug, um die Familie auch ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit der Frau zu unterhalten, eine Eigentumswohnung zu erwerben und den Kindern die höhere Schulbildung zu ermöglichen. Demgegenüber spielen die Arbeitsinhalte - etwa die Art der Tätigkeiten, Belastungen, Autonomie, Kooperationsbeziehungen - kaum eine Rolle; es ist auch wenig von Belang, ob es sich um einen Industriebetrieb oder einen Betrieb in einer anderen Branche handelt. Der Eintritt in eine solche 'gute Firma' - meist ein grosser oder mittlerer Betrieb mit starker Marktstellung und kollektivvertraglichem Regelungssystem - gibt dem Erwerbsverlauf dann oft für lange Zeit eine neue Richtung: eine betriebliche 'Karriere' im internen Arbeitsmarkt oder auch die Anlernung in einem Beruf.

Die langjährige Bindung ist allerdings nicht ohne Risiko. Die Arbeiter werden von Jahr zu Jahr abhängiger vom individuellen Betrieb, und im Falle einer Entlassung, und sei es in der Form des einvernehmlichen Aufhebungsvertrags, können gerade die Arbeiter mit langer Beschäftigungsdauer kaum mehr mit vergleichbaren Alternativen auf dem Arbeitsmarkt rechnen - sie sind dann auf selbständige Tätigkeiten verwiesen.

Frauen haben dagegen zu wenig Alternativen auf dem Arbeitsmarkt, um ähnliche Anforderungen an die 'gute Firma' stellen zu können. Als 'gute Firma' gilt das Unternehmen, das die gesetzlichen Mindestnormen einhält und eine gewisse Stabilität des Arbeitsplatzes bietet.

Schliesslich sind die Vorstellungen von der 'guten Firma' verschieden für Personen, die einen industriellen oder handwerklich - industriellen Beruf gelernt haben. Sie sind sich ihrer Alternativen auf dem Arbeitsmarkt bewusst, die ihnen der Beruf als ihr Kapital vermittelt, und suchen eine Firma, die ihnen ein hohes Niveau an Löhnen und Sozialleistungen auf der Grundlage berufs-fachlicher Tätigkeit bietet. Die 'gute Firma' gibt die Möglichkeit, im Beruf zu arbeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen und zu erweitern und womöglich auch in der Lohngruppenhierarchie aufzusteigen. Auch wenn die Arbeiter lange in einer Firma bleiben, sind die Risiken der Betriebszugehörigkeit nicht so hoch, weil sie immer noch über Marktalternativen verfügen.

Die Arbeiter treten in die 'gute Firma' in der Altersphase zwischen 20 und 30 Jahren ein, oft zunächst nur mit befristeten Verträgen. Wer es in dieser Zeit nicht geschafft hat, geht das Risiko ein, auf Dauer mit prekären Jobs vorlieb zu nehmen.

Unter den Arbeitern in unserem Untersuchungsspektrum sind vor allem die jüngeren Männer noch auf der Suche nach der 'guten Firma', während ein grosser Teil den langfristigen Verbleib im aktuellen Beschäftigungsverhältnis anstrebt.

3. Industriearbeiter auf Abruf: Eine Zukunft jenseits der Lohnarbeit

Die Arbeit in einer 'guten Firma' scheint der grossen Mehrheit attraktiv vor allem wegen der 'Garantien': Verdienste, Sozialleistungen und Stabilität. Die Zukunftsperspektiven, -hoffnungen und -projekte richten sich aber nicht auf den Betrieb und nicht auf lohnabhängige Beschäftigungen.

Fabrikarbeit wird als restriktiv und belastend gesehen; sie ist mit dem Zwang zur Unterordnung oder, wie viele es ausdrücken, mit 'versklavenden' Bedingungen

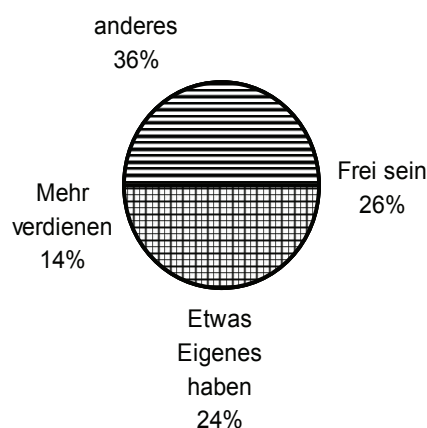
verbunden. Viele fühlen sich auch aufgrund der hohen körperlichen Belastungen und der Überstunden erschöpft. Fabrikarbeit ist, wie es einer der Arbeiter ausdrückt, 'eine Arbeit ohne Prestige', also ohne gesellschaftliche Wertschätzung. Selbst wenn die Arbeiter, so vor allem die jüngeren, ihre Alternativen auf dem Arbeitsmarkt mit Optimismus sehen, reichen ihre Projekte über den Betrieb und den Arbeitsmarkt hinaus.

Der Wechsel von informellen in formelle Beschäftigungsverhältnisse, wie er in den ersten Phasen der Erwerbsverläufe zu beobachten ist, scheint nicht irreversibel.

Die grosse Mehrheit - sieben von zehn Personen - hat die Absicht, sich später selbständig zu machen, obwohl viele bereits gescheiterte Erfahrungen mit selbständiger Arbeit gemacht haben. Ihre Projekte haben oft nichts gemein mit den Tätigkeiten, die sie heute verrichten: sie wollen einen Laden aufmachen, ein Taxi kaufen oder einen Bauernhof, eine Werkstatt einrichten.

Als Motive werden immer wieder genannt: sich der Restriktionen abhängiger, untergeordneter und reglementierter (Lohn-)Arbeit in der Fabrik zu entledigen, sein eigener Herr zu sein, ohne Arbeitsordnung und Disziplinarkodex zu arbeiten oder auch 'etwas Eigenes' zu haben, das Unabhängigkeit verleiht (s. Schaubild 10.3). Die Figur der 'Arbeit auf eigene Rechnung', der 'unabhängigen Arbeit', repräsentiert so die Ablehnung der Lohnarbeit; sie verkörpert die Vorstellung von Selbstbestimmung und Freiheit von autoritärem Zwang.

Schaubild 10.3: Motive für den Wunsch selbständiger Beschäftigung



Der Wunsch, sich selbständig zu machen, ist dabei nicht unrealistisch.²³² Selbständige Arbeit ist einerseits weit verbreitet, und nicht nur als Form der Unterbeschäftigung und der Armutsökonomie. Individuell können gerade Personen, die lange Zeit in einer 'guten Firma' beschäftigt waren, auf Abfindungen und die angesammelten 'cesantías' - die Zwangssparbeiträge, die der Betrieb beim Ausscheiden auszuzahlen verpflichtet ist - als Anfangskapital für ein eigenes Geschäft zählen. In vielen Betrieben ist es auch üblich, Personen mit langer Beschäftigungsdauer Aufhebungsverträge und Abfindungen -oft mit beträchtlichem Druck- anzubieten, so dass kaum jemand damit rechnet, bis zur Rente in der 'guten Firma' zu bleiben.

Andererseits haben Arbeiter nach längerer Betriebszugehörigkeit und in einem Alter von 35 Jahren und mehr kaum noch Chancen, auf dem Arbeitsmarkt auch nur annähernd gleichwertige Beschäftigungen zu finden, und sind daher auf selbständige Arbeit angewiesen. Die selbständige Arbeit bedeutet für viele eine attraktive Alternative nach der erschöpfenden Arbeit in der Fabrik, zumal wenn die Kinder flügge geworden sind und die Ausgaben für die Familie weniger belasten. Auch ökonomisch kann sich die selbständige Arbeit rechnen und höhere Verdienste erbringen als abhängige Beschäftigung (vgl. Pries 1994; Gomez 1992).

Die selbständige Arbeit ist für die Industriearbeiter eine typische Perspektive für die dritte Phase des Erwerbsverlaufs - nach einer, durch instabile und prekäre Jobs markierten Anfangsphase und einer 'Stabilisierungsphase', in der das Gros der Männer Zugang zu einer (relativ) guten Firma gefunden hat.

Eine solche Abfolge berufsbiografischer Zyklen mit jeweils unterschiedlichen Beschäftigungsformen ist in Kolumbien durchaus verbreitet, wie die Kommission des US-Ökonomen Chenery, die *Misión de Empleo*, in ihrem Gutachten zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Kolumbien feststellt: 'Der informelle Sektor spielt eine Doppelrolle als Eingangs- wie auch als Ausgangspforte aus der aktiven Beschäftigung. Unter den Jugendlichen sind es 70%, die 'informelle' Tätigkeiten ausführen. Andererseits sind die aktiven Personen mit 50 Jahren oder mehr meist Selbständige oder Kleinunternehmer (*patronos*), wiederum in informellen Tätigkeiten. Im produktivsten Alter zwischen 25 und 50 Jahren

²³² Die Altersstruktur der Beschäftigten in unseren Untersuchungsbetrieben lässt auch keinen anderen Schluss zu: nur noch eine kleine Gruppe von Industriearbeitern ist älter als 45 Jahre; ältere Personen sind also zumindest aus dem industriellen Arbeitsmarkt ausgeschieden.

herrscht die lohnabhängige Beschäftigung im modernen, privaten oder staatlichen Sektor, vor' (Mision de Empleo 1986, 62-64). Die 'Informalität' dieses dritten Zyklus des Arbeitslebens ist freilich sehr von der ersten Phase verschieden: war die informelle Erwerbstätigkeit in der ersten Phase durch prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bestimmt, so verfügen die Personen in der dritten Phase Arbeitserfahrung und oft auch bestimmte Qualifikationen, meist über ein und sei es bescheidenes Kapital und nicht zuletzt auch über ein Netz sozialer Beziehungen; dies alles gibt ihnen die Chance, 'Karriere-Selbständige' (Bromley/Birkbeck 1988) zu werden.²³³

In Kolumbien, wie in anderen Ländern Lateinamerikas, bleibt die selbständige Beschäftigung eine realistische Option, die aus der Analyse der Situation und (auch der politischen) Perspektiven der Industriearbeiterschaft nicht ausgeklammert werden darf.²³⁴ Sie trägt alle Züge einer 'Alternativrolle': ist eine legitime, kulturell hoch bewertete und für die Individuen erträgliche, wenn nicht gar attraktive Alternative zur Lohnarbeit (vgl. Offe/Hinrichs 1984). Viele ältere Beschäftigte sehen eine künftige Entlassung daher durchaus nicht als soziale Katastrophe, sondern als Chance zum Neubeginn mit selbständiger Erwerbsarbeit. Selbst Personen, die durch das alte Arbeitsrecht einen weitgehenden Kündigungsschutz hatten, sind daher stets auf die Angebote der Firmen eingegangen, einvernehmlich mit Abfindungen auszuscheiden. Selbst Massenentlassungen lösen keine Konflikte aus, sofern die Abfindungen hinreichend erscheinen.²³⁵

Insgesamt drückt sich in der starken Orientierungskraft der Alternativrolle selbständiger Beschäftigung umgekehrt auch die geringe Wertschätzung der lohnabhängigen Arbeit, genauer: der 'blue collar'-Arbeit, und so auch der Industriearbeit aus. Die Arbeiter mögen sich mit ihrer Rolle nicht identifizieren; sie verstehen sich nicht als Industriearbeiter, sondern als Personen, die in der Industrie arbeiten, aber andere Perspektiven jenseits der Lohnarbeit und des Arbeitsmarkts haben. Die Wahrnehmung ihrer Situation und Perspektiven wird nicht durch die spezifischen betrieblichen Bedingungen geprägt. Die Arbeit in der

²³³ Dieses Modell von drei Zyklen des Erwerbslebens, bereits von Lopez vorgestellt, ist freilich nicht derart zu verallgemeinern. Es gibt sehr wohl auch Personen ähnlichen sozio-ökonomischen Hintergrunds wie die Industriearbeiter, die ihr ganzes Leben als Selbständige gearbeitet haben - und dabei gut gefahren sind (vgl. dazu Lopez 1990; kritisch: Pries 1994; Gomez 1992)

²³⁴ Es ist daher auch nicht angebracht, den Wunsch der Selbständigkeit als rein ideologische Äusserung abzutun, wie Pecaut dies in seiner empirischen Untersuchung der politischen Orientierungen der Industriearbeiterschaft in Kolumbien macht (s. Pecaut 1971, III, 1 ff)

²³⁵ so sind einzelne Firmen mit ihrem Beschäftigungsabbau gar nicht hinter der Nachfrage nach Aufhebungsverträgen hinterhergekommen, s. auch Kapitel 12.

Industrie schafft ganz allgemein kein Bewusstsein einer kollektiven Identität von Industriearbeitern.²³⁶

Die Distanz zu ihrer eigenen Situation drückt sich auch in den Wunschvorstellungen zur beruflichen Zukunft ihrer Kinder aus: Nur eine von sieben Personen möchte, dass ihre Kinder eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie sie selbst, und noch in den Gründen wird die Deprivation und gesellschaftliche Benachteiligung deutlich, die die Arbeiter in ihrem Berufsleben erfahren haben: Die Kinder sollen 'etwas besseres', nämlich Akademiker werden; sie sollen nicht 'ein armer Arbeiter sein wie ich'; dies ist eine 'versklavende', eine 'schmutzige' Arbeit.

Manuelle Arbeiter, auch solche in der Industrie, scheinen so auf der Schattenseite der Gesellschaft zu leben. Die Perspektive der selbständigen Existenz erscheint dann als Ausweg aus der schwer erträglichen '*condition ouvriere*'. Hoffnungen, die sie selbst nicht mehr realisieren können, übertragen die Arbeiter auf ihre Kinder: ihnen wünschen sie eine gute Schulbildung und eine Zukunft als Akademiker (*profesionales*), also den Aufstieg in eine andere Schicht.

²³⁶ dies dürfte auch einer der Gründe sein, warum Gewerkschaften in Kolumbien so schwach geblieben sind.

11.Kapitel

Basisprozesse der Industrialisierung in einer Gesellschaft im Umbruch

Wie andere lateinamerikanische Länder ist auch Kolumbien relativ spät in den Industrialisierungsprozess eingetreten. Gefördert durch eine Entwicklungsstrategie, die auf die etatistische Steuerung und Kontrolle ökonomischer und gesellschaftlicher Prozesse setzte und auf eine nachholende, binnenmarktzentrierte importsubstituierende Industrialisierung zielte, entstand in wenigen Jahrzehnten eine Industrie mit beträchtlicher Produktvielfalt und Fertigungstiefe.

So stürmisch die Industrialisierung in den fünfziger Jahren begonnen hatte, so abrupt endete in den siebziger Jahren ihre kurze Wachstums- und Differenzierungsphase, und die Krise der achtziger Jahre legte nur allzu sehr die Abhängigkeit und Verwundbarkeit lateinamerikanischer Industrien offen: ihre Angewiesenheit auf die Finanzierung durch traditionelle Agrar- oder Rohstoffexporte, ihre Abhängigkeit von den Produkt- und Prozesstechnologien, Kapital- und Absatzmärkten der Industrieländer, die nur wenig tragfähige Basis von Binnenmärkten mit relativ geringer kaufkräftiger Nachfrage.

Die Krise der achtziger Jahre leitete dann auch den Abschied von der herkömmlichen Entwicklungsstrategie und die neoliberale Wende ein.

Nicht zuletzt unter dem Eindruck der stürmischen Entwicklung in Südostasien und der 'verlorenen Dekade' wird in der entwicklungsökonomischen Diskussion das lateinamerikanische Modell 'nachholender' Industrialisierung weitgehend als gescheitert angesehen. Ihre wirtschaftliche Dynamik - etwa die Ausstrahlung auf andere Wirtschaftsbereiche und namentlich die Landwirtschaft und seine Impulse auf das Beschäftigungssystem - ist weit hinter den früheren Erwartungen zurückgeblieben; die sozialen Probleme - krasse soziale Ungleichheit, Armut und Unterbeschäftigung- sind nicht geringer geworden; ihr Beitrag zur politischen Demokratisierung ist zweifelhaft geblieben. Auch ist die verarbeitende Industrie selbst nach Produktionsvolumen, Struktur, technisch-organisatorischer Entwicklung und Produktivität in zentralen Bereichen weit davon entfernt, den Vorsprung der entwickelten Industrieländer aufzuholen. Schliesslich ist sie mit dem Leitbild der nachholenden Industrialisierung auch einem Entwicklungsmodell gefolgt, das auf die

bedenkenlose Ausbeutung der natürlichen Ressourcen setzt und mit seinen Produkten und Produktionsmethoden zunehmend auch in den Metropolen der spät industrialisierten Ländern grosse ökologische Probleme schafft.

Eine auf die makroökonomischen Strukturaspekte beschränkte Bilanz lässt aber weder den enormen sozialen und ökonomischen Wandel, in den die Industrialisierungsprozesse in Lateinamerika eingebunden sind, in den Blick geraten noch die neuartigen sozialen Prozesse, die durch die Industrialisierung ausgelöst, angestossen oder verstärkt wurden.

Das enge Zusammenspiel zwischen Industrialisierung und gesellschaftlichem Wandel und die starken Veränderungen, welche die jungen lateinamerikanischen Industrien in wenigen Jahrzehnten erfahren haben, werden aber sichtbar, wenn der Blick von den makroökonomischen Zusammenhängen weg und auf den Betrieb als Basis der Industrialisierung und Ort und Schnittpunkt sozialer und ökonomischer Prozesse gerichtet wird; hier werden auch Besonderheiten später, durch die Bedingungen und Verwerfungen des Entwicklungsprozesses geprägter Industrialisierung erfassbar. Der kolumbianische Industrialisierungsprozess bietet dafür ein gutes Beispiel.

1. Basisprozesse der Industrialisierung in einer Gesellschaft im Umbruch

Nach bescheidenen Anfängen in der ersten Hälfte des Jahrhunderts hat sich die Industrie in Kolumbien in einer sehr gedrängten Zeit von wenigen Jahrzehnten, vor allem in den sechziger und siebziger Jahren, entwickelt. Es war dies ein abrupter Prozess der 'Implantation' von Produktionsprozessen, die sich kaum auf nationale Traditionen und Erfahrungen stützen konnten. Die Akteure betraten Neuland, was die mit der industriellen Produktion verbundenen Aktivitäten anbelangt, aber auch was die sozialen Beziehungen angeht.

Die Industrie etablierte und entwickelte sich zugleich in einer Gesellschaft, die sich in einem gedrängten und tiefgreifenden sozialen Wandel, mit neuen und noch wenig verfestigten institutionellen Strukturen und Traditionen, befand und noch befindet, und dieser Wandel hat auch die sozialen Prozesse in der Industrie geprägt. Schliesslich markieren die wenigen Jahrzehnte der Industriegeschichte auch Erfahrungs- und Lernprozesse, wie der Wandel der betrieblichen

Organisationsformen und Sozialbeziehungen belegt, und insbesondere die 'verlorene Dekade' erweist sich als ein Jahrzehnt einer 'Restrukturierung von unten'.

a) Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Entwicklung der jungen Industrie

Die Industrie entwickelte sich im Zuge des überaus schnellen Übergangs einer agrarischen in eine städtische Gesellschaft. In den Städten, die in einem auch in der europäischen Geschichte kaum gekannten Rhythmus wuchsen, entstanden mit neuen und rasch expandierenden Märkten neue Wirtschaftsbereiche, die sich schnell ausweiteten und differenzierten. Die junge Industrie blieb trotz ihres raschen Wachstums in ihrer Dynamik hinter dem schnell wachsenden Bereich privater und öffentlicher moderner Dienstleistungen zurück. Insgesamt entwickelten sich differenzierte städtische Beschäftigungssysteme und Arbeitsmärkte mit einer Vielzahl neuer Berufe, die sich nicht auf traditionelle Berufsstrukturen und Ausbildungsformen stützen konnten.

Der rapide wirtschaftliche und soziale Wandel hat sich mehr oder weniger innerhalb von drei Jahrzehnten vollzogen; er war verbunden mit massiven räumlichen, sozialen und beruflichen Mobilitätsprozessen: Migration vom Lande in die Städte, Wechsel der Inhalte und Formen der Erwerbs- und Berufstätigkeit zwischen den Generationen und selbst innerhalb des Lebensverlaufs.

Erst im Zuge der raschen Urbanisierung entstand als wesentliches Element der Entwicklungsstrategie mit einer neuen institutionellen Infrastruktur staatlicher und privater Dienstleistungen auch ein rudimentäres System der öffentlichen sozialen Versorgung und staatlich administrativer Regelung sozialer Prozesse.

Insbesondere die höhere Schul- und die Universitätsausbildung. So wurde Ende der fünfziger Jahre erstmals eine Form der Berufsausbildung für moderne Industrie-, Dienstleistungs- und Landwirtschaftsberufe in der staatlichen Berufsbildungseinrichtung SENA institutionalisiert und später durch neue Formen der polytechnischen Bildung sowie eine Heerschar von privaten Weiter- und Fortbildungseinrichtungen ergänzt. In den sechziger Jahren wurde auch das bis dahin wenig differenzierte und verbreitete Bildungssystem ausgeweitet und die 'Bildungsexplosion' der letzten Jahrzehnten eingeleitet, die allerdings die starken regionalen und sozialen Disparitäten der Bildungschancen nicht beseitigte.

Erst in den letzten Jahrzehnten zeigt auch die arbeits- und sozialrechtliche Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen Wirkung; ebenso sind erst in diesem Zeitraum 'Inseln' kollektivvertraglicher Regelung entstanden. Die neuen Regelungssysteme erhalten Verbindlichkeit und Geltungskraft, allerdings auf den Sektor 'formeller' abhängiger Beschäftigungsverhältnisse beschränkt. Dagegen bleibt der grosse Bereich selbständiger Erwerbstätigkeit und 'informeller' abhängiger Beschäftigung der privaten Regelung (oder auch Willkür) überlassen. Auch bleiben nicht nur die Regelungsniveaus, sondern auch die Regeldichte gering: das Sozialversicherungssystem beispielsweise schliesst keine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit ein und kommt nur einem kleineren Teil der Bevölkerung überhaupt zugute.

Der schnelle gesellschaftliche Wandel hat auch die Arbeitsmärkte in den Städten geprägt, wo sich die Industrie etabliert. Das Angebot, auf das die Industrie zurückgreifen konnte, schloss zunächst überwiegend Arbeitskräfte ländlicher Herkunft ein, mit niedrigem Bildungsstand, ohne Erfahrung in handwerklichen oder industriellen Berufen und an ländliche Autoritäts- und Servilitätsbeziehungen gewöhnt. Für die Verwaltungsfunktionen, die den Umgang mit Schriftstücken und Zahlen verlangten, standen Arbeitskräfte zur Verfügung, die zumindest einige Jahre die Sekundarschule besucht oder das Bachillerat abgeschlossen hatten.

Mit der rapiden Expansion des Bildungssystems nahm das Angebot von Arbeitskräften mit höherem Bildungsniveau und mit bislang knappen oder gar nicht verfügbaren Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt sprunghaft zu. So gingen aus den neu gegründeten polytechnischen Schulen und den Ausbildungszentren des SENA die ersten Generationen gut ausgebildeter Facharbeiter hervor; aus den stark expandierten Universitäten strömten grosse Gruppen von Ingenieuren und Betriebswirten in die Industrie, und schliesslich sorgte ein immer noch wachsendes Spektrum privater Weiter- und Fortbildungseinrichtungen für ein grosses Angebot 'mittlerer' Qualifikationen. Mit der Ausweitung des städtischen Reparatur- und Wartungshandwerks nahm auch die Gruppe von empirisch ausgebildeten Handwerkern, freilich sehr unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, zu, die der Industrie als Rekrutierungsreservoir zur Verfügung standen.

Schliesslich haben sich in den letzten Jahrzehnten auch die ökonomischen Bedingungen der Industrie sehr verändert: Die Betriebe etablierten sich zunächst in geschützten Märkten und konnten wegen der im Zuge der Urbanisierung rapide

wachsenden Nachfrage nach Industriegütern in der Hauptphase der Industrialisierung mit sicherem Absatz und hohen Gewinnen selbst dann rechnen, wenn Produktivität und Produktqualität niedrig waren. Mitte der siebziger Jahre änderte sich dies aber grundlegend. Starke Absatzeinbrüche und steigende Konkurrenz, hohe Finanzierungs- und Zulieferkosten übten Druck aus, die Produktionskosten zu senken, die Produktivität und Produktqualität zu steigern und neue Marktstrategien zu entwickeln. Der Schwerpunkt von betrieblichen Veränderungen lag angesichts instabiler Märkte und hoher Kapitalkosten nicht so sehr in der Einführung neuer Technologien, sondern eher in der Rationalisierung der Organisation von Unternehmensverwaltung und Produktion sowie in der Personalpolitik.

b) Veränderungstendenzen betrieblicher Organisation und Sozialbeziehungen

Urbanisierung, die Expansion neuer Märkte, die Entwicklung neuer Wirtschaftsbereiche, die Entstehung und Ausbreitung neuer Institutionen - diese rapiden Entwicklungsprozesse mit all ihren Verwerfungen prägen die traditionellen Muster wie auch die Veränderungen der betrieblichen Organisation und Sozialbeziehungen der jungen Industrie.

- Organisation von Unternehmen und Produktionsprozessen

Mit der Industrialisierung etablierten sich unterschiedliche Unternehmenstypen mit jeweils sehr verschiedenen ökonomischen und technisch-organisatorischen Voraussetzungen. Neben den wenigen alten, gewachsenen Grossunternehmen nationalen Kapitals siedelten sich erst in der Hauptphase importsubstituierender Industrialisierung transnationale Tochterbetriebe an, die von vornherein mit bürokratischer Verwaltung unter Leitung von professionellen Managern und mit dem *know how* und den Technologien der Zentralen ihre Operationen begannen.

Von besonderer Bedeutung ist aber ein Typ von Unternehmen, der auch noch in der lateinamerikanischen Arbeitssoziologie wenig Aufmerksamkeit gefunden hat: der der jungen und oft schnell gewachsenen Unternehmen nationalen Kapitals, meist im Eigentum und unter der Kontrolle von Familienklans. Diese bilden nicht nur das Gros der kolumbianischen Industrie, sondern haben insgesamt auch eine grosse ökonomische und politische Bedeutung. Insbesondere in diesem Bereich

konzentrieren sich vor allem seit Mitte der siebziger Jahre tiefgreifende Veränderungsprozesse in Unternehmensorganisation und Produktionsprozessen; zugleich zeigt sich hier auch die grosse Kontinuität und Anpassungsfähigkeit eines Typs der Unternehmensherrschaft, der in den Industrieländern nicht mehr bestimmend ist: die hochgradig auf personalisierten Beziehungen gegründeten Klanherrschaft.

Diese Unternehmen begannen praktisch ohne Vorbilder, was die Organisation von Produktion und Verwaltung anging, und haben in Prozessen des *trial und error* die Organisation von Produktion und Verwaltung entwickelt. Die Unternehmer, meist noch Personen ohne akademische Ausbildung und als Kaufleute zum Anfangskapital gekommen, kannten sich oft besser im Umgang mit Kunden, Bankdirektoren und Regierungsfunktionären aus als in der effizienten und rechenhaften Organisation von Verwaltungs- und Produktionsprozessen.

Die traditionelle Organisation der Unternehmensverwaltung und die sozialen Beziehungen im Unternehmen waren durch die umfassenden persönlichen Autoritäts- und Loyalitätsansprüche der Firmengründer oder der Personen ihres Vertrauens, oft Familienmitglieder, bestimmt und liessen eine systematische Arbeitsteilung, Aufgabendelegation und Zuweisung von eigenständiger Verantwortung an Subalterne nicht zu. Die Aktivitäten der Firmenleitung konzentrierten sich auf die kaufmännischen Funktionen, während die Produktion eher geringere und nachgeordnete Bedeutung hatte und oft einem erfahrenen Produktionschef überlassen wurde. In allen Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen herrschte das Erfahrungswissen vor, das innerhalb des Unternehmens tradiert wurde.

Auch die traditionelle Organisation der Produktionsprozesse stützte sich eher auf Erfahrung als auf andernorts bewährte Modelle. Die Unternehmen begannen zunächst einfache, oft auch kopierte Produkte mit gebrauchten Importmaschinen zu fertigen, überwiegend in eher handwerklicher Produktionsweise, ohne systematische Organisation und kaum rechenhaft gesteuert und kontrolliert. Über lange Zeit war der Produktionsbereich ein zwar nachgeordneter, aber relativ autonomer Bereich, in dem die mit umfassender Autorität versehenen Produktionsmeister und Vorarbeiter, die ihre Qualifikationen in langen Jahren als Arbeiter im Arbeitsprozess selbst erworben hatten, die Funktionen der Planung, Koordination und Kontrolle der Produktion ausübten. Die Organisation der Produktions- und Arbeitsprozesse war wenig systematisiert, Arbeitsteilung und

Spezialisierung waren nur in geringem Masse formalisiert. Die Arbeitstechniken und insgesamt die Muster des Arbeits- und Sozialverhaltens orientierten sich an auf Erfahrung gegründeten Normen und *customs and practices*.

Gerade in der Hauptphase der Industrialisierung expandierten viele Unternehmen in einem relativ kurzen Zeitraum. Im Zuge des Wachstums von Produktion und Beschäftigung schufen aber die zu Beginn etablierten eher kleinbetrieblichen Muster informeller Organisation und hochgradig personalisierter Autoritätsbeziehungen zunehmend Probleme der Planung, Koordination und Kontrolle betrieblicher Prozesse; in der Krise war dann der Druck unabweisbar, Unternehmens- und Produktionsorganisation einer Revision zu unterziehen.

Seit Mitte der siebziger Jahre zeigt sich ein deutlicher Wandel der Unternehmensorganisation, der selbst noch in Kleinbetrieben Spuren hinterlässt. Die personalisierte Herrschaft des Patriarchen verwandelt sich in professionelles Management. Eine erste Generation von Akademikern, oft auch Mitglieder des Familienklans, strömt in die Betriebe. Die neuen *profesionales* stellen das Erfahrungswissen und die tradierten, häufig auch ritualisierten Praktiken in Frage und werden zu Protagonisten neuer, nach innen wie aussen gerichteter Strategien. In Mittel- und Grossbetrieben bildet sich die Unternehmensverwaltung heraus: Unternehmensfunktionen werden differenziert, spezialisiert und zugleich integriert. Insbesondere der Produktionsbereich gewinnt an Bedeutung, und die Entwicklung von Produkten, die technisch-organisatorische Gestaltung des Produktionsprozesses bis hin zur Personalpolitik werden überhaupt erst Zielfeld von Unternehmensstrategien.

Protagonisten des Wandels im Produktionsbereich sind vor allem die Ingenieure, die in vielen Unternehmen erstmals in herkömmliche Funktionen der Unternehmens- und Produktionsleitung einrücken, dort 'Empiriker' verdrängen oder auch neue und spezialisierte Funktionen in der Produktion ausüben. Die Produktions- und Arbeitsprozesse werden in vielen Betrieben jetzt erst der Kostenrechnung und Produktivitätsanalyse zugänglich und Gestaltungsfeld von Rationalisierungsstrategien. Produktentwicklung und Prozessplanung, Steuerung und Kontrolle der Produktions- und Arbeitsprozesse werden systematisiert und zentralisiert, die traditionellen Produktionschefs entmachtet und auf verbindliche Produktionsprogramme verpflichtet; Arbeits- und Kooperationsvollzüge sowie vertikale und horizontale Arbeitsteilung formalisiert und an schriftliche Normen

gebunden. Schliesslich werden auch Politiken entwickelt, die sich auf die Arbeitskräfte richten: mit der Entwertung des tradierten empirischen Erfahrungswissens und der Erschütterung von *customs and practices* kommen auch bislang übersehene Rationalisierungsfelder ins Blickfeld: Es werden Selektionspraktiken systematisiert und traditionelle Regeln und Sicherungen interner Arbeitsmärkte revidiert - mit dem Ziel, Arbeitskosten zu reduzieren, Beschäftigung zu flexibilisieren und Leistungs- und Motivationsreserven zu mobilisieren.

- Industrieller Arbeitsmarkt und Industriearbeiter

Die junge Industrie fand auf dem Arbeitsmarkt kaum Arbeitskräfte mit Qualifikationen, wie sie für anspruchsvollere und zumal fachliche Tätigkeiten erforderlich sind. Da es weder einschlägige handwerkliche Traditionen gab noch institutionelle Formen der Berufsbildung verbreitet waren, konnten sich Nachfrager und Anbieter auch gar nicht an Berufsbildern orientieren. Die praktische Anlernung im betrieblichen Arbeitsprozess war daher die übliche Form der Qualifizierung wie auch der Sozialisierung in das betriebliche Sozialgefüge. Sie war abgestimmt auf Arbeitskräfte mit geringem Bildungsniveau und ohne einschlägige Berufserfahrungen, so vor allem die Migranten, die das hauptsächliche Arbeitskräftereservoir der frühen Industrialisierung bildeten. Auch im Bereich der traditionellen Unternehmensverwaltung herrschte das Prinzip der internen Qualifizierung vor.

Diese Form der sozialen Selektion und der Qualifizierung hat, wie die Analyse der Berufsverläufe erweist, bis heute eine erhebliche Bedeutung bewahrt. Es zeigt sich aber inzwischen eine beträchtliche Differenzierung der Rekrutierungs- und Qualifizierungsformen, nicht nur im Management, in dem nun Akademiker das Sagen haben.

Allgemein deutet sich auch ein Wandel im Profil der Industriearbeiter an: diese sind mehr und mehr städtischer Herkunft und haben ein deutlich höheres Bildungsniveau als die ersten Generationen. Im gewerblichen Bereich werden zunehmend für bestimmte fachlich qualifizierte Tätigkeiten Personen mit einschlägiger Ausbildung oder Berufserfahrung rekrutiert, und insbesondere die industriellen Facharbeiten werden in wachsender Masse von Personen ausgeführt, die eine institutionelle Ausbildung, meist im staatlichen SENA abgeschlossen und Berufserfahrung gewonnen haben. Auch wenn immer noch verschiedene Rekrutierungs- und Qualifizierungsformen miteinander konkurrieren, haben nicht nur Berufsbilder - nicht zuletzt durch die Institutionalisierung von Formen der Berufsbildung - Konturen gewonnen; auch hat sich ein Arbeitsmarkt für Fachberufe so konsolidiert, dass er

mit seinen Preis- und Qualitätskriterien Selektionsprozesse steuert und Berufsverläufe und 'Karrieren' strukturiert. Dies gilt aber nur für einen Kern 'professioneller' Industriearbeit. Für den grösseren Teil der Arbeiter hat die Tätigkeit im Industriebetrieb nach wie vor nur wenig mit den früheren Berufserfahrungen gemein.

- Industrielle Beziehungen

Die Unternehmer der ersten Generationen, meist Kaufleute ohne technische oder handwerkliche Vorkenntnisse, konnten sich ebensowenig wie die Arbeiter der ersten Generationen, die ihre Arbeitserfahrungen ausserhalb der Industrie, vor allem in der Landwirtschaft, erworben hatten, auf traditionelle Muster sozialer Beziehungen stützen, durch die die gegenseitigen Ansprüche und Rechte in den neuartigen betrieblichen industriellen Arbeitsverhältnisse definiert wurden. Immerhin waren die Unternehmer aufgrund des niedrigen Niveaus und der geringen Dichte von arbeitsrechtlichen Normen und der Schwäche der kollektiven Interessenorganisationen nur geringen Beschränkungen und Kompromisszwängen ausgesetzt; die Arbeiter ihrerseits waren an Herrschafts- und Servilitätsbeziehungen gewöhnt, wie sie insbesondere auf dem Lande üblich waren. In den frühen sozialen Beziehungen ergänzen sich umfassende Autoritäts- und Loyalitätsansprüche der Unternehmer und traditionelle Ehrerbietigkeit und Unterordnung der Beschäftigten und lassen den Unternehmen eine breite Spanne der Formen der Autoritätsausübung, zwischen despotischer Herrschaft und wohlwollendem Paternalismus, der Loyalität mit Fürsorge belohnt.

Mit der Entwicklung rudimentärer sozialstaatlicher Funktionen und der Institutionalisierung von Regelungssystemen industrieller Beziehungen, der Bürokratisierung von Unternehmensverwaltungen und dem Wandel des sozialen und beruflichen Profils der Arbeitskräfte sind auch die traditionellen Muster sozialer Beziehungen erodiert und zugleich differenziert worden: paternalistische Fürsorge verwandelt sich in betriebliche Sozialpolitik, freiwillige betriebliche Leistungen in rechtliche oder tariflich erstrittene Rechte; auch stellen Arbeitskräfte städtischer Herkunft und mit höherem Bildungsniveau höhere Ansprüche nicht nur an die materiellen Beschäftigungsbedingungen, sondern auch an Kommunikations- und Kooperationsformen.

Zwar differenziert sich das Spektrum von betrieblichen Stilen industrieller Beziehungen; nach wie vor bleiben aber 'ausgehandelte Sozialordnungen', die der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten den Raum für die

kompromisshafte Aushandlung kollektiver Interessen lassen, gegenüber den verschiedenen Spielarten autoritärer betrieblicher Herrschaft eher peripher.

c) Das Auseinanderfallen von technisch-organisatorischer und sozialer Kompetenz

Bei aller Heterogenität von Betriebs- und Produktionsstrukturen sind die Veränderungsprozesse nicht zu übersehen, welche die kolumbianische Industrie seit Mitte der siebziger Jahre erfasst haben. Insbesondere die gemeinhin als 'verlorene Dekade' bezeichneten achtziger Jahre markieren einen tiefgreifenden 'Restrukturierungsprozess von unten', der sich nicht auf den Typ des in der Hauptphase der Industrialisierung gegründeten, 'gewachsenen' und inzwischen mittleren oder grossen Unternehmen nationalen Kapitals beschränkt.

Dies alles lässt beträchtliche Veränderungen sichtbar werden, die sich in makroökonomischen Daten kaum widerspiegeln und gibt, zumindest was die betrieblichen Basisprozesse angeht, Anlass zu Zweifeln an jenem Bild der Stagnation, wie es vor allem im Zuge der 'neoliberalen Wende' in immer grelleren Farben gezeichnet wird.²³⁷

Die eigentümliche Entwicklung lässt sich nur aus der Wechselbeziehung 'endogener' betrieblicher Erfahrungs- und Lernprozesse und dem raschen Wandel des gesellschaftlich- institutionellen Umfelds erklären. Die kurze Geschichte der Industrialisierung kann auch als intersubjektiver Lern- und Erfahrungsprozess aufgefasst werden, in dem Kenntnisse über Märkte und Produkte, Produktionstechnologien, betriebliche Organisation und industrielle Beziehungen akkumuliert, diffundiert und in Strategien und Politiken umgesetzt wurden. So sehr auch insbesondere Traditionen autoritärer Herrschaft Lernprozesse behindert oder verzögert haben mögen, so mussten betriebliche Politiken doch immer wieder den gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel 'verarbeiten' und d.h. mit den etablierten betrieblichen Strukturen und und Praktiken vermitteln.

Diese Prozesse zeigen an, dass sich auf betrieblicher Ebene eine beträchtliche 'technisch-organisatorische Kompetenz' gesammelt hat, die sich in der Fähigkeiten

²³⁷ Die Befunde bestätigen aber recht nachdrücklich die eher abweichenden Schlussfolgerungen einzelner Ökonomen, so etwa Zerda 1992, S.28 und Echavarria 1990; s.auch Urrea 1987; Urrea 1993; kritisch dagegen: Bonilla 1992

ausdrückt, Produktions- und Arbeitsprozesse innovativ und effizient zu organisieren, neue Produkte zu entwickeln, geeignete Produktionstechnologien auszuwählen und Arbeitsorganisation und Technologien aufeinander abzustimmen.²³⁸ Sie erweist sich nicht so sehr in der Einführung 'avanciertester' Technologien, sondern vielmehr in der Auswahl und Assimilation solcher Technologien, die den besonderen Marktbedingungen entsprechen und mit den vorhandenen Organisations- und Qualifikationsstrukturen verträglich sind.

Nicht in gleichem Masse wie die 'technisch-organisatorische Kompetenz' hat sich aber die 'soziale Kompetenz' entwickelt, das heisst die Fähigkeit, Motivation und Qualifikation der Beschäftigten zu fördern und soziale Beziehungen und Konflikte so zu regeln, dass unterschiedliche Interessen Ausdrucks- und Kompromissformen finden.

Die Tradition autoritärer Herrschaft in ihren paternalistischen oder despotischen Spielarten, die Unterdrückung kollektiver Interessenorganisation und kompromisshafter Interessenaushandlung und die Politisierung des industriellen Konflikts als eines Problems der öffentlichen Sicherheit dürften grundlegende 'Modernisierungsbarrieren' der kolumbianische Industrie darstellen. Selbst noch in den aufgeklärten 'neopaternalistischen' Formen betrieblicher Herrschaft wird der Widerspruch zwischen autoritären 'Herr-im-Hause'-Ansprüchen und Zielen der Steigerung von Produktivität und Qualität unübersehbar: Wie kann zu selbstbewusster und vertrauensvoller Zusammenarbeit motiviert, können Kommunikation und Kooperation als Produktivitätsquelle genutzt werden, wenn die Beschäftigten ihre Interessen nur in dem vom Unternehmen definierten und kontrollierten Masse und Rahmen geltend machen können und sie allenthalben an ihre subalterne Stellung erinnert werden? Das Leitbild der harmonischen betrieblichen Produktionsgemeinschaft, wie es gerade in den autoritären Formen betrieblicher Herrschaft dominiert, erweist sich schnell als brüchig, wenn es keine legitimen Formen gibt, in denen Konflikte ausgedrückt und Konsens erzielt und ausgehandelt werden können.

²³⁸ s. dazu die Konzeptualisierung der 'technologischen Kapazität' von Katz et. al 1986 und Fainboim 1992, S. 142 f. Fainboim hebt die Bedeutung der technologischen Kapazität gegenüber der Investition hervor: es sind nicht die technischen Artefakte selbst, welche Produktivität und Entwicklung fördern; Technik muss vielmehr entwickelt und in soziale Zusammenhänge eingebettet werden. Technologische Kapazität ist daher nicht gleichzusetzen mit Verfügung über modernste Technologien, sondern ist Wissen und Erfahrung in der Anwendung und Verbesserung von Technologien in ihrem sozialen und organisatorischen Zusammenhang. Für eine Modernisierung von Produktionsstrukturen ist es daher nicht hinreichend, Kapitalgüter zu importieren und Qualifikationen zu erhöhen (vgl. Fainboim, S. 146; s. auch Misas 1993)

Es ist auch nicht zu übersehen, dass betrieblicher Autoritarismus und kurzfristiges ökonomisches Denken der Nutzung von Motivations-, Qualifizierungs- wie auch Qualifikationspotentialen eher hinderlich sind. Die Unternehmen zeigen wenig Neigung, die traditionellen, rein empirischen Formen der betrieblichen Qualifizierung durch institutionelle Formen der Fort- und Weiterbildung zu erweitern und zu öffnen und Qualifikationspotentiale zu nutzen. Die traditionelle Form schafft aber nicht nur für die Beschäftigten die Risiken einer starken Bindung an den Einzelbetrieb, sondern wird auch für den Betrieb zum Produktivitätshemmnis: sie trägt nämlich dazu bei, tradierte Arbeitstechniken und -praktiken fort- und festzuschreiben und stösst insbesondere dort auf Grenzen, wo umfassendere theoretische Kenntnisse oder technisches Funktionsverständnis erforderlich sind. Betriebe halten aber auch an der traditionellen Rekrutierungsform fest, weil sie den anderenorts oder gar in institutionellen Formen qualifizierten Arbeitskräften oft Ansprüche, Orientierungs- und Verhaltensweisen unterstellen, die sie für unvereinbar mit betrieblichen Autoritätsanforderungen halten; sie geben also der Erhaltung der betrieblichen Ordnung Vorrang vor Produktivität und Qualität.

Andererseits sind nur wenige der Betriebe, die für fachliche Tätigkeiten Arbeitskräfte mit einschlägiger Ausbildung suchen, bereit, sich selbst an der institutionellen Berufsausbildung zu beteiligen; es trägt dies zur andauernden Knappheit derart qualifizierter Arbeitskräfte bei und fördert die Perpetuierung der scheinbar billigeren und massgeschneiderten betrieblichen Qualifizierung.

Die geringe Attraktivität, die die Industriearbeit in den Lebensentwürfen der Industriearbeiter genießt, hängt auch mit der gegenwärtigen Verfassung betrieblicher Arbeit zusammen: der Subordination der Arbeiter unter autoritäre Fabrikregimes, dem geringen Spielraum, Ansprüche an die materiellen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geltend zu machen und Qualifizierungs- und Partizipationschancen nutzen zu können.

2. Späte Industrialisierungsprozesse und Industriesoziologie

Die soziologische Analyse der 'Basisprozesse' später Industrialisierung steht vor dem Problem, dass die verfügbaren Konzepte in der Regel das wiedergeben, was in den Industrieländern im gesellschaftlichen Wirklichkeitsbereich von Betrieb, Arbeit, Technik, Organisation, industriellen Beziehungen, Industrie und Wirtschaft als Pro-

blem und als erforschenswert wahrgenommen und diskutiert wird. Probleme und Fragestellungen sind auf hochindustrialisierte Länder zugeschnitten und thematisieren ihren eigenen gesellschaftlichen Entstehungs- und Entwicklungskontext in der Regel nicht mehr. Sie beleuchten jeweils nur Ausschnitte der Arbeits- und Erwerbswirklichkeit dieser Länder, deren gesellschaftliche Bedeutung und Begründung - wenn überhaupt - nur im engeren Rahmen der hochindustrialisierten Länder selbst reflektiert wird (vgl. Dombois/Pries 1994).

Das Bild der Arbeitssoziologie von Arbeit und Betrieb wird weitgehend von 'Normalitätsvorstellungen' bestimmt, die bereits in den Industrieländern diskutabel sind: vor allem von grossen, meist auch auf internationalen Märkten operierenden Unternehmen mit bürokratischer Organisation, technisch-organisatorisch 'avancierten' Produktionsprozessen, mit institutionalisierten industriellen Beziehungen, in denen Konflikte ausgetragen und geregelt werden, und mit Personal, das sich in der gesamten Berufs- und Lebensperspektive auf abhängige Arbeit, meist auch auf regelmässige Karrieren einstellt und entsprechende Ansprüche an die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stellt.

Auch das Bild der Entwicklung von Arbeit wird durch Tendenzen in den Industrieländern bestimmt. Zwar sind inzwischen die Vorstellungen von der industriell-kapitalistischen Entwicklung als eines universalen evolutionären Prozesses brüchig geworden und eher dem Bild eines offenen, sowohl sozio-kulturell variablen wie auch durch Politiken beeinflussbaren Entwicklungsprozesses mit unterschiedlichen Pfaden gewichen; trotzdem richten sich Blick und Interesse doch immer wieder, wie von unsichtbarer Hand gelenkt, vor allem auf 'avancierte' Prozesse, die Vorboten und Keimzellen allgemeiner Tendenzen industriellen Wandels zu sein scheinen.

Die implizite Orientierung an Normalitäts- und Modernisierungsvorstellungen ist schon in den Industrieländern nicht unproblematisch. Sie macht es aber erst recht schwer, die Besonderheiten, die Vielfältigkeit und Widersprüchlichkeit von späten und 'unvollständigen' Industrialisierungsprozessen inmitten abrupten gesellschaftlichen Wandels zu erfassen, wie das kolumbianische Beispiel belegt.

Dies drückt sich nicht nur in der grossen Spannweite von Betriebstypen aus, die selbst noch auf denselben Märkten konkurrieren, wie die Fallstudie der drei Betriebe der Kfz-Industrie zeigt. Auch finden sich die Protagonisten des industriellen Wandels

in einem Unternehmenstyp, der in den Industrieländern eher als Relikt erscheint: dem des mittleren bis grossen Familienunternehmens, das die rapide technisch - organisatorische Rationalisierung mit autoritären, und sei es aufgeklärt neopaternalistischen industriellen Beziehungen verbindet. Schliesslich entspricht auch der Typ des Industriearbeiters nicht dem Normalbild der Arbeitssoziologie der Industrieländer: Industriearbeiter auf Abruf, die ihre Zukunftsperspektiven nicht an der Industriearbeit noch an abhängiger Beschäftigung orientieren, sondern an selbständiger Erwerbsarbeit.

Auch in den Prozessen industriellen Wandels setzen sich nicht einfach nur jene Tendenzen industriell-kapitalistischer Entwicklung durch, welche in den Industrieländern längst zur Entfaltung gekommen sind. Die Bürokratisierung der Unternehmerfunktionen, die Gestaltung von bislang eher informell und erfahrungsmässig organisierten Arbeitsprozessen nach tayloristisch- fordistischen Gesichtspunkten, neuerdings die Verbreitung von 'post-' oder 'neofordistischen' Organisationskonzepten, welche Kommunikation und Kooperation systematisch zu nutzen suchen - all diese Prozesse, die sich ja häufig genug auch konzeptionell an Vorbildern der Industrieländer orientieren, können nicht einfach als Prozesse nachholender industrieller Modernisierung in historisch gedrängter Form interpretiert werden.

Bereits die betrieblichen Rationalisierungsverläufe selbst weisen auf typische 'Verwerfungen' hin. Ansatz- und Schwerpunkte betrieblichen Wandels sind häufig verschieden und widersprüchlich; auch überlagern sich Rationalisierungsmuster sehr unterschiedlicher Provenienz.

Insgesamt zeigt sich in den Produktionssystemen, den Mustern der Sozialbeziehungen und den Erwerbsformen eine Heterogenität, die sich nicht in sukzessive Ablaufschemata fügt: Was in der evolutionären Sicht als ungleichzeitig unterschiedlichen Perioden der industriellen Entwicklung zugerechnet wird, überlagert sich, geht neue Verbindungen ein und koexistiert.

Charakteristisch für die späten Industrialisierungsprozesse ist die Heterogenität von Produktions- und Arbeitsprozessen, Formen und Regelungsweisen der Erwerbsarbeit. Es deutet wenig darauf hin, dass diese Heterogenität geringer wird und in nationale Entwicklungspfade mündet.

So 'koexistieren' selbst innerhalb ein- und derselben Branche Produktionssysteme, die sich jeweils sowohl im technisch-organisatorischen Design und in den Formen der Steuerung und Kontrolle der Produktionsprozesse und in den sozialen

Beziehungen grundlegend unterscheiden. Wie unsere exemplarischen Fallanalysen in der Kraftfahrzeugindustrie belegen, reicht allein hier das Spektrum vom tayloristisch-fordistischen Produktionssystem über Formen der manufakturmässigen Organisation der Produktions- und Arbeitsprozesse bis hin zur Kooperation formell selbständiger Handwerker, die an das Beispiel der Kutschenmanufaktur erinnern; es schliesst also Produktionssysteme als gleichzeitige ein, die im evolutionären Paradigma sehr unterschiedlichen Phasen industriell-kapitalistischer Entwicklung zugerechnet werden. Auch die kontraktuellen Arbeitsbeziehungen zeigen eine Heterogenität auf, die sich kaum mit Vorstellungen kontinuierlicher Entwicklung vertragen. In manchen, meist kleineren Betrieben herrscht das *internal subcontracting* vor: Arbeitsbeziehungen auf der Grundlage von Werkverträgen, sei es mit einem Generalunternehmer, der dann weitere Arbeitskräfte unter Vertrag nimmt, sei es direkt mit den Handwerkern. Diese vor allem auch im Handwerk sehr verbreitete Art koexistiert mit einem breiten Spektrum von Formen der Lohnarbeit; sie verbinden sich mit sehr unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Eine solche Heterogenität zeigt sich allein schon in der Kfz - Industrie, also einer 'modernen' Branche, welche allgemein als Vorreiter avancierter Produktionstechnologien und Organisationsformen gilt, und macht deutlich, dass Differenzierungen von Produktionssystemen und Arbeitsverhältnissen nicht an Branchen und Sektoren festgemacht werden können. Sie verlaufen, anders als dualistische Konzeptionen vermuten lassen, vielmehr durch 'moderne' wie 'traditionelle' Wirtschaftsbereiche hindurch.

Auch koexistieren sehr unterschiedliche Erwerbsformen im Spektrum zwischen selbständiger oder familiärer Erwerbsarbeit und kontraktueller Lohnarbeit mit jeweils unterschiedlichen Regelungsformen und -niveaus und flüssigen berufsbiographischen Übergängen; sie lassen es problematisch erscheinen, formelle, in institutionelle Regelungssysteme eingelassene abhängige Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zum Bezugsrahmen der Analyse zu machen. Die Beschäftigungsformen zwischen Lohnarbeit und scheinbar selbständiger Erwerbsarbeit, das Niveau der materiellen Regelungen - etwa der Löhne und Sozialleistungen und der Beschäftigungsstabilität -, schliesslich auch die betrieblichen Herrschaftsstrukturen zeigen selbst noch im Bereich der Industrie solche Unterscheide an, dass nicht nur die Unterscheidung zwischen formellem und informellem Sektor, sondern auch das Bild der Industriearbeiterschaft als homogener Gruppe wenig Sinn gibt.

Auch die institutionalisierten industriellen Beziehungen, seien es das rudimentäre Gerüst arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards, seien es Kollektivvereinbarungen, haben zu geringe Verbreitung bzw. selektive eingeschränkte Regelungskraft, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu normalisieren; sie lassen nicht nur breiten Raum für sehr unterschiedliche Formen betrieblicher Herrschaft und Stile industrieller Beziehungen, sondern auch für sehr unterschiedliche Erwerbsformen. Dieser Raum wird auch im Zuge der betrieblichen Modernisierungsprozesse keineswegs enger.

Schliesslich drückt sich auch in dem geringen Grad gesellschaftlicher Normalisierung der Berufsverläufe der Industriearbeiter die Heterogenität der Erwerbsformen und Arbeitsverhältnisse und letztlich auch der sozialen Profile der Industriearbeiter aus. Grosse Unterschiede zeigen sich in der Dauer der Schulbildung, dem Alter beim Eintritt in das Erwerbsleben, der Art und Abfolge der ausgeübten Tätigkeiten wie auch den Formen der Arbeitsbeziehung. Nach wie vor sind auch die Qualifizierungs- und Selektionsformen wenig standardisiert: Es herrscht das *learning by doing* im Arbeitsprozess als Qualifizierungsform vor; die im Bereich fachberuflicher Tätigkeiten mit neuen Formen der institutionalisierten Ausbildung und der traditionellen empirisch - informellen Ausbildung im Handwerk koexistiert. Wenn sich auch im Bereich der industriellen Fachberufe wie auch in den Leitungsebenen Tendenzen der Professionalisierung durchsetzen, bleiben die Berufsbilder im allgemeinen verschwommen. Der Arbeitsmarkt und das Erwerbssystem insgesamt ist wenig segmentiert, die Berufsverläufe sind offen und die Übergänge zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Erwerbsarbeit fließend.

Insgesamt werden Konturen eines eigentümlichen Industrialisierungsprozesses sichtbar, in dem heterogene Produktionssysteme, Herrschaftsformen und Arbeitsverhältnisse als gleichzeitige koexistieren, die in der Geschichte der Industrieländer unterschiedlichen Phasen zugerechnet werden. Sie sind selbst Ausdruck und Teil des rapiden gesellschaftlichen Wandels mit all seinen Widersprüchlichkeiten und Verwerfungen, in den das Land in den letzten fünfzig Jahren eingetreten ist. Er scheint längst noch nicht abgeschlossen und dürfte auch mit dem Übergang zu einem neuen, neoliberal inspirierten Entwicklungsmodell kaum in homogene und normalisierte Formen geleitet werden.

Die Heterogenität ist nicht zuletzt nämlich auch Ausdruck der prekären, wenig verbindlichen institutionellen Struktur, in der sich Industrialisierungsprozesse und der soziale Wandel vollziehen. Für die letzten Jahrzehnte ist ein rapider institutioneller Wandel charakteristisch. Es ist aber bezeichnend, dass die neuartigen Institutionen - Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, rechtliche Regelungen etc. - jeweils nur beschränkte und selektive Regelungskraft haben, nicht also allgemein soziale Prozesse regeln; sie koexistieren mit herkömmlichen Regelungsformen, ergänzen sie oder treten in Widerspruch zu ihnen. So ist beispielsweise die Beziehung zwischen Bildung und Erwerbsverlauf locker. Auch haben sich Berufsbilder und Ausbildungsformen nur in einzelnen Bereichen so konsolidiert, dass sie Arbeitsmarktprozesse und -verhalten steuern. Weiter ist auch der Arbeitsmarkt nur eine unter anderen Institutionen, über die Erwerbschancen und -risiken verteilt werden; auf lohnabhängige Beschäftigungsverhältnisse gerichtete Institutionen und Normen regeln daher nur einen Teil der Arbeitsverhältnisse und können auch hier neutralisiert, konterkariert und umgangen werden. Letztlich ist das 'soziale Netz' so rudimentär und lückenhaft, dass es nur wenigen Gruppen stabile Lebensperspektiven bietet.

Es hängt mit dem prekären institutionellen Umfeld zusammen, dass Betriebe eine Schlüsselstellung für die Verteilung von Erwerbs- und Lebenschancen haben: nicht nur für das Einkommensniveau, sondern auch für soziale Sicherungen der Beschäftigten und ihrer Familien und nicht zuletzt für die Chancen, Qualifikationen zu erwerben und zu verwerten. Selbst noch die Startbedingungen für die selbständige Arbeit in der dritten Phase des Erwerbslebens werden durch die Betriebe geprägt. Die Betriebe haben also viel weitreichendere Funktionen als in Gesellschaften mit sozialstaatlichen Versorgungs- und Sicherungssystemen. Da zugleich aber Niveau und Verbindlichkeit von externen Auflagen oder restriktiven Zwängen niedrig sind, haben die Betriebe grosse Spielräume für ihre Politiken. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Selektion und Qualifikation, Sozialleistungen etc. werden dann weitgehend von den ökonomischen Ressourcen und den internen Machtkonstellationen und Kompromisszwängen bestimmt und fallen entsprechend unterschiedlich aus. Die Arbeiter sind umgekehrt in einem grossen Teil ihres Arbeitslebens von einzelnen Betrieben abhängig.

Der geringen Regelungsreichweite gesellschaftlicher Institutionen - Arbeitsmarkt, sozialen Sicherungen, Bildungszertifikaten und Beruf - entspricht andererseits die überragende Bedeutung, die familiäre und überhaupt soziale Netze für die

Steuerung sozialen Verhaltens und die Verteilung sozialer Chancen haben. Beides scheint sich gegenseitig zu bedingen. Wenn die Menschen in Zeiten der Erwerbslosigkeit oder prekären Erwerbstätigkeit nicht auf öffentliche Versorgungsleistungen oder auch Vermittlung rechnen können, bleiben sie auf die Hilfe ihrer sozialen Netze angewiesen, sei es in Form subsidiärer Leistungen, sei es auf Informationen und Empfehlungen. Wo Berufsbilder zu unscharf, Bildungszertifikate zu wenig verbreitet oder aber zu unspezifisch sind, vermitteln soziale Netze genauere Informationen über die Qualitäten von Arbeitskräften; und umgekehrt, wo es keine öffentlichen Vermittlungsagenturen und Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, kommt den sozialen Netzen eine zentrale Funktion der Steuerung von Arbeitsmarktprozessen zu.

Schliesslich hängt mit der geringen Regelungskraft und -reichweite von Institutionen zusammen, dass die (Über-) Lebensformen und sozialen Chancen sehr viel stärker auch von den Strategien, Verhaltensweisen der Menschen selbst beeinflusst werden. Die grosse Mobilität der Industriearbeiter, die enorme Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Behauptungskraft, die sie in ihren Berufsverläufen zeigen, ist die andere Seite einer nur schwachen Institutionalisierung von Karrieren und einer relativ durchlässigen Struktur des Erwerbssystems.

12.Kapitel

Neoliberale Wende, industrielle Restrukturierung und Arbeit - Schlussfolgerungen zu den Perspektiven der *Apertura*²³⁹

Kolumbien ist eines der Länder, das erst relativ spät in die *Apertura*, die neoliberale Wende eingetreten ist. Seit Ende der achtziger Jahre befindet sich das Land in einem rapiden, aber doch vergleichsweise kontinuierlichen Übergang zu einem neuen Entwicklungsmodell.

Zum Ende der Regierungsperiode des Präsidenten Barco (1986-90) wurden mit der Privatisierung öffentlicher Unternehmen und der Liberalisierung von Importen erste Schritte zur *Apertura* eingeleitet. Aber erst die Regierung Gaviria (1990-94) hat mit dem Programm *Revolución Pacífica* einen weit umfassenderen und radikaleren Prozess der ökonomischen Restrukturierung initiiert. Das Programm hat als zentrale Elemente: eine weitgehende Liberalisierung des Aussenhandels, vor allem die Aufhebung des Systems von Importgenehmigungen und die Reduzierung von Einfuhrzöllen; die Beseitigung administrativer Restriktionen für ausländische Investitionen; eine Arbeitsrechtsreform, die auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Änderungen im System von Sozialleistungen zielt, ergänzt durch die Aufhebung von Kündigungsschutzregelungen für den Öffentlichen Dienst; eine Liberalisierung des Bank- und Kreditwesens und der Wechselkurse; die Privatisierung öffentlicher Unternehmen bzw. die Aufgabe von staatlichen Unternehmensbeteiligungen; schliesslich eine rigorose Reorganisation staatlicher Bürokratien und öffentlicher Dienstleistungseinrichtungen (vgl. Lora 1991).

Ziel der Regierung ist es, den Wirtschaftsprozess zu 'liberalisieren' und die Funktionen staatlicher Politiken im wesentlichen auf die Kontrolle von makroökonomischen Grössen und auf den Ausbau der Infrastruktur - Transport, Wissenschaft und Forschung - zu beschränken, zugleich aber die staatliche institutionelle Struktur zu rationalisieren und zu 'modernisieren'. Man hofft damit, den Rahmen für eine 'Modernisierung' der Wirtschaft zu schaffen und zumal mit der Öffnung Impulse für eine Orientierung auf den Weltmarkt zu geben (vgl. etwa Samper 1991, S.23).

Von 1990-1993 wurde die Protektion der Wirtschaft drastisch abgebaut reduziert; die Einfuhrzölle sanken von durchschnittlich 34% auf 11,7%. Die 'Öffnung' wurde forciert durch Freihandelsabkommen mit Venezuela und Ecuador, durch die

²³⁹ Dieses Kapitel hat einen Aufsatz in Lateinamerika. Analysen und Berichte, Nr. 17 zur Grundlage (vgl. Dombois 1993).

Neubelebung des Andenpakts und durch die Verhandlungen der G3-Gruppe (mit Venezuela und Mexiko). Kolumbien strebt auch die Integration in den Tratado de Libre Comercio/ NAFTA mit USA, Kanada und Mexiko an. Die Wechselkurse wurden freigegeben und die Devisenkontrollen aufgehoben, mit dem - unerwarteten - Resultat, dass beträchtliche Kapitalrückflüsse, oft aus wenig durchsichtigen Quellen²⁴⁰, eine Aufwertung des kolumbianischen Pesos, einen Überschuss von Devisenreserven und entsprechend eine Flut von Importen gebracht haben. Der Privatisierungsprozess ist voll im Gange und schliesst die Eisenbahnen, die Häfen, den Telekommunikationssektor, Bankunternehmen, Versorgungsunternehmen (wie Stromerzeugung, Müllabfuhr), die Sozialversicherung und das Gesundheitswesen ein; die von der staatlichen Industrieförderungsinstitution IFI gehaltenen Beteiligungen an zahlreichen Unternehmen - etwa in der Automobil-, in der Chemie- und in der Papierindustrie - wurden verkauft.

Darüberhinaus hat die Umstrukturierung des Staatsapparats angefangen: staatliche Einrichtungen werden aufgelöst, fusioniert oder 'umgebaut', zentralisiert oder dezentralisiert, sollen nach Kosten- und Marktgesichtspunkten reorganisiert und für private Beteiligungen geöffnet werden.

Der Prozess der wirtschaftlichen *Apertura* wird also von einem tiefgreifenden institutionellen Umbau begleitet.

Die Durchsetzungsweise ist geprägt vom traditionellen staatlichen Autoritarismus kolumbianischer Prägung: konzipiert von Technokraten im Beraterstab des Präsidenten, wird die *Apertura* autoritär verfügt und oft inkonsistent und widersprüchlich und ohne Betrachtung der erheblichen sozialen Kosten durchgeführt.²⁴¹

Die neoliberale Wende und der endgültige Abschied vom herkömmlichen Entwicklungskonzept der importsubstituierenden Industrialisierung hat in Kolumbien wie in anderen Ländern Lateinamerikas sehr kontroverse Diskussionen ausgelöst. Bemerkenswert ist aber, dass, auch wenn die Ursachen sehr unterschiedlich verortet werden, weitgehende Einigkeit in der Beurteilung der Symptome der Krise des alten Entwicklungsmodells besteht und kaum grundsätzliche Gegenpositionen

²⁴⁰ So Kapital aus dem illegalen Kokaingeschäft, in dem kolumbianische Händler eine zentrale Rolle spielen (vgl. Dombois 1989)

²⁴¹ Um nur einige Beispiele der geplanten Massnahmen anzuführen: Der Staat dekretierte die Privatisierung strategischer Infrastrukturbereiche, wie z.B. der Häfen; es lagen aber keine Konzepte über die künftige Unternehmensstruktur vor, und die Personalpolitik beschränkte sich auf Entlassungsprogramme. Es sollte Wissenschaft und Bildung gefördert werden; zugleich gab es aber Pläne, Ausbildungszentren der staatlichen Berufsbildungsorganisation SENA an regionale Körperschaften, unter Beteiligung von Unternehmensverbänden und gesellschaftlichen Gruppen zu übergeben und die Beschäftigten des SENA aus dem Öffentlichen Dienst zu entlassen -und damit der Aufhebung von Mindeststandards der Berufsbildung und der Instrumentalisierung für klientelistische Interessen Tür und Tor zu öffnen.

zu einer Politik der *Apertura* artikuliert werden. So schreibt etwa ein Wirtschaftswissenschaftler, der durchaus kritisch zu der neuen Politik steht: 'Der Übergang zu einem neuen Entwicklungsmodell ist entschieden; darüber ist man sich in Regierungs- und akademischen Kreisen einig.....wohl aber gibt es unterschiedliche Meinungsnuancen über die Form, die Geschwindigkeit und die Chancen.' (Bonilla 1992, S.411)

Nur wenige lehnen eine *Apertura* prinzipiell ab: sie sehen den Prozess als Ausverkauf an ausländische Interessen, repräsentiert durch den internationalen Währungsfonds und transnationale Unternehmen und warnen vor katastrophalen wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Öffnung (so etwa Robledo 1992).

Die Mehrheit der Kritiker ist sich zwar mit den Anhängern der *Apertura* im Urteil über die Defizite des bisherigen Industrialisierungsprozesses einig; sie führt etwa die Konservierung ineffizienter Produktionsformen und -strukturen unter dem Schirm des Protektionismus, den kontraproduktiven Einfluss der staatlichen Administration auf den Wirtschaftsprozess oder den klientelistischen Filz in den politisierten öffentlichen Unternehmen an und hält eine Öffnung der Ökonomie und veränderte Politiken für notwendig; sie sieht aber grosse Risiken in der Form und dem Rhythmus der von der Regierung eingeschlagenen Politiken.²⁴² Viele weisen insbesondere auf die Risiken für die künftige wirtschaftliche Entwicklung hin, weil die globalen makroökonomischen Politiken nicht die unterschiedlichen Bedingungen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen berücksichtigen und keine sektoralen Schutz- und Förderungsmassnahmen enthalten (so etwa Vesga 1992, 245 ff.) oder befürchten, unter dem Druck der Konkurrenz auf dem Binnenmarkt, einen Rückgang von Wachstum und Investitionen (so Lora 1991a, S. 51ff.)

Die Regierung und die zahlreichen Verfechter der eingeschlagenen Politiken der *Apertura* dagegen erwarten, dass die veränderte Rahmenordnung eine neue Dynamik des Wirtschaftsprozesses und des Wirtschaftsverhaltens freisetzen, eine Modernisierung der Produktionsstrukturen und eine industrielle Restrukturierung auslösen, die Exportproduktion beleben, Wachstum und Beschäftigung stimulieren wird.

Einen zentralen Platz in der Diskussion nimmt die Frage ein, ob die - relativ jungen - Industrien sich im Wettbewerb der technisch-organisatorisch und kapitalmässig estens ausgestatteten Unternehmen der Industriestaaten behaupten können - sei es auf den für Importe geöffneten Binnenmärkten, sei es auf den zu erschliessenden Exportmärkten. Kritiker der *Apertura*-Politiken befürchten eine massive Deindustrialisierung, weil die auf Protektion eingestellte und angewiesene Industrie

²⁴² vgl. etwa die Beiträge in dem Buch von Garay 1993.

ohne selektive staatliche Förderung und Schutzmassnahmen - etwa ein staatliches Programm der industriellen Rekonversion - gegen die ausländische Konkurrenz nicht bestehen könne und die Unternehmen erst noch in die Lage versetzt werden müssten, in den Wettbewerb einzutreten (so etwa Mendez, zitiert in Child 1992, 66). Nur einen untergeordneten Stellenwert in der Diskussion hat dagegen bezeichnenderweise die Frage, welche Auswirkungen die *Apertura* auf die Arbeit und die industriellen Beziehungen hat.²⁴³ Es dürfte aber klar sein, dass die industrielle Restrukturierung - sei es als Modernisierung des Produktionsprozesses, sei es als Deindustrialisierung- beträchtliche Folgen nicht nur für die Beschäftigung, sondern auch für die Erwerbs- und Qualifikationsstruktur, und schliesslich auch für die institutionellen Beziehungen und die Konzeption des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit haben wird.²⁴⁴

Gegenwärtig erscheint es noch schwierig, die Perspektiven der *Apertura* einzuschätzen. Zu kurz ist die Zeitspanne, zu inkonsistent sind noch die staatlichen Politiken, zu wenig erprobt auch die Strategien der übrigen Akteure - vor allem der nationalen Unternehmen, der staatlichen Bürokraten, aber auch des Auslandskapitals -, um verlässliche allgemeine Schlussfolgerungen zum 'Erfolg' oder 'Scheitern' und die 'sozialen Kosten' des neuen Entwicklungsmodells zu gestatten. Schliesslich ist ganz und gar offen, wie die weltwirtschaftliche Entwicklungen die nationalen Perspektiven prägen, insbesondere der Wettbewerb zwischen Ländern des 'Nordens' und des 'Südens' um Märkte und natürliche Ressourcen und vor allem die Politiken der Industrieländer.

Trotzdem sollen hier auf der Basis unserer Untersuchungen einige Überlegungen zu den Perspektiven der kolumbianischen Industrie vorgestellt werden.

²⁴³ Erste Analysen dieses Zusammenhangs s. Urrea/Murillo 1993, vor allem aber Cárdenas 1993

²⁴⁴ Eine Ausnahme bilden die ökonometrischen Analysen von Ramirez. Seine Schlussfolgerungen scheinen den Kritikern Recht zu geben, was die katastrophalen Folgen der *Apertura* für den Arbeitsmarkt angeht: es wird längerfristig mit einer Vernichtung von einem Viertel der industriellen Arbeitsplätze gerechnet; besonders betroffen sind die Stahlerzeugung und die verschiedenen Branchen der Metallverarbeitung (Ramirez 1991).

1. Apertura als Deindustrialisierung?

Bislang haben sich zwar, soweit es den makroökonomischen Indikatoren abzulesen ist, die düsteren Prognosen der Kritiker nicht erfüllt.²⁴⁵ Die Frage, ob und wie die kolumbianische Industrie sich im Zuge der Apertura entwickeln wird, lässt sich aber auf der Ebene makroökonomischer Daten allein nur schwer beantworten und verlangt Differenzierungen, welche die unterschiedlichen Bedingungen der verschiedenen Sektoren berücksichtigt.

Die globalen politisch- ökonomischen Veränderungen dürften sich sehr unterschiedlich auf die Branchen und Unternehmen auswirken: viele Unternehmen- so in der Textil- und Bekleidungsindustrie, Lederindustrie und im graphischen Gewerbe- haben bereits mit Erfolg Exportmärkte erschlossen und selbst in der metallverarbeitenden Industrie -Zentrum der unter protektionistischem Schirm entstandenen Industrie- finden wir Unternehmen, welche längst schon einen erheblichen Teil ihrer Produktion auf den Export richten.

Nicht zuletzt darf auch nicht übersehen werden, dass viele Industrien und Unternehmen auf dem Binnenmarkt eine Art natürliche Protektion gegenüber ausländischen Konkurrenten geniessen, weil sie Standort- und komparative Kostenvorteile - etwa geringe Lohn- oder Transportkosten - haben, über gut ausgebaute Distributions- und Serviceketten verfügen oder besser mit dem ökonomischen, politischen und kulturellen Umfeld vertraut sind und ihre

²⁴⁵ So zumindest bis Anfang 1993. Im Jahre 1992, dem Jahre des bislang radikalsten Wechsels, wuchs das Inlandsprodukt um 3,2% - und die Produktion der verarbeitenden Industrie um fast 6% - und erreichte fast die notorisch optimistisch ausgelegten Plandaten der Regierung - dies trotz beträchtlicher innerer Probleme, wie der bewaffneten Auseinandersetzungen zwischen Guerilla und Militärs, die die Erdölexporte zum Versiegen brachten, trotz der täglichen, mehrstündigen Stromsperre - und trotz des Verfalls der Kaffeepreise (Espectador 22.12.92). Für 1993 sagten Experten unterschiedlicher politischer Couleur zwischen 3 und 5% voraus (Espectador 10.1.93). Nach zunächst eher skeptischen Einschätzungen der *Apertura* seitens der Unternehmensverbände (s. etwa Mendez/Florez 1989) gaben verschiedene neuere Unternehmensbefragungen überwiegend optimistische Einschätzungen für die nähere Zukunft wieder und zeigten mehr Besorgnis um die innere Gewaltsituation Kolumbiens als um die Apertura. Die Importe stiegen, den Prognosen entsprechend, stark - innerhalb des Jahres 1992 um 14%-, aber nicht nur die von Konsumgütern, sondern auch von Kapitalgütern. Als Indiz dafür, dass viele Unternehmen ihre Produktionsanlagen modernisieren, kann der starke Anstieg der Importe von Maschinen gelten; insgesamt nahmen die Investitionen, nach der Stagnation in den Jahren 1989 und 1990 in den letzten beiden Jahren stark -um jeweils 15%- zu. Die Exporte insgesamt gingen 1992, vornehmlich wegen der starken Peso-Aufwertung- leicht -um 1,8%- zurück, während die Ausfuhren nach Venezuela und andere Freihandelsländer stark zunahmen. Und schliesslich zeigten auch soziale Indikatoren - wie die Arbeitslosigkeit, die Steigerung des Mindesteinkommens und des privaten Verbrauchs- kaum drastische Veränderungen an, welche den Prognosen der Kritiker recht gegeben hätten. Auch der Blick auf spezifische Sektoren, die bislang besonderen Schutz genossen, vermittelt kein einheitliches Bild. Die einheimische Automobilproduktion etwa wuchs beträchtlich, trotz des sprunghaften Anstiegs von Importen. Dagegen sind die Folgen der Apertura für die Landwirtschaft bereits heute nicht mehr zu übersehen: ihre Produktion ist insgesamt im Jahre 1992 unter dem Druck massiver Importe zurückgegangen.

Produktions-, Verkaufs- und Servicestrategien an lokalen, regionalen oder nationalen Präferenzen orientieren können.

Von zentraler Bedeutung ist aber, welche Zukunft jene Industrien haben werden, welche ihre Entstehung und Entwicklung dem Schutze der protektionistische Politiken der Imports substitution verdanken und sich bislang ausschliesslich auf den Binnenmarkt orientiert haben. Diese Frage wird von den Experten sehr unterschiedlich beantwortet. Die Unterschiede gründen sich in der kontroversen Einschätzung des technisch- organisatorischen Niveaus der Unternehmen und der strategischen Fähigkeit, sich auf die veränderten Rahmenbedingungen einzustellen.²⁴⁶

Für die künftige Entwicklung der Industrie dürfte es aber entscheidend sein, über welche strategischen Spielräume Unternehmen verfügen und wie sie diese nutzen: ob sie in der Lage sind, sich auf Veränderungen der ökonomisch- politischen Rahmenbedingungen durch Veränderungen der eigenen Praktiken und Politiken aktiv einzustellen und auf welche Optionen und Ressourcen sie dabei zurückgreifen können. Unternehmen verfügen im Prinzip ja über sehr verschiedene strategische Optionen: sie können z.B. ihre Finanzierungsweisen ändern, ihre Vermarktungspraktiken neu, etwa stärker auf den Export, orientieren und/ oder auch die Produktionsprozesse verändern: neue Produkte zu entwickeln, die Produktivität durch Verringerung der Fertigungstiefe, durch Einführung von neuen Technologien oder Materialien, die Rationalisierung der Unternehmens- und Produktionsorganisation oder durch die Qualifizierung der Beschäftigten zu steigern und die Produktionskosten senken zu suchen.

Für einige Bereiche der von der Apertura direkt betroffenen Industrien ist abzusehen, dass im Produktionsbereich Strategien angewandt werden, die eine partielle De-Industrialisierung zur Folge haben können:

- Rückverlagerung von Produktionsprozessen in die Industrieländer und Verwandlung von Produktionsunternehmen in Vertriebsgesellschaften

Unternehmen, welche komplexe technische Produkte mit bereits heute hohen Importanteilen herstellen und bisher inländische Zulieferungen nur aufgrund staatlicher Produktionsauflagen und Importverbots in Kauf genommen haben, werden ihre Fertigungstiefe oder Produktpalette verringern und sich teilweise oder

²⁴⁶ Ramirez z.B. rechnet in der bereits erwähnten Studie auf der Basis der effektiven Protektion und der Preisunterschiede von importierten und national produzierten Gütern die künftige Substitution nationaler Produktion durch Importe hoch und prognostiziert eine massive Deindustrialisierung (Ramirez 1991). Diese Methode ist jedoch komparativ- statisch und unterstellt u.a., dass nationale Unternehmen nicht selbst auf die veränderten Rahmenbedingungen strategisch reagieren, etwa ihre Produktion rationalisieren und ihr Preisverhalten verändern.

gänzlich auf den Vertrieb importierter Produkte spezialisieren. Diese Tendenz könnte sich beispielsweise in den Montageindustrien, vor allem der Autoindustrie durchsetzen, wenn die Schutzzölle unter eine kritische Grenze fallen sollten: die skalenökonomischen Vorteile der hochmechanisierten und in grossen Volumen produzierenden Betriebe in den Industrieländern und selbst in Ländern wie Mexiko oder Brasilien sind auch durch die überaus niedrigen Lohnkosten in Kolumbien nicht wettzumachen. Das Risiko einer Metamorphose von Produktionsunternehmen in Kommerzialisierungshäuser ist umso grösser, wenn es sich um Tochterbetriebe ausländischer Konzerne handelt; aber auch nationale Unternehmen mit erprobtem Vertriebsnetz können sich grössere Gewinne im Handel versprechen, wenn die Produktivitätsunterschiede gegenüber den ausländischen Konkurrenten zu gross sind.

- Reduzierung der Fertigungstiefe und *outsourcing*:

Viele Unternehmen haben wegen mangelnder verlässlicher inländischer Zuliefernetze eine hohe Fertigungstiefe, d.h. sie haben anstelle von Zulieferungen Teilprozesse in die eigene Fertigungskette vertikal integriert. Solche Unternehmen können jetzt die Importe nutzen, um die Produktion auf die produktivitäts- und kostengünstigsten Abschnitte zu beschränken.

Andererseits werden aber auch viele Unternehmen ihre Produktion für den Export ausweiten und vor allem die Freihandelsabkommen - so mit Venezuela, Mexiko und den Ländern des Andenpakts- und die zunehmende regionale Verflechtung nutzen. Bereits jetzt zeigt sich, dass die Exporte der kolumbianischen Industrie zu einem guten Teil in Länder des Subkontinents gehen. Die Unternehmen, die -zumal in den 80er Jahren - Produktionskapazitäten aufgebaut haben, die nicht hinreichend ausgelastet sind, können mit einer exportorientierten Produktionsausweitung erhebliche Produktivitäts- und Gewinnzuwächse erzielen.

Schwerer einzuschätzen sind die Chancen von Unternehmen, sich durch Strategien der technisch-organisatorischen Restrukturierung der Produktionsprozesse auf den Märkten zu behaupten. Gegenüber den eher strukturell- statischen Beziehungen der wirtschaftlichen Abhängigkeit und des technologischen Nachhinkens wird in der Diskussion um die *Apertura* der Frage, welche 'technisch-organisatorische Kompetenz' Unternehmen im Rahmen der importsubstituierenden Industrialisierung gewonnen haben und wieweit diese durch Bildungsinstitutionen und Produktionsnetze vergesellschaftet ist, allzuwenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Wie unsere Untersuchungen belegen, hat die kolumbianische Industrie in ihrer relativ kurzen Geschichte einen Entwicklungsprozess durchlaufen hat, der von ökonomischen Indikatoren wie Produktion und Investitionen nur unzureichend erfasst wird (vgl. auch Zerda 1992).

Die Rationalisierungsmassnahmen konzentrieren sich seit den achtziger Jahren auf die Unternehmens- und Arbeitsorganisation und verbinden 'späte' Bürokratisierungs- und Taylorisierungsprozesse mit neuartigen Rationalisierungskonzepten. Erstmals sind langjährig konservierte Produktions- und Arbeitsabläufe selbst ins Zentrum von Managementstrategien gerückt. Gegenüber diesen 'systemischen' organisatorischen Veränderungen sind technische Neuerungen, weil eher punktuellen Charakters, von geringerer Bedeutung.

Seit Ende der achtziger Jahre machen auch in der kolumbianischen Industrie neue Rationalisierungskonzepte Schule, die häufig die erwähnten, eher klassischen Konzepte der Bürokratisierung und Taylorisierung ergänzen oder überlagern.²⁴⁷ In vielen Unternehmen bildet eine Phase 'strategischer Planung' den Einstieg in eine grundlegende Überprüfung aller Unternehmensbereiche auf ihre Funktionalität für die strategischen Unternehmensziele; sie wird umgesetzt in neue Funktions-schneidungen, flachere Hierarchien und neue, horizontale projektartige Kooperationsformen, welche die Informationsverluste und Konflikte bürokratischer Strukturen zu kompensieren suchen. Auch werden häufig neue, betrieblich streng kontrollierte und limitierte Partizipationsformen angewandt, welche das Produktionswissen der Beschäftigten zur Steigerung der Produktivität nutzen, zugleich aber der Verminderung hierarchie- und kooperationsbedingter Konflikte dienen. Nicht zuletzt finden integrale Konzepte der Reorganisation Eingang in Betriebe: Konzepte der 'Normierung', die zur systematischen Analyse und Bewertung, Reorganisation und Normierung aller zentralen Unternehmensabläufe und Arbeitsprozesse angewandt werden, und schliesslich die aus Japan importierten *Total Quality*- und *Just-in-Time*-Konzepte, die weitreichende ingenieurmässige technische und organisatorische Veränderungen der Arbeitsprozesse mit Qualifizierungsmassnahmen und hierarchieverdünnten Partizipationsformen auf allen Ebenen verbinden.²⁴⁸

²⁴⁷ vgl. zum folgenden Lopez 1993 mit ersten Ergebnisse unserer Untersuchung über die Auswirkungen aktueller betrieblicher Modernisierungsprozesse auf die Industriellen Beziehungen in 20 industriellen 'Pionier-Unternehmen'.

²⁴⁸ Diese Prozesse waren Gegenstand eines Forschungsprojekts, das wir 1991-93 in 20 Industrieunternehmen Kolumbiens durchgeführt haben, die als Wegbereiter der neuen Organisationskonzepte gelten (vgl. Lopez 1993).

Bemerkenswert ist, dass die neuen Konzepte nicht allein auf die Produktions- und Arbeitsabläufe zielen, sondern auch die sozialen Beziehungen im Arbeitsprozess - Kommunikation, Kooperation und Qualifikation - in die Reorganisation einbeziehen. Dies schliesst Veränderungen in den Verhaltensweisen der Vorgesetzten -die Ersetzung autoritärer durch eher kommunikative Führungsstile- ein, eine Intensivierung der Qualifizierung, die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf Beschäftigte, die bislang nur Weisungen ausgeführt haben, kurz: die betriebliche Produktionsgemeinschaft tritt an die Stelle des herkömmlichen Modells des autoritären Fabrikregimes.

Diese Rationalisierungsstrategien, die inzwischen fast zur Mode geworden sind, schliessen nicht unbedingt grössere technische Neuerungen ein²⁴⁹; dennoch zeigt sich eine Wechselbeziehung zwischen systemischer Rationalisierung und technischer Neuerung: neue Produkte oder neue Technologien zwingen oft zu einer Revision der Organisationsstrukturen; umgedreht machen systemische Rationalisierungskonzepte Engpässe und Disproportionen sichtbar, welche durch technische Neuerungen gelöst werden.

Die neuen Konzepte werden über die Industrieverbände, spezialisierte Beratungsfirmen oder auch Spezialisten in den Unternehmen selbst verbreitet und adaptiert. Die Rationalisierungsstrategien beschränken sich nicht auf Grossbetriebe; im Gegenteil: die technisch-organisatorische Umstrukturierung wird in Klein- und Mittelbetrieben, wo der Besitzer oder die von ihm angestellten Manager eine starke und unbefragte Macht- und Autoritätsstellung haben und sich an paternalistischen Traditionen orientieren, oft in viel umfassenderer und rigoroserer Manier durchgeführt als zumindest in solchen Grossbetrieben, in denen alle beabsichtigten Änderungen Gegenstand komplizierter innerbetrieblicher Aushandlungen zwischen den verschiedenen Hierarchielinien und -ebenen werden.²⁵⁰

Auch wenn sich alle diese Tendenzen nicht gleichmässig und inmitten heterogener Erwerbs- und Produktionsformen durchsetzen, so zeigen sie doch an, dass in der kolumbianischen Industrie - nicht nur in Grossbetrieben - eine beträchtliche 'tech-

²⁴⁹ Zu den technischen Neuerungen s. Urrea 1993

²⁵⁰ Um nur ein Beispiel aufzuführen: ein mittlerer Metallbetrieb der Autozulieferindustrie, innerhalb der letzten 10 Jahre von etwa 100 auf 400 Beschäftigte gewachsen, hat seit 1987 in integraler Weise die verschiedenen systemischen Reorganisationskonzepte miteinander verknüpft und angewandt: strategische Planung, Normierung, totale Qualitätskontrolle und *Just-in-Time*-Elemente (mit Qualitätszirkeln, Verbesserungsgruppen, Gruppenarbeit in flexiblen Fertigungszellen, mit polyvalenten Arbeitern, die sehr verschiedene Funktionen, so auch die statistische Qualitätskontrolle durchführen); Produktivität, Qualität und Flexibilität wurde schliesslich auch durch die Einführung von CNC-Maschinen erhöht. Das Unternehmen, das ursprünglich ausschliesslich für den Binnenmarkt produzierte, exportiert inzwischen gut ein Drittel der Produktion.

nisch-organisatorische Kompetenz' akkumuliert worden ist, welche Unternehmen in die Lage versetzen dürfte, auf Veränderungen des politisch- ökonomischen Kontexts strategisch zu reagieren.

'Technisch-organisatorische Kompetenz' wird zwar in betrieblichen Erfahrungs- und Lernprozessen erworben; diese sind aber eingebettet und abhängig von Netzen gesellschaftlicher Institutionen und Austauschprozesse, den je spezifischen 'technisch-ökonomischen Netzwerken', deren Qualität letztlich die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität einer nationalen Ökonomie und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen bestimmt.²⁵¹

Die strategischen Potentiale hängen daher sehr stark mit der Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds der Unternehmen zusammen. Hier sollen nur einige der gesellschaftlichen Veränderungen genannt werden, die Industrieunternehmen heute gänzlich andere strategische Bedingungen geben als noch in den sechziger Jahren:

- Die Veränderungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Heute hat ein grosser Teil der jungen Arbeitskräfte, die sich auf dem städtischen Arbeitsmarkt um Arbeitsplätze in der Industrie bewerben, die höhere Schule abgeschlossen und oft noch private oder öffentliche Einrichtungen der Weiterbildung besucht. Als Voraussetzung des Zugangs zu den modernen gewerblichen Berufen setzt sich zunehmend die institutionelle Berufsausbildung, häufig in Verbindung mit dem Abitur, durch. Andererseits strömen in viele professionelle Berufe Akademiker der ersten Generation, unter ihnen viele Ingenieure und Betriebswirte. Stark zugenommen hat auch die Zahl der Hochschulabsolventen, die nach dem Postgraduiertenstudium im Ausland nach Kolumbien zurückkommen. Schliesslich hat die schnelle Expansion der Industrie und auch der mit industriellen Produkten verbundenen Reparaturbetriebe bis in die siebziger Jahre ein Reservoir von

²⁵¹ Die Produktion und Reproduktion von Technologien als soziale Wissenssysteme setzen stets gesellschaftliche Netze von Akteuren und Institutionen voraus, die Callon technisch- ökonomische Netzwerke nennt : 'eine koordinierte Gruppe heterogener Akteure: staatliche Forschungslaboratorien, technische Entwicklungszentren, Betriebe , Finanzorgane, Kunden und öffentliche Institutionen die kollektiv an der Konzeption, Ausarbeitung, Produktion und Diffusion von Produktionsprozessen, Gütern und Dienstleistungen teilhaben.' (Callon 1991, S 196) Auch wenn solche technisch-ökonomische Netze in Ländern später Industrialisierung wie Kolumbien wegen der Abhängigkeit von ausländischen Technologien, der noch wenig ausgebildeten industriellen Infrastruktur nur unvollständig entwickelt werden, gestattet das Konzept, die sich betrieblich realisierende 'technisch- organisatorische Kompetenz' auf gesellschaftliche Prozesse und Institutionen zu beziehen und komplexere Konzepte von Technologiepolitiken zu entwickeln. s. dazu Misas 1993 siehe dazu auch Porter 1990, der die Bedeutung von clusters, der Unternehmensnetze und des institutionellen Umfelds für die einzelwirtschaftliche Leistungsfähigkeit herausgearbeitet hat.

Arbeitskräften mit Erfahrung in der Industrie und in industriellen Berufen hervorgebracht. All dies trägt dazu bei, dass heute ein breiteres Spektrum von qualifizierten Arbeitskräften in den Industriebetrieben verfügbar ist, ohne die der industrielle Restrukturierungsprozess und die Öffnung der traditionellen betrieblichen Ordnung kaum möglich wäre. Allerdings sind die Defizite des Qualifizierungssystems nicht zu übersehen: der Zugang zu qualifizierten Ausbildungsstätten ist sozial exklusiv; das Niveau der Ausbildung ist wenig einheitlich, der Graben zwischen Hochschulausbildung und praktischer betrieblicher Arbeit gross; schliesslich zeigen die Unternehmen mehr Interesse an der Rekrutierung bereits qualifizierter Arbeitskräfte als an der Aus- und Fortbildung im Betrieb.

- Die Ausbildung von Interessenverbänden und Beratungsinstitutionen als Gemeinschaftseinrichtungen.

Gerade im letzten Jahrzehnt ist eine Vielzahl neuer Gemeinschaftseinrichtungen und Öffentlichkeitsformen entstanden, über die Erfahrungen diffundiert und neue Konzepte verbreitet werden. An Universitäten werden Managerseminare durchgeführt; Gemeinschaftseinrichtungen der Industrie, wie etwa '*Nueva Colombia Industrial*', die '*Corporacion Calidad*', die Vereinigung für Industrielle Beziehungen, das Institut für Industrienormen und viele mehr verfolgen das Ziel, Konzepte der Unternehmensrationalisierung zu verbreiten und Erfahrungen auszutauschen. Die Zahl von Beratungsfirmen jedweden Niveaus ist nicht mehr zu übersehen, welche die betriebliche Anwendung neuer technisch-organisatorischer und personalpolitischer Konzepte vorbereiten und begleiten. Auch erweitern Interessenverbände ihre Funktionen: früher vor allem Lobbyverbände, die mit der Regierung Produktionsquoten, Preismargen und Einfuhrgenehmigungen aushandelten, haben sie nun deutlich auch organisierende Funktionen gegenüber den Mitgliedsunternehmen. So führt der Verband der Metallindustriellen (*FEDEMETAL*) Seminare über neue Führungs- und Organisationskonzepte durch und lässt beispielsweise die Produktionsbedingungen von Mitgliedsfirmen nach standardisierten Normen überprüfen, welche sich an einem Gemeinschaftsauftrag, einer neuen Erdölraffinerie, beteiligen wollen. Durch diese Organisationen sind Netzwerke zwischen Betrieben entstanden, über die strategische Konzepte, operative Methoden und Erfahrungen übermittelt, ausgetauscht und verbreitet werden. Schliesslich sind auch Kooperationsbeziehungen zwischen Universitäten und Unternehmen entstanden, die nicht nur zur Aus- und Weiterbildung, sondern zum Austausch von Informationen und zu angewandter Forschung genutzt werden.

- Die Erfahrungen, welche individuelle Unternehmen oder Assoziationen (wie etwa die allmächtige Kaffeepflanzergenossenschaft) auf internationalen Märkten gemacht haben und über Korporationen diffundiert werden, haben Verbindungen, Organisationsstrukturen und ein Wissen über Marktzugänge erzeugt, die auch bislang binnenmarktorientierten Unternehmen Exportstrategien ermöglicht.

Aus all diesen Gründen können die Chancen strategischer Anpassungen im Zuge der *Apertura* nicht als aussichtslos angesehen werden. Die Industrie befindet sich in einen tiefgreifenden Umstrukturierungsprozess. Die Ausgangsbedingungen sind allerdings für verschiedene Unternehmenssektoren sehr unterschiedlich.²⁵² Insbesondere Kleinstbetriebe und Kleinbetriebe, die ja nach wie vor das Gros Beschäftigten in verarbeitenden Gewerbe stellen, sind eher am Rande der erwähnten Lern- und Erfahrungsprozesse geblieben und dürften auch nicht über die materiellen und qualifikatorischen Ressourcen für neue Strategien verfügen; zugleich dürften ihnen aber in der neuen Situation der *Apertura* auch ihre lokale und regionale Bindung einen gewissen Schutz geben. Insgesamt ist dem Ökonomen Zerda zuzustimmen: 'Ein Teil der Industrie tritt bereits vorbereitet in den Prozess der *Apertura* ein und wird keine schwerere Konsequenzen zu tragen haben; ein anderer wird wegen natürlicher Schutzbarrieren von der neuen Situation nicht betroffen; freilich stellt sich in einem grossen Teil die Alternative zu modernisieren oder zu sterben' (Zerda 1993 a, S.17)

²⁵² Eine neuere Unternehmensbefragung der wichtigsten Industriebranchen im Auftrag der ILO weist auf einen massiven Prozess der Einführung von Produkt- und Prozessinnovationen in der kolumbianischen Industrie hin. Demnach hat in den beiden Jahren nach Beginn der *Apertura* 1990 und 1991 nur eine Minderheit, ein Drittel der Unternehmen, überwiegend Kleinbetriebe, keinerlei Innovationen -seien dies Produktinnovationen, technische Neuerungen oder arbeitsorganisatorische Rationalisierungsmassnahmen- durchgeführt. 42% der Unternehmen haben in den beiden Jahren seit Beginn der *Apertura* neue Maschinen gekauft. Noch häufiger sind Produktinnovationen und die Ausweitung der Produktpalette. Immerhin ein Drittel der befragten Unternehmen hat in den beiden Jahren arbeitsorganisatorische Veränderungen vorgenommen, darunter etwa ein Drittel Qualitäts- oder *Just-in-time*-Konzepte angewandt und ein weiteres Drittel Anlagen, Maschinerie und Materialfluss neu geordnet. Dabei ist weder die neuerliche Konkurrenz durch Importe noch die strategische Orientierung an Exporten für die Intensität der Restrukturierung bedeutsam. Für 1992 und 1993 sieht mehr als die Hälfte der Unternehmen Neuerungen vor. (vgl. Zerda 1993, Man)

2. Autoritäre Modernisierung und der Umbruch in den Arbeits- und Industriellen Beziehungen

In dem Prozess der industriellen Restrukturierung mögen die Perspektiven der kolumbianischen Industrie mithin weniger düster erscheinen, als dies Prognosen nahelegen. Dies betrifft zumindest die ökonomischen Perspektiven hinsichtlich der Chancen der Industrie, sich im Zuge der Öffnung und Globalisierung der Märkte zu behaupten. Gleiches muss aber nicht unbedingt für die sozialen Perspektiven dieses Prozesses gelten. Allzu oft haben die Kolumbianer bereits jene Erfahrung gemacht, die sie in die Redewendung kleiden: 'Der Wirtschaft geht es gut, dem Land aber schlecht' Zu fragen ist daher, welche Perspektiven für die Arbeit und Arbeitsbeziehungen sich in diesem Prozess abzeichnen.

Es ist bereits jetzt zu beobachten, dass sich im Zusammenspiel staatlicher und unternehmerischer Politiken in rigoroser Weise Arbeits- und Industrielle Beziehungen im Lande verändern. Dies äussert sich in folgenden Tendenzen: a) in der Flexibilisierung der Beschäftigung bis in die herkömmlichen Kernbereiche stabiler Beschäftigung, den öffentlichen Dienst, hinein, b) in den Veränderungen von sozialen Beziehungen und Belegschaftsstrukturen im Zuge der betrieblichen Einführung der neuen Organisations- und Sozialkonzepte und c) dem Bedeutungsverlust der Gewerkschaften auf der politischen wie auch auf der betrieblichen Bühne.

a) Flexibilisierung der Beschäftigung

Seit den achtziger Jahren geraten die Produktionsbereiche und, zumindest in Grossbetrieben, zunehmend auch die Verwaltungsbereiche in das Zielfeld betrieblicher Rationalisierungsmassnahmen. Es zeigt sich eine Wende in den Praktiken der Personalpolitik: Massenentlassungen bilden ein wichtiges Element der Restrukturierungsmassnahmen auf betrieblicher Ebene; zugleich greift die Praxis befristeter Einstellungen um sich, werden Dauerarbeitsplätze mit befristet Beschäftigten besetzt. In diesem Prozess werden nicht nur Arbeitsplätze abgebaut, sondern auch schärfere Selektionskriterien angesetzt; die traditionellen informellen Schutzmechanismen interner Arbeitsmärkte - die spezifische Qualifikation und Senioritätsregeln- verlieren ihre Geltungskraft.

Mit der '*Apertura*' hat sich der Prozess der Flexibilisierung der Beschäftigung dramatisch verschärft und erfasst nun auch herkömmliche Kernbereiche stabiler

Beschäftigung. Die Modifikationen des Arbeitsrechts und die Arbeitspolitik der Regierung flankieren die unternehmerischen Restrukturierungspolitiken. Auf normativer Ebene erweitert das neue Arbeitsgesetz (Ley 50 von 1990) in erheblichem Masse die Spielräume für befristete Einstellungen und für betriebsbedingte Entlassungen auch von langjährig Beschäftigten. Für den öffentlichen Dienst wurden bisher geltende Kündigungsschutznormen aufgehoben, und im Falle betrieblicher Restrukturierung werden Entlassungen von Laufbahnbeamten und Arbeitern und Angestellten ohne Abfindungen autorisiert. Schliesslich zeigen sich auch neue Regeln im Zusammenspiel von unternehmerischer Beschäftigungspolitik und der Politik des Arbeitsministeriums. Anders als in den achtziger Jahren, als die Unternehmen genehmigungspflichtige Massenentlassungen durch formell einvernehmlich abgeschlossene Aufhebungsverträge zu unterlaufen suchten, um nicht eine Ablehnung oder erhebliche Verzögerung zu riskieren, werden heute im Zuge der *ajustes*, der 'Beschäftigungsanpassungen', Anträge auf Massenentlassungen an das Ministerium gerichtet und von diesem auch positiv entschieden.²⁵³ Die Entlassungen erfolgen ohne Abstimmung mit der Gewerkschaft, nach Selektionskriterien des Unternehmens; erst in wenigen Betrieben beginnt man, mit Geldern der Weltbank subventionierte Sozialpläne auszuhandeln, die die Gründung von Kleinstbetrieben und Umschulungsmassnahmen fördern.²⁵⁴

Drastischer und abrupter noch als im Bereich der Privatwirtschaft werden nun derartige *ajustes* auch im früheren Kernbereich stabiler Beschäftigung, im öffentlichen Dienst, durchgeführt.

Ohne Sozialpläne und im engeren Öffentlichen Dienst meist auch ohne Abfindungen sind seit Beginn der Apertura in den zentralstaatlichen Bürokratien und den ihr direkt zugeordneten öffentlichen Unternehmen allein in den Jahren 1991 und 1992 34 000 Beschäftigte (oder gut 5%) entlassen worden (Semana vom 18.8. 92); die im Januar 1993 vorgelegte Konzeption einer 'Modernisierung' des öffentlichen Diensts sieht die Verminderung um weitere 22 000 Beschäftigte vor (Semana, 19.1.93). Die Entlassungen werden nicht nur im Zuge der Privatisierung durchgeführt, sondern auch in einer grossen Zahl von Behörden, die aufgelöst oder umstrukturiert werden. Dabei wurden weder Requalifizierungs- noch Umsetzungspläne entwickelt, und die

²⁵³ so etwa im Falle von Sofasa-Renault, das nach der Aufgabe der staatlichen Beteiligung gegenwärtig restrukturiert wird, und von Avianca, der Fluggesellschaft, deren Monopolstellung im Zuge der Deregulierung ins Wanken gerät.

²⁵⁴ So etwa im Falle der grössten Stahlküche des Landes, Paz de Rio, die im Zuge der betrieblichen Modernisierung etwa ein Viertel der Belegschaft entlässt. Zu dem Arbeitsmarktprogramm SALI, s. Cárdenas 1993 und Rochow 1992

Entlassungen treffen auch Beamte und Angestellte mit langjähriger Beschäftigungsdauer.

b) Folgen der Diffusion neuer Organisationskonzepte

Die rasche Diffusion neuer Organisationskonzepte in den Betrieben hat weitreichende Folgen für die Arbeit und die Regelung der sozialen Beziehungen in der Arbeit.

Einerseits zeigt sich im Zuge der betrieblichen Rationalisierung die allgemeine Tendenz der Aufhebung und Ersetzung traditioneller, in Kolumbien meist informeller Grundnormen der betrieblichen Sozialordnung: von Arbeitsplatzdemarkationen, Besetzungs- und Aufstiegsregeln und Entlohnungsgrundsätzen, welche Rechte und Ansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen und untereinander regelten: fragmentierte Arbeitsplätze, bislang *job territories*, werden erweitert und integriert - so etwa Produktionsarbeiten und Qualitätskontrolle; ehemals spezialisierte Arbeitskräfte werden flexibel, in verschiedenen Funktionen, multifunktional eingesetzt²⁵⁵; betrieblicher Aufstieg und Entlohnung richten sich nicht mehr nur nach Seniorität und Erfahrung, sondern nach Qualifikation, Leistungsvermögen und Subordinationsbereitschaft.

Andererseits werden die sozialen Beziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten auch ideologisch neu definiert: die neuen Partizipations- und Kommunikationsformen in der Arbeit orientieren sich an der Figur einer betrieblichen Produktionsgemeinschaft, welche den Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit auf betrieblicher Ebene, die traditionelle Scheidung der Verantwortlichkeiten von Vorgesetzten und Untergebenen in Frage stellt.

In der kolumbianischen Spielart haben in dieser Figur institutionelle Partizipationsformen und Gewerkschaften, selbst wenn diese im Betrieb existierten, keinen Platz: die neuen Organisationsformen werden ohne Abstimmung, meist auch gegen den Einspruch der Gewerkschaft eingeführt und bleiben unter strikter Kontrolle des Unternehmens; häufig verfolgen sie auch ausdrücklich den Zweck, der Gewerkschaft die Basis zu entziehen. Ihre Einführung trifft mitunter auf Schwierigkeiten, weil sie in Widerspruch zum traditionellen Autoritarismus der Vorgesetzten und vor allem der mittleren und unteren Managementebene treten oder weil betriebliche Politiken, etwa Entlassungen, eine Konfliktsituation schaffen,

²⁵⁵ vgl. dazu Urrea/Murillo 1993; Dombos/Pries 1993b

welche die für neue Kommunikations- und Kooperationsformen notwendige Vertrauensbasis zerstört (vgl. dazu Lopez 1993; Weiss de Belalcázar 1993, 1994).

Schliesslich verändert sich mit den technischen und sozialen Qualifikationsanforderungen auf betrieblicher Ebene und mit dem qualitativen Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt auch das soziale Profil der Belegschaften: Es werden zunehmend Arbeitskräfte rekrutiert, die ein höheres formelles Bildungsniveau als das Gros der langjährig Beschäftigten, oft auch überlegene berufliche Qualifikationen haben.

Diese Tendenzen erschüttern die Pfeiler der traditionellen betrieblichen Sozialordnung und sind höchst folgenreich für die Differenzierung der Beschäftigteninteressen. Die in der traditionellen Sozialordnung interner Arbeitsmärkte sozialisierten Arbeiter - mit niedriger Schulbildung, betrieblicher Anlernung, einer defensiven Haltung gegenüber betrieblichen Leistungsanforderungen, Gerechtigkeitsvorstellungen, die sich an der Seniorität orientieren- sehen sich der Konkurrenz jüngerer qualifizierterer Arbeitskräfte ausgesetzt, die in hohem Masse lernfähig und lernbegierig sind und die neuen Spielregeln nutzen können, um sich in einer neuen Sozialordnung zu etablieren und möglicherweise auch weiterzukommen.²⁵⁶

c) Bedeutungsverlust der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften geraten in Zuge der industriellen Restrukturierung auf der betrieblichen wie auf der politischen Bühne in eine problematische Situation.

Die herkömmliche betriebliche Sozialordnung ist auch ein Resultat der betrieblichen industriellen Beziehungen; wo es Gewerkschaften gibt, wird sie abgestützt durch die Kollektivvereinbarungen. Die Gewerkschaften versuchen die herkömmliche Sozialordnung zu verteidigen und vertreten dabei vornehmlich die Interessen der alten Belegschaften. Die Unternehmen setzen die Restrukturierung ohne Beteiligung der Gewerkschaften durch; oft verfolgen sie mit neopaternalistischen Politiken, welche Interessenkonvergenzen betonen und Motivation und Loyalität honorieren, explizit den Zweck, den Einfluss der Gewerkschaft auf die Beschäftigten zu reduzieren. Die Gewerkschaften stehen der betrieblichen Restrukturierung und damit oft auch den Interessen der jüngeren Beschäftigten an Qualifizierung und

²⁵⁶ Ähnliche Tendenzen sieht Pries in seiner Untersuchung in Puebla; vgl. Pries 1993

Aufstieg, meist rundweg ablehnend oder indifferent gegenüber. Ohne eigene arbeitspolitische Strategien, um Veränderungen auszuhandeln und Interessenkompromisse herzustellen, und ohne die Macht, betriebliche Politiken aufzuhalten oder zu kanalisieren, geraten sie dabei nur allzuoft in eine zunehmend marginale Position und drohen den Rückhalt der Beschäftigten zu verlieren (vgl. Lopez 1993).

Offensichtlicher als auf der betrieblichen Ebene ist der Bedeutungsverlust der organisierten Arbeiterbewegung in der politisch-institutionellen Arena. Für Arbeit, Beschäftigung und die Interessenvertretung strategisch bedeutsame Veränderungen, insbesondere auch die Arbeitsrechtsreform²⁵⁷, sind nicht nur ohne Abstimmung mit den Gewerkschaften, sondern explizit gegen sie durchgesetzt worden. Weiterreichende, zwischen Unternehmen und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifregelungen und Praktiken - etwa des Kündigungsschutzes - werden von der Regierung und der veröffentlichten Meinung zunehmend als Hindernisse für eine produktivitätsorientierte Modernisierung der Ökonomie diffamiert und die Gewerkschaften als Lobby von privilegierten Sonderinteressen. Zugleich aber haben die gewerkschaftlichen Dachverbände nicht mehr die Macht, Massenbewegungen zu organisieren und durch Generalstreiks Kompromisse und Korrekturen zu erzwingen - dies wohl auch, weil ihre inneren politischen Divergenzen eigene politische Konzeptionen nicht zulassen, sie aber eine globale Ablehnung der *Apertura* auch ihren Mitgliedern nur noch wenig plausibel machen können. Die verschiedenen Aktionstage und Generalstreiks gegen *Apertura* und Privatisierung fanden so wenig Unterstützung, dass sie von der Regierung und der veröffentlichten Meinung leicht als Beweis der Isolierung und der geringen politischen Legitimität der Gewerkschaften interpretiert werden konnten.

Der Widerstand gegen die *Apertura* beschränkte sich daher im wesentlichen auf die Ebene der Basisgewerkschaften. Gegen globale staatliche Politiken gerichtet, konnte er sich daher immer erst dann artikulieren, wenn unmittelbare Interessen der von Betriebsbelegschaften verletzt wurden. Scheinbar um Partikularinteressen organisiert, fand er daher nur wenig allgemeine Unterstützung und Echo ausserhalb der betroffenen Belegschaften.

²⁵⁷ Der damalige Präsident des grössten Dachverbands, der CUT, Jorge Carrillo, war in der Zeit Stellvertreter eines Senators, der Befürworter der Arbeitsrechtsreform war. Obwohl es im Parlament üblich ist, dass sich Parlamentarier und Stellvertreter abwechseln, durfte Carrillo nicht an den entscheidenden Parlamentssitzungen zur Arbeitsrechtsreform mit Sitz und Stimme teilnehmen. Andererseits sind aber auch die politischen Divergenzen innerhalb der CUT so gross, dass die Spitzen sich nur auf eine pauschale Ablehnung, nicht aber auf einen Gegenentwurf einigen konnten.

Wesentlichen Konfliktpunkt bildeten in den betroffenen öffentlichen Unternehmen die Privatisierungspläne der Regierung, die in umfassender Weise herkömmliche tarifvertraglich verbürgten Rechte und soziale Sicherungen von Beschäftigten ausser Kraft setzen oder auch direkt verletzen.²⁵⁸ Regelungen des Kündigungsschutzes und der Pensionsrechte, der Entlohnung, der Sozialleistungen werden aufgehoben, restriktive Arbeitsregeln aufgebrochen und die Stammbeschaften reduziert, um die Betriebe für privates Kapital attraktiv zu machen. Ansprüche der Beschäftigten, die der betrieblichen Restrukturierung hinderlich sind, werden auf diese Weise die Grundlage genommen.

Es ist klar, dass diese Veränderungen auch die Machtposition der Gewerkschaften allgemein gefährden, nicht nur weil formell vereinbarte oder informelle materielle Regelungen autoritär und oft rechtswidrig aufgekündigt werden, sondern auch, weil die politischen Spielregeln der Interessenvertretung sich grundlegend verändern: Entscheidungskompetenzen werden auf die ministerielle zentralstaatliche Ebene verlagert, die gewohnten Einflusspielräume des 'political bargaining' auf der betrieblich-lokalen Ebene eliminiert und die bisher sowieso schon prekäre Geltungskraft von Tarifvereinbarungen erschüttert.

Nur Gewerkschaften, welche mit ihren Aktionen strategische Teile des Wirtschaftsprozesses kontrollieren können, sind konfliktfähig genug, um durch Streiks die staatlichen Dekrete zumindest zu korrigieren.²⁵⁹ Andere Gewerkschaften versuchen durch '*concession bargaining*' - die Vereinbarung von Regelungen auf niedrigerem materiellen Niveau - die von der Regierung angedrohte Stilllegung zu verhindern.²⁶⁰

Im allgemeinen konnten die Gewerkschaften in den betroffenen Unternehmen nicht die grundlegenden politische Entscheidungen der Privatisierung rückgängig machen, sondern allenfalls den Prozess verzögern und rudimentäre Sozialpläne für Entlassene aushandeln. Der Widerstand gegen die Privatisierung wurde oft auch direkt durch Entschädigungsregelungen gebrochen.²⁶¹

²⁵⁸ So verstieß das Dekret der Privatisierung der Häfen gegen tarifvertragliche Normen und wurde von den Gerichten als rechtswidrig erklärt.

²⁵⁹ so die Hafentarbeiter und die Beschäftigten von Telecom. Letztere legten die Telekommunikationsverbindungen zwischen den Städten und mit dem Ausland für zwei Wochen lahm und konnten eine erneute Aushandlung der Restrukturierung von Telecom erzwingen.

²⁶⁰ so etwa im Falle der staatlichen Chemiefirma Alcalis. Vgl. zu den gewerkschaftlichen Reaktionen Cárdenas 1993

²⁶¹ So beantragten in der Caja Agraria, der staatlichen Landwirtschaftsbank, mehr Beschäftigte als von der Bank eingeplant den Abschluss von Aufhebungsverträgen, darunter der gesamte Gewerkschaftsvorstand, und es mussten sogar Gesuche abgelehnt werden.

Die Politik der Apertura und die industrielle Restrukturierung - so ist festzuhalten - münden in einen Prozess der Neuorientierung der institutionellen Industriellen Beziehungen, in dem die Beschäftigten kollektive und individuelle Rechte einbüßen und die Gewerkschaften in der betrieblichen wie in der politischen Arena in eine zunehmend prekäre Macht- und Verhandlungsposition geraten. Zumal die Gewerkschaften stehen unter starkem Druck, ihre traditionellen Politiken - die defensive Fortschreibung von 'ökonomischen' Forderungen, wie Löhnen, Sozialleistungen und Entschädigungsregelungen und die radikale, aber einflusslose Ablehnung aller strukturellen Veränderungen - zu revidieren und selbst gesamtwirtschaftliche und arbeitspolitische Gegenkonzeptionen zu entwickeln und zu verhandeln.

Anhang 1: Empirische Sozialforschung in der Praxis- zur methodischen Anlage und Problematik der Untersuchung

1. Zur Entstehung und Anlage des empirischen Forschungsprojekts

Die Soziologie hat in Kolumbien erst eine kurze Geschichte. Anfang der sechziger Jahre wurde der erste soziologische Fachbereich in der Nationaluniversität von Kolumbien von Orlando Fals Borda und Camilo Torres gegründet; daneben gibt es bis heute nur an wenigen Universitäten des Landes soziologische Abteilungen, so an den staatlichen Universitäten der Departements Antioquia und Valle. Innerhalb der eher theoretisch oder historisch orientierten Sozialwissenschaften haben Arbeits- und Industriesoziologie und empirische Sozialforschung nur wenig Tradition. Eine Spezialisierung der Industriesoziologie in Forschung und Lehre begann erst in den achtziger Jahren, also erst nach Ende der Hauptphase der Industrialisierung; aber es sind nur wenige Personen, die dauerhaft in diesem Feld arbeiten. Dies hängt auch mit der andersartigen Konstellation sozialer Probleme im Entwicklungszusammenhang ab. Anders als in den alten Industrieländern sind es in Kolumbien (wie in anderen lateinamerikanischen Ländern auch) nicht die Industrialisierung und die soziale Situation des Industrieproletariats, die die 'soziale Frage' aufwerfen, sondern die massive Armut und soziale Ungleichheit, wie sie sich im Zuge rascher Urbanisierung und wachsender Disparitäten zwischen städtischer und ländlicher Entwicklung ausbreiten und von 'Volksbewegungen' thematisiert werden. Die Industriearbeiterschaft gilt im Gegensatz zu den ländlichen und städtischen Armen, die sich als Kleinbauern, Tagelöhner oder als prekäre Selbständige durchschlagen, eher als 'akkomodierte' soziale Gruppe - zu Unrecht, wenn man ihre Heterogenität berücksichtigt. Das gesellschaftliche Interesse an den Arbeits- und Herrschaftsbeziehungen in der Industrie, am industriellen Konflikt oder auch an den sozialen Bedingungen des technisch- organisatorischen Wandels ist ebenso gering wie das politisch- praktisch motivierte Erkenntnisinteresse der Soziologen. Die wenigen kolumbianischen industriesoziologischen Untersuchungen sind stärker an Unternehmern als an Gewerkschaften interessiert (so etwa Mayor 1989b), und nur wenige Arbeiten widmen sich den Arbeitern und ihren Arbeits- und

Lebensbedingungen (so etwa Arango 1991). Die empirische Basis bilden ganz überwiegend Archivquellen.

Der Mangel an formellem Austausch und Publikationsforen, die geringe Spezialisierung, geringe Erfahrungen in kooperativer Gruppenarbeit, zudem ein eklatanter Mangel an Ressourcen für längerfristig angelegte, aufwendige empirische Projekte haben einen industriesoziologischen Diskurs oder gar Traditionen bislang kaum entfalten lassen.

Das Projekt, aus dem die vorliegende Arbeit hervorgegangen ist, ist das erste breit angelegte empirische Forschungsvorhaben zur betrieblichen Arbeitssituation und zu Berufsverläufen von Industriearbeitern in Kolumbien, das systematische Feldforschung in Betrieben mit einem breiten Fächer verschiedener qualitativer und quantitativer Untersuchungsmethoden unternahm.

Das Projekt war ein gemeinschaftliches Vorhaben des soziologischen Fachbereichs der Universidad Nacional de Colombia und der Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung 'Arbeit und Region', und wurde von der Volkswagenstiftung gefördert.

Das empirische Forschungsprojekt sollte verschiedene Aufgaben erfüllen:

- als Pilotprojekt in Kolumbien industriesoziologisches Grundlagenwissen über die sozialen Beziehungen und die Arbeitsbedingungen in kolumbianischen Industriebetrieben schaffen,
- konzeptionell den Betrieb als Aktions- und Untersuchungseinheit und die betrieblichen Akteure in den Mittelpunkt stellen und die Fruchtbarkeit von Betriebsfallstudien testen,
- eine Vielfalt von Forschungsmethoden probieren und anwenden, die über das Archivstudium hinausgehen,
- junge Wissenschaftler des Teams in neue Konzepte und Forschungsmethoden einführen
- das neue Postgraduiertenstudium für Industriesoziologie unterstützen.

Das Vorhaben wurde in etwas mühsamer 'transkontinentaler und transkultureller Kommunikation' in zwei Jahren gemeinsam ausgearbeitet und schließlich von der Volkswagenstiftung für die Dauer von 3 Jahren bewilligt.

Da das kolumbianische Projektteam nur wenig empirische Forschungserfahrung hatte und nur auf wenige Vorarbeiten im Lande zurückgreifen konnte, also gleichsam Neuland betrat, wurden Forschungsthemen und -probleme relativ weitflächig definiert. Wenn dies auch mitunter auf Kosten theoretischer und

methodischer Präzision ging, öffnete es zugleich den Raum, um betriebliche Prozesse in den gesellschaftlich- historischen Entwicklungskontext einzubetten.

Die kolumbianische Projektgruppe begann im Jahre 1987 mit der Arbeit. Sie setzte sich zusammen aus: Gina Castellanos; Wigberto Castañeda, Orlando Grisales (zeitweise), Carmen Marina Lopez, Cecilia Montoya (Sekretariat) und Anita Weiss de Belalcazar; als Vertreter der Universität Bremen nahm ich an allen Phasen der Forschungsarbeit teil. Die Leitung des Projekts hatte Anita Weiss de Belalcazar.

a) Branchen- und Betriebsauswahl

Das Projekt sollte ein breites Spektrum von Betriebstypen und Arbeitsprozessen einschliessen. Um unterschiedliche Muster von betrieblicher Herrschaft, Arbeitsbeziehungen und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu erfassen, sollten Betriebe verschiedener Grösse und Kapitalform und möglichst auch unterschiedlichen Alters berücksichtigt werden. Unterschiedliche Arbeitsprozesse liessen sich am ehesten durch die Branchenauswahl einbeziehen. So sollten einerseits Prozesstypen, die jeweils verschiedene stoffliche Anforderungen an Technisierung und Organisation stellen, repräsentiert sein²⁶²; andererseits sollten neben Arbeitsprozessen, in denen Anlernqualifikationen erforderlich sind, auch solche eingeschlossen werden, die fachberufliche Qualifikationen verlangen, um so Professionalisierungstendenzen der Industriearbeit verfolgen zu können. Zugleich sollten Branchen ausgewählt werden, die in der Industrie und der Industrialisierungsgeschichte Kolumbiens und Bogotas von Bedeutung sind.

Es wurden schliesslich 3 Branchen ausgewählt:

- die metallverarbeitende Industrie inklusive der Autoindustrie
- die Nahrungsmittelindustrie
- die Baustoffeindustrie

Der nationale Industriezensus zählte für die in die Untersuchung eingeschlossenen Branchen 1987 rund 2300 Betriebe mit insgesamt etwa 140 000 Beschäftigten; das entsprach rund einem Drittel der gesamten Industriebetriebe des Landes mit mehr als 10 Beschäftigten bzw. etwas weniger als einem Drittel der Industriebeschäftigten. Für die Industrie im Raum von Bogotá wurden 1987 insgesamt etwa 155 000 Beschäftigte, darunter etwa 43 000 in unseren Untersuchungsbranchen, gezählt.

²⁶² Einen ersten Ansatz bot die Typologie von Kern und Schumann (s. Kern/Schumann 1985, S. 63)

In jeder der Branchen wurden mindestens 3 Betriebe ausgewählt: möglichst ein Grossbetrieb (mit mehr als 500 Beschäftigten); mindestens 1 Mittelbetrieb (von 100 bis etwa 500) und mehrere Kleinbetriebe (unter 100).

Unser Betriebssample umfasste 18 Betriebe, in denen etwa 10% der in den Untersuchungsbranchen in Bogotá insgesamt beschäftigten Arbeitskräfte arbeiteten (s. folgende Übersicht).²⁶³

Übersicht über die Untersuchungsbetriebe und das Untersuchungssample:

Betrieb	Branche	Kapitalform	Gründ. jahr	Beschäftigte	Arbeiter	Befragung-sample
Interautos	Auto	Transnat. Ges.	1956	1250	900	103
Surcarr	Auto	Nation. GmbH	1956	620	517	61
Autolujo	Auto	Familie	1975	60	40	15
Colpartes	Metall	Familie/ Konkursverw	1958	774	536	45
Filco	Metall	Nation. GmbH	1940	147	96	15
Carretes	Metall	Nat. GmbH	1975	35	32	21
Hombre Araña	Metall	Familie	1986	30	18	11
Equipo	Metall	Nat. GmbH		16	13	-
Cigüenales	Metall	Familie	1980	17	14	10
El Tejar	Baustoffe	Transnat.	1942	1200	900	74
Tubos TB	Baustoffe	Familie/ Kooper.	1906	377	299	35
Ladrillera Sur	Baustoffe	Familie	1935	37	34	5
Verde	Baustoffe	Familie		22	21	4
Moreno	Baustoffe	Familie	1975	15	14	4
Indugras	Nahrungsm	Familien-GmbH	vor 1960	445	208	51
Papas Cia	Nahrungsm.	Familie	1953	363	256	48
Cereales	Nahrungsm.	Transnat.	1963	100	60	-
Ricuras	Nahrungsm.	Familie				11

Es ist klar, dass die letztliche Auswahl der Betriebe nicht nach strengen Zufallsprinzipien gehen konnte; zu klein war insgesamt die Zahl grösserer Betriebe, zu gross waren aber auch die Zeit- und Informationsanforderungen, die unsere

²⁶³ vgl. Anuario de Industria Manufacturera 1987. Die Untersuchungsbranchen haben in der dreistelligen Industrieklassifikation die Kennziffern 311- 312 (Nahrungsmittel); 369 (mineralische, nicht metallische Produkte); 381 (Metallprodukte) und 384 (Transportgeräte und -material). Die Statistik erfasst nur Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten

Untersuchung an Betriebe stellte. Die Betriebsauswahl wurde vielmehr stark durch die Zugangsmöglichkeiten bestimmt.

b) Forschungsmethoden

Die Verhandlung über den Betriebszugang schloss gewöhnlich eine Vereinbarung über die folgenden betrieblichen Untersuchungsschritte und -methoden ein, darunter vor allem:

- eine mehrstündige Betriebsbesichtigung mit einem oder mehreren Repräsentanten der Unternehmensleitung

Sie diente dazu, einen ersten Eindruck der physischen Anlage, der räumlichen Verhältnisse, der Produktionsprozesse, der Arbeitsprozesse und -bedingungen zu gewinnen.

- Expertengespräche

Sie wurden mit Personen der Unternehmensleitung (Direktion bzw. den Eigentümern in Mittel- und Kleinbetrieben; Produktionsleitung und Leitung der Personalabteilung; Ingenieure der Planungsabteilungen), mit Produktionsmeistern und Vorarbeitern und mit Arbeitern ausgewählter Unternehmensbereiche geführt. Die Zahl der Expertengespräche variierte mit Grösse und Komplexität der Unternehmen.

Insgesamt führten wir etwa 300 Expertengespräche von ein- bis dreistündiger Dauer in den Unternehmen durch, zusätzlich, sofern es Gewerkschaften gab, noch einige Gespräche mit Gewerkschaftern in den Gewerkschaftsbüros. Diese Expertengespräche wurden anhand von thematisch nur grob definierten und auf die jeweiligen Interviewpartner abgestimmten Leitfäden geführt und ausführlich protokolliert. Sie gaben uns oft sehr differenzierte Informationen über die Geschichte und ökonomische Bedingungen des Unternehmens, über betriebliche Organisation und Organisation der Arbeitsprozesse, über Personalpolitiken und über soziale Beziehungen, Konflikte und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und legten das Fundament für alle weiteren Arbeiten im Untersuchungsbetrieb.

- Sichtung von Personalakten

In den Mittel- und Grossbetrieben wurden geschichtete Zufallsstichproben von Personalakten von Personen verschiedener betrieblicher Berufsgruppen und verschiedener Beschäftigungsdauer gezogen und insgesamt etwa 600

Personalakten gesichtet und ausgewertet; da wir uns zur Vertraulichkeit verpflichteten, gab es nur in wenigen Betrieben Probleme des Zugangs. Die Auswertung machte allerdings beträchtliche Schwierigkeiten: die Betriebe erheben jeweils sehr unterschiedliche Personaldaten; zudem haben sich die Daten, die aktenmässig festgehalten werden, oft innerhalb der letzten Jahrzehnte stark verändert. So benutzen einige Betriebe bei den Einstellungen standardisierte Bewerbungsbögen, die in Papiergeschäften verkauft werden und nur wenige Informationen zur Berufsgeschichte und zur familiären Situation enthalten; oft sind selbst diese Formulare auch nur lückenhaft ausgefüllt. Andere Betriebe haben eigene und enorm detaillierte Bewerbungsformulare, die ausführliche Informationen über Art der vorgängigen Beschäftigung, Name und Adresse der Beschäftigten, Empfehlungen bis hin zu Daten über die Familie enthalten. Wenn es auch aufgrund der Uneinheitlichkeit und Lückenhaftigkeit der Informationen nicht möglich war, die Daten zu standardisieren und mit quantitativen Methoden auszuwerten, gaben die Personalakten oft sehr interessante Hinweise auf die betriebliche Personalpolitik, etwa Befristungspraxis, Disziplinarregimes etc.

- teilstandardisierte Befragung von Arbeitern der Untersuchungsbetriebe

Die Arbeit in den Untersuchungsbetrieben wurde jeweils durch eine Befragung von Arbeitern der Untersuchungsbetriebe abgeschlossen. Dazu wurden geschichtete Stichproben gezogen und Personen verschiedener Funktions- und Qualifikationsgruppen sowie unterschiedlicher Betriebszugehörigkeit ausgewählt. Je nach der Betriebsgrösse und den Zugangsvoraussetzungen variierte die Grösse des betrieblichen Samples zwischen 8% und 70% der im Betrieb beschäftigten Arbeiter. Insgesamt führte die Forschungsgruppe in der betrieblichen Arbeitszeit jeweils etwa einstündige Interviews mit 513 Personen durchgeführt, die etwa 12% der Gesamtheit der in den Untersuchungsbetrieben beschäftigten Arbeiter repräsentierten. (s. Übersicht)

Die Fragebögen enthielten über 100 überwiegend standardisierte Fragen; einige Fragen waren offen oder teilstandardisiert. Wichtigste Themen bildeten:

- die Bildungs- und Berufsverläufe der Personen (Migration, Schulbildung, berufliche Bildung, alle Beschäftigungen im Laufe des Erwerbslebens mit Angaben zur Tätigkeit, Betrieb, Branche, Vertragsform, Zugangs- und Abgangsmotiven sowie Zeitdauer)

- die betriebliche Arbeits- und Beschäftigungssituation der Personen (Betriebszugang, Vertragsformen, innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel,

Einkommen sowie die Einschätzung der weiteren Perspektiven innerhalb und ausserhalb des Betriebs)

Die Interviews wurden als Gespräche geführt, die sich nicht unbedingt an die Abfolge der Fragen im Leitfaden, wohl aber ihren Wortlaut hielten. Die weitergehenden Äusserungen der Interviewpartner wurden, soweit möglich, im Fragebogen selbst notiert; sie gaben uns, zusammen mit den Antworten auf die offen gehaltenen Fragen, Informationen und Interpretationen, die für das Verständnis des Werdegangs und der Personen sehr hilfreich waren.

2. Interaktions- und methodische Probleme industriesoziologischer Feldforschung

Personen, die empirische Sozialforschung betreiben, müssen gleichsam die Grenzen ihrer eigenen Alltagswelt überschreiten und Personen dazu gewinnen, Auskunft, Informationen und Meinungen über ihre Situation (preis-) zu geben, welche nicht von aussen selbst einsichtig ist. Dies verlangt nicht nur einen Zugang zu den Personen in dem Sinne, dass diese zu den entsprechenden Auskünften bereit sind; die Verständigung kann nur gelingen, wenn die Forscher sich in ihren Fragen und Interessen verständlich machen und auch verstehen, was ihnen ihre Partner sagen. Der Forschungsprozess ist derart ein Lernprozess, in dem vor allem der Forscher verstehen, rekonstruieren, interpretieren und sich für neue Fragen öffnen muss; Offenheit und Neugier sind grundlegende Anforderungen (vgl. Kern/Schumann 1984, 30f.).

Industriesoziologische Feldforschung trifft auf spezielle Bedingungen: Ihr Thema - die Industriearbeit und die Arbeitssituation von Arbeitnehmern - ist nur im Feld des Betriebs zu erforschen. Der Zugang zum Betrieb als privatwirtschaftliche Einheit ist nicht ohne weiteres möglich, bedarf der Vermittlung und Erlaubnis organisierter Akteure und der Überwindung von Kontrollen: die Forscher müssen akzeptiert und eingelassen werden.

Leitungspersonal wie Beschäftigte in Betrieben sind in Systeme der Arbeitsteilung, in Herrschafts- und Interessengeflechte eingebunden, die nicht ohne weiteres einsichtig sind und die Einstellungen, Meinungen und Sichtweisen färben. Die Personen geben ihre Sichtweisen wider, allerdings oft bedeckt, um sich keine

Blößen vor anderen betrieblichen Akteuren zu geben, oder daran interessiert, ein bestimmtes, oft geschöntes Aussenbild zu malen.

Die Rolle des Sozialforschers in diesem Kontext ist kompliziert: er kommt 'von aussen' und sucht Informationen und Einstellungen von sehr verschiedenen Personen 'innen' kennenzulernen. Seine Interessen sind nicht genau zu verorten, das vermutliche Ergebnis nicht einzuschätzen, seine Beziehungen zu anderen Akteuren bleiben unklar. Die Verständigung hängt nicht nur von der Vertrautheit des Forschers mit der fremden Situation ab, oder besser: seiner Fähigkeit, sich schnell ein Bild über die fremde Situation zu machen und dieses in der Interaktion selbst zu testen und zu verfeinern. Unumgänglich ist auch eine Mindestbasis von Vertrauen - einem Vertrauen, das nicht unbedingt auf persönlichem Umgang beruhen muss: es kann gerade auf die Anonymität einer Person gründen, die nicht in das Geflecht betrieblicher Handlungszwänge und Interessen eingebunden ist, und die Chance bieten ungeschützt über Probleme zu reden, welche in allen Routinezusammenhängen tabuisiert und sanktioniert werden. Andererseits kann der Forscher auch verortet werden als Zuträger von Informationen, die dann von anderen Personen gegen die eigenen Interessen verwandt werden. Schliesslich - und dies ist gerade im Umgang mit Industriearbeitern von Bedeutung - treffen in der Interviewsituation gewöhnlich Personen aus verschiedenen sozialen Schichten zusammen, deren Alltagsbeziehungen und insbesondere betrieblichen Beziehungen durch beträchtliche soziale Distanz bestimmt werden.

Es sind diese Bedingungen der Forschungsarbeit, welche empirisch orientierten Industriosociologen vertraut sind. Die Institutionalisierung der Industrie- und Betriebssoziologie in einem Industrieland wie der Bundesrepublik hat diese Bedingungen allerdings entproblematisiert: Die Erfahrung der Soziologen in der 'grenzüberschreitenden' Arbeit erleichtert Zugangs- und Verständigungsprobleme, wenn auch auf Kosten einer Routinisierung der Wahrnehmung, einer selbstverständlichen, nicht mehr zum Problem werdenden Hinnahme des Kontexts. Die hohe Spezialisierung innerhalb der Disziplin und der enge Zuschnitt der Forschungsthemen reduziert zudem die Risiken der Verständigung. Auch hat sich die industriosociologische Forschung soweit etabliert, dass die betrieblichen Akteure den Umgang mit Forschern gewohnt sind, freilich um den Preis vielfältiger Restriktionen und Schutzmechanismen, welche wenn nicht den Zugang zu Informationen beschränken, so doch Auskunftformen und -niveaus standardisieren und Überraschungen ausschalten. Auch die Motivationen, Sozialforscher zu 'empfangen', haben sich differenziert: Sozialforschung kann zu

Selbstdarstellungszwecken instrumentalisiert werden, aus, oft lästiger, Publizitätspflicht hingenommen, aus Verpflichtung gegenüber den Mittlerinstitutionen oder auch um eigener Interessen willen unterstützt werden. Schliesslich sind auch die Interviewten in verschiedenen Zusammenhängen so an die für die empirische Sozialforschung üblichen Auskunftformen gewohnt, dass sie nicht mehr der leiblichen Interaktion bedürfen: inzwischen sind schriftliche Befragungen und neuerdings auch Telefonbefragungen gängige Methoden geworden, dies alles freilich um den Preis einer hochgradigen Standardisierung von Informationen und weitgehender vorgängiger Kenntnisse über fremde Lebenswelten.

Wo nicht nur Grenzen zu fremden Subkulturen, mit denen die Forscher durch gemeinsame Sprache, gemeinsame Geschichte und Kultur verbunden sind, überschritten werden, sondern auch nationale Grenzen oder gar Grenzen zu Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsniveau, kompliziert sich die Forschungssituation beträchtlich. Die Heterogenität der Produktions- und Erwerbsformen, die grossen vertikalen Disparitäten der Lebenschancen, die enorme soziale Distanz zwischen Personen, die verschiedenen Schichten und Subkulturen angehören - dies alles schafft ein Feld, das wesentlich facettenreicher ist und stärker markierte Unterschiede aufweist als in den Industrieländern. Zumal der ausländische Industriesoziologe tritt in eine Forschungssituation mit hohen Risiken der Fremdheit, der Missverständnisse und der Gefahr, wichtige Differenzierungen zu übersehen.

a) Betriebszugang und Kooperationsbereitschaft von Unternehmen

Dass Unternehmen zur Kooperation mit den Forschern bereit sind, ist für die industriesoziologische Forschungsarbeit elementar: von der Bereitschaft hängen nicht nur die physischen Zugänge zum Betrieb ab, sondern auch die Chancen, Repräsentanten der unterschiedlichen Funktionsbereiche und hierarchischen Niveaus zu Gesprächen zu bewegen.

Unser Forschungsprojekt stellte beträchtliche Informations- und Zeitanforderungen an die Unternehmen, die in die Untersuchung einbezogen werden sollten. Von vorneherein kamen nur Betriebe infrage, die uns Gelegenheit und Zeit gaben, vielfältige Forschungsmethoden anzuwenden.

Anders als vermutet, war es nicht schwer, Unternehmer oder Manager für die Kooperation zu gewinnen.²⁶⁴

Allgemein wurde der Zugang zu den Betrieben durch zwei Bedingungen erleichtert: Einerseits sind die Betriebe noch nicht 'überforscht'. Unternehmer und Manager haben bislang nur wenig Erfahrung im Umgang mit Sozialforschern und oft auch eine gewisse Neugier und ein Interesse an der Selbstdarstellung. Andererseits treffen die Soziologen, die sich zur empirischen Feldarbeit in den Betrieben anschicken und der Billigung oder Kooperation der betrieblichen Akteure bedürfen, kaum auf Vorbehalte oder Vorurteile, weil die Disziplin nicht als 'links' verortet wird und das betriebliche Herrschaftsgefüge so wenig unter Legitimationsdruck gestellt ist, dass weder Enthüllungen noch Konflikte als Ergebnis betrieblicher Recherchen befürchtet werden.

Die Kanäle des Betriebszugangs sind vielfältig. In einer Gesellschaft, in der das soziale Netz -die Familie, die Freunde und '*compadres*' oder die Klientel- zentrale gesellschaftliche Verteilungs- und Selektionsfunktionen hat, sind es vor allem auch persönliche Empfehlungen, die die Betriebe öffnen: 'Wenn Du nicht jemanden Bestimmten kennst, kennst Du mit Sicherheit jemand anderen, der ihn kennt', wie der venezolanische Autor Naim schreibt (Naim 1992, 143f). Direkte Verwandtschaftsbeziehungen, Wahlverwandtschaften nach Art des *compadrazgos*, gemeinsame Freunde, gemeinsame Studienzeiten, Militanz in einer politischen Organisation oder Mitgliedschaft im selben sozialen Club, Gefälligkeiten in kritischen Situationen- all das schafft dichte Netze von sozialen Beziehungen, die von unschätzbare Bedeutung auch für den Zugang zu Betrieben sind. Voraussetzung ist allerdings, dass der Forscher selbst Teil eines Netzes ist und über sein Netz Zugang zu Unternehmern und Managern gewinnt. Sozialforschung ist damit eng mit dem gesellschaftlichen Statussystem verknüpft.

Dem Forscher einen Zugang zum Betrieb zu öffnen, hat oft eher den Charakter einer persönlichen Gefälligkeit (die sich durchaus mit der Erwartung verbinden kann, dass man in Zukunft in anderen Situationen mit einer Gegenleistung rechnen kann, etwa einem Vortrag oder der Fürsprache bei einer Bewerbung). Dagegen sind thematische Interessenbezüge nur wenig bedeutsam. Wichtig sind einerseits verwandtschaftliche Beziehungen zu Mitgliedern des Managements oder des Aufsichtsrats, aber auch Freundschaftsbeziehungen, wie sie an den Orten 'der

²⁶⁴ Zumal die anonymen Gutachter der Volkswagenstiftung warnten vor den Schwierigkeiten, den Zugang zu Betrieben zu finden.

Gesellschaft' unter Personen gleichen sozialen Status geknüpft wurden. Von grossem Nutzen sind häufig auch Beziehungen, welche durch die gemeinsame Universität oder auch nur die gemeinsame Profession gestiftet wurden: Personen, die in Unternehmen arbeiten, sind bereit, ehemalige Kommilitonen oder Lehrer der Nationaluniversität bei ihrer Forschungsarbeit zu unterstützen, und mitunter schafft bereits die gemeinsame Profession unter Soziologen ein Band. Schliesslich spielen auch die Industrievereine, so etwa der Interessenverband der Metallindustrie FEDEMETAL, eine Rolle in der Vermittlung von Kontakten in Unternehmen, freilich nur, wenn der Forscher eine Person im Verein kennt oder ihr empfohlen wird und diese Person dann die Unternehmen anspricht. Europäische Wissenschaftler haben, sofern sie Vermittler im sozialen Netzwerk finden, gewisse Vorteile, weil ihnen in einem isolierten Land wie Kolumbien fast kollektiv wissenschaftliche Seriosität und zudem Distanz zu den inneren Problemen der Gesellschaft zugeschrieben wird.

Wo das Netz der persönlichen Beziehungen, seien diese familiärer oder professionaler Art, nicht in die Unternehmensspitzen hineinreichen - dies ist typisch vor allem für Kleinbetriebe - ist mitunter der direkte Kontakt möglich, freilich nur in Unternehmen, welche auch in einem direkten 'physischen Sinne' offen sind.

Betriebe sind bereits in ihrer Anlage unterschiedlich von der Umgebung abgeschottet und die Topographie engt häufig bereits die Zugangskanäle ein. Um nur zwei Extreme zu nennen: die kleinen Ziegeleien sind oft offen zugänglich, weder von einem Zaun umgeben noch durch Werkschutz bewacht. Nur der kleine Maschinen- und Werkzeugraum wird abgeschlossen; meist lebt der Ofenmeister mit seiner Familie auf dem Werksgelände. Da es keine Kantinen gibt, bringen mittags die Frauen das Essen und essen mit ihren Männern auf der Wiese vor der Ziegelei. Solche Betriebe sind offen zum Arbeitsmarkt: Arbeitssuchende betreten einfach das Gelände und fragen beim Unternehmer, der die Arbeit beaufsichtigt, nach Arbeit. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind so wenig attraktiv, dass die Eingangsselektivität gering und die Rotation hoch ist. Der Sozialforscher kann die Offenheit dieser Betriebe nutzen und direkt mit dem Unternehmer oder Produktionsleiter oder auch, in den Pausen, mit den Arbeitern sprechen; in einigen Fällen haben wir so den Zugang zum Betrieb erhalten.

Das andere Extrem bildet der Grossbetrieb, der durch Mauern und Zäune von der Umwelt abgeschottet ist, meist von Personal spezialisierter Firmen bewacht wird und nur einen oder wenige bewachte Zugänge hat. Hier bleiben auch die Arbeiter meist während der Schicht im Betrieb. Der Zugang zum Betrieb ist für alle

reglementiert, für bestimmte Personen, bestimmte Zwecke und nur für bestimmte Zonen. Die Beschäftigten müssen sich ausweisen und haben Zugang nur zu ihrem Arbeitsbereich; Betriebsfremde werden nur eingelassen, wenn sie von Personen im Betrieb erwartet werden. Hier ist der Betrieb bereits topographisch vom Arbeitsmarkt durch verschiedene Zugangssperren und Selektionsfilter abgeschottet. Auch der Sozialforscher kann nur durch kompliziertere vorgängige Vermittlung einen Kontakt zu Personen drinnen aufnehmen.²⁶⁵

Das erste Gespräch mit dem Unternehmer oder einem Spitzenmanager ist, trotz des 'Kredits' den die Empfehlung verschafft, eine durchaus komplizierte Kommunikationssituation, in der es weniger darauf ankommt, viel an Informationen zu erhalten, als vielmehr ein Interesse am Forschungsvorhaben zu wecken und Vertrauen zu schaffen. In diesem Gespräch, in dem man selbst häufig auch politisch, sozial und mitunter akademisch getestet wird, muss der Partner vor allem dazu gewonnen werden, grünes Licht für weitere Interviews mit Personen in verschiedenen Unternehmensbereichen - in unserem Projektzusammenhang vor allem industrielle Beziehungen, Produktionsplanung und -programmierung, Produktion und Instandhaltung- und auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen - namentlich Betriebsingenieure, Vorarbeiter und Arbeiter in verschiedenen Bereichen- zu geben und uns auch den Zugang zu Materialien, wie Personalakten zu öffnen. Die Situation ist oft delikat, weil es darum geht, eine bestimmte Vertrauensbeziehung herzustellen, ohne die eigene Identität und auch unterschiedliche Standpunkte zu verleugnen; schliesslich möchte man auch die Unternehmensspitze dazu gewinnen, dem Forschungsvorhaben betriebliche Arbeitszeit oft beträchtlichen Umfangs zu schenken.²⁶⁶

Ein anderer, in der Bundesrepublik nicht unüblicher Weg des Betriebszugangs, ist in Kolumbien versperrt: der Zugang über die Gewerkschaften.

Während in der Bundesrepublik, zumindest in den Grossbetrieben, Betriebsräte als innerbetriebliche Kontroll- und Mitbestimmungsinstitution eine komplementäre, vielfach mit der formellen Hierarchie verwobene Autoritätsstruktur ausbilden, die es ihnen erlaubt, Aussenstehenden den Betrieb aus eigenem Interesse zugänglich zu machen und häufig auch den Weg zur Unternehmensspitze vermitteln, ist der Betriebszugang über die Interessenvertretung der Beschäftigten in Kolumbien so

²⁶⁵ In einem Fall über einen Kontakt in der Konzernzentrale in Detroit

²⁶⁶ Wir haben in einzelnen Betrieben beträchtliche Arbeitszeit der Beschäftigten in Anspruch genommen: so haben sich in einem Automontagebetrieb allein die Zeiten für Interviews und Befragungen auf über 200 Stunden summiert.

gut wie ausgeschlossen. Wo überhaupt Gewerkschaften existieren, haben sie eine schwache Verhandlungs- und Kompromissmacht gegenüber den Unternehmen und eine prekäre Autorität gegenüber ihren Mitgliedern. Die wichtigste Funktion der Gewerkschaft ist es, alle zwei Jahre die 'ökonomischen' Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses - wie Löhne und Sozialleistungen - tariflich für die Arbeiter des individuellen Betriebs auszuhandeln. Gewerkschaften sind aber von der Partizipation an Unternehmensentscheidungen, meist auch von den entsprechenden Informationen, ausgeschlossen, und nehmen keinen Einfluss auf den Arbeitsprozess und die ihm entspringenden Konflikte. Gemeinhin werden sie auch von der Unternehmensspitze als lästige und überflüssige, oft auch als politisch-subversive Einrichtung angesehen und behandelt. Überhaupt sind sie als innerbetriebliche Gegenmacht im Arbeitsalltag kaum präsent. Ihre prekäre Machtposition wird auch in der 'extraterritorialen' Ansiedlung ihrer Büros ausserhalb des Betriebs sichtbar. Aus all diesen Gründen ist die Gewerkschaft nicht in der Lage, auch nur partiell den Betriebszugang zu eröffnen, geschweige denn den Kontakt zum Spitzenmanagement zu vermitteln; auch sind ihre Informationen zu lückenhaft und unpräzise, um über innerbetriebliche Arbeitsverhältnisse Auskunft geben. Schliesslich ist ihr Rückhalt unter den Arbeitern nicht stark genug, um sie zu einer Kooperation mit den Forschern zu bewegen oder sie davon abzuhalten.

Kontakte zu Gewerkschaften allein bieten daher keine aussichtsreichen Perspektiven der Forschungsarbeit und müssen strikt den Kontakten zur Unternehmensspitze nachgeordnet, oft auch vor dem Unternehmen verheimlicht werden. Dennoch ist es wichtig, sie in die Forschungsarbeit einzubeziehen, wenn es um die Analyse der institutionellen Industriellen Beziehungen und Machtverhältnisse geht. Auch die Gewerkschaften sind nur über persönliche Empfehlungen zugänglich, freilich in einer gänzlich anderen Logik als die Unternehmensspitzen: entscheidend ist hier die Vermittlung über politische Gruppierungen, denen die einflussreichen Funktionäre angehören, während die Vermittlung über gewerkschaftlichen Dachverbände immer dann die Türen eher verschliesst als öffnet, wenn die Vermittler anderen politischen Fraktionen angehören.²⁶⁷

²⁶⁷ Um den Vorstand der Gewerkschaft eines grossen Autozulieferbetriebs zu interviewen und um Kooperation zu bitten, suchten wir beispielsweise Kontakte zum Vorsitzenden einer kleinen trotzkistischen Partei. Wir mussten auch aus Fehlern lernen: Die Kommunikation mit der Gewerkschaft eines grossen Automontagebetriebs erwies sich als äusserst schwierig, weil wir den Vizepräsidenten des entsprechenden Gewerkschaftsdachverbands CUT als Vermittler eingeschaltet hatten, dieser aber - ein Sozialdemokrat - von der kommunistischen Führungsgruppe der Betriebsgewerkschaft als Feind angesehen wurde. Mir als Ausländer wurde daher schnell das Etikett des CIA-Agenten verpasst.

b) Probleme der Interviewsituation

Die für die Befragung ausgewählten Personen wurden von ihren Vorgesetzten informiert und für das Interview von der Arbeit freigestellt. Die Interviews wurden, je nach betrieblichen Verhältnissen, in Sozialräumen, Büros oder auch am Arbeitsplatz durchgeführt.

Diese Arbeitsweise bot zwar den grossen Vorteil, dass die Interviews in einer kurzen, kompakten Phase abgeschlossen werden konnten. Die Gespräche fanden aber unter Bedingungen statt, die zunächst Distanz schufen. Die Arbeiter nahmen unsere Befragung meist wie einen Arbeitsauftrag hin, der sie zwar von der produktiven Arbeit entlastete, sie aber, trotz unserer einleitenden Erklärungen, in eine zunächst befremdliche Situation versetzte. Sie kennen solche Gespräche mit fremden Personen, in denen ihre Antworten zudem noch protokolliert werden, ja in der Regel nur aus autoritär strukturierten Situationen: aus Einstellungsgesprächen, Verhören, jedenfalls Problemsituationen. Sie waren daher, zumindest am Anfang und bei jenen Fragen, welche auf die Beurteilung des Betriebs zielten, eher vorsichtig. Mitunter äusserten die Befragten auch ihre soziale Distanz in der gesellschaftlich verbreiteten Form, indem sie den Interviewer mit '*doctor*' anredeten. Es war mehr noch als in den Expertengesprächen wichtig, im Verlaufe des Gespräches Vertrauen zu schaffen: den Zweck der Untersuchung sinnfällig zu machen und insbesondere Sicherheit zu geben, dass die Aussagen vertraulich behandelt und nicht an die Firmenleitung weitergegeben würden. Da die Interviews als Gespräche geführt wurden und sich in ihrem Ablauf nicht unbedingt an die Gliederung des Fragebogens hielten, brach dann oftmals schon bald das Eis: die Personen öffneten sich zunehmend im Laufe des Gesprächs, wohl weil es selten ist, dass sich jemand für ihre Erfahrungen, ihre Arbeit und Arbeitssituation interessiert. Dass der Interviewer nicht in der betrieblichen Hierarchie verortet wird und verortbar ist, gar als Ausländer einer fremden und exotischen Welt zugeordnet wird, ist mitunter einer solchen Öffnung förderlich.

c) Probleme der Erfassung von Berufsverläufen

Die Aufbereitung und Auswertung der Befragungsdaten erwies sich als ein enorm zeitaufwendiger Prozess. Zunächst mussten die Antworten zu offenen Fragen standardisiert und die oft viel zu differenzierten Antwortvorgaben zusammengefasst und in eine für die elektronische Datenverarbeitung geeignete Form gebracht

werden. Hier seien nur einige methodischen Probleme der Erfassung von Berufsverläufen erwähnt, die mit der Heterogenität der Erwerbsstruktur, der geringen gesellschaftlichen Standardisierung der Beschäftigungsformen und der geringen Institutionalisierung von Bildungs- und Berufsprofilen zusammenhängen:

- Beginn des Erwerbslebens:

Als ein schwieriges methodisches Problem erweist sich die Aufgabe, die erste Erwerbstätigkeit, und damit den Eintritt in das Erwerbsleben überhaupt zu bestimmen. Wie schon die klassische Mobilitätsstudie über Monterrey, Mexiko, feststellt, fädeln sich viele Personen graduell in das Erwerbsleben ein; der Übergang zwischen Kindheit und Adoleszenz, zwischen Schule und Arbeit ist daher 'nicht immer klar, denn er hängt davon ab, wie formalisiert Rollen in der Gesellschaft sind. Wo die Erziehung nicht durch eine spezialisierte Institution übernommen wird und wo es keine Trennung zwischen Haushalt und Arbeit gibt, existiert ein klarer Übergang nicht' (Balan/Browning/Jelin 1977, 139f). Schule und Arbeit überlappen sich vor allem auf dem Lande, wo die Kinder nach und nach und mit wachsenden Anforderungen zur Familienökonomie beitragen müssen und zunehmend Schulzeit und Arbeitszeit in Konkurrenz treten. In den Interviews haben viele Personen vom Lande angegeben, dass sie bereits von früh an, im Alter von vier oder fünf Jahren begannen, auf dem elterlichen Bauernhof mitzuarbeiten, freilich zunächst meist in bescheidenem Umfang. Der Beginn des Erwerbslebens wurde mit 7 Jahren angesetzt, um auch der graduellen Ausweitung Rechnung zu tragen.

- Bildungsabschlüsse:

Aber auch die Erfassung der Bildungsabschlüsse stellt Probleme. Nicht nur gehen Jugendliche häufig vorzeitig von der Schule ab, ohne den entsprechenden Abschluss zu machen. Der Bildungsgrad wird daher auch meist nicht nach dem Abschluss, sondern nach dem letzten Jahr in der Schule (z.B.: 2. Jahr Sekundarschule) bestimmt. Viele Personen versuchen auch später das Bachillerat nachholend abzuschließen, indem sie nach und neben der Arbeit Kurse an einer der vielen Privatschulen besuchen. Bildungs- und Erwerbsphasen überlappen sich also auch noch in späteren Phasen des Erwerbslebens. Wir haben in der Regel in unseren quantitativen Auswertungen nur den letzten Bildungsstand berücksichtigt, gleichgültig, wann er erreicht wurde.

- Stationen des Berufsverlaufs

Ein weiteres Problem stellt sich, wenn die einzelnen Stationen des Berufsverlaufs, also alle Erwerbstätigkeiten erfasst werden sollen. Wenn man einmal von den methodischen Schwierigkeiten absieht, die die 'Mythologisierung des Lebenslaufs' in der biographischen Rekonstruktion in sich birgt (vgl. Osterland 1983), ist zumindest die Erfassung des 'äusseren' Verlaufs in den Industrieländern gewöhnlich nicht schwer, weil alle Tätigkeiten eine klare rechtliche Form und zeitliche Begrenzung haben. Was aber tun, wenn eine Person sich über kürzere oder längere Zeit als Tagelöhner, womöglich auch noch in sehr verschiedenen Tätigkeiten - z.B. als Kaffeepflücker, auf dem Bau usw. - durchgeschlagen hat? Ein Berufsverlauf schliesst dann eine auch für den Interviewten nur noch mit Mühe rekonstruierbare Aneinanderreihung von kurzfristigen Aktivitäten ein. In solchen Fällen, die vor allem bei Migranten nicht selten waren, haben wir den gesamten Abschnitt als eine Station oder Berufserfahrung definiert und die Aktivitäten der hauptsächlichen Tätigkeit subsumiert. Im übrigen entsprechen die Berufsstationen oder -erfahrungen Beschäftigungsverhältnissen oder Abschnitten selbständiger Arbeit.

Ein spezielles Problem ist auch die geringe Kontinuität von Berufsverläufen: wenn die Arbeiter vielmals die Tätigkeiten gewechselt hatten, ohne dass diese einen inneren Zusammenhang hatten, fiel es ihnen oft schwer sich zu erinnern.

- Tätigkeitskategorien:

Schliesslich taucht die Schwierigkeit auf, die im Erwerbsverlauf ausgeübten Tätigkeiten klaren Kategorien zuzuordnen. Wir haben die Tätigkeiten detailliert und ohne Vorgaben erfasst und dann die letztlich einigen hundert verschiedenen Tätigkeitsbezeichnungen standardisiert und zu Gruppen zusammengefasst. Oftmals verstecken sich unter gleichen Tätigkeitsbezeichnungen unterschiedliche Inhalte, oder die gleiche Tätigkeit wird in den Betrieben ganz unterschiedlich bezeichnet. Allein schon die Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen geben die geringe gesellschaftliche Standardisierung von Berufen wieder. Die vorhandenen Berufsklassifikationen waren dabei wenig hilfreich.

Die standardisierten Tätigkeitsgruppen wurden dann in ein einfaches Klassifikationsschema eingeordnet, das umso gröber ist, je weiter die Tätigkeit von der industriellen Arbeit oder der Berufsarbeit in der Industrie entfernt zu sein scheint. So wurden unterschieden: Un-/ angelernte Arbeiten in der Industrie ohne berufsfachliches Profil, industrielle Berufe (wie Dreher, Elektriker, Reparaturschlosser etc), handwerklich-industrielle Berufe (wie Kfz- oder Karoserieschlosser, Maler etc), traditionelle Berufe - vor allem Bauberufe, landwirtschaftliche Arbeit und Tätigkeiten im Handel oder Dienstleistungsbereich.

Aber bereits im 'Nahbereich' tauchen Probleme auf, die industriellen bzw. handwerklich-industriellen Tätigkeiten innerhalb der Berufsverläufe eindeutig zu bestimmen. Auch dies hängt mit der eigentümlichen gesellschaftlichen Unbestimmtheit der Berufsdefinitionen und -ausbildung zusammen: da die formalisierte Berufsausbildung eher ein Nischendasein fristet, sind die Grenze zwischen Hilfsarbeit und Facharbeit nicht klar bestimmt. Wir haben daher eine Arbeit als beruflich (z.B. Schlosser, Elektriker) zugeordnet, wenn der Interviewte dies selbst tat und sie im Kontext von Handwerksbetrieben oder industriellen Facharbeitsbereichen realisiert wurde. Es ist klar, dass damit die Schwelle einer beruflichen Zuordnung sehr niedrig gesetzt wurde.

Die statistischen Arbeiten wurden mit dem bis dahin an der Nationaluniversität noch wenig gebräuchlichen Programmpaket SAS durchgeführt; die Berufsverläufe wurden mit Methoden der Ereignisanalyse aufbereitet und analysiert (vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986). Eine Einführung in SAS und die Ereignisanalyse gab Werner Wosniok vom Fachbereich Mathematik der Universität Bremen, der auch die ersten Programme für das Projekt schrieb.

Anhang 2: Tabellen und Schaubilder

Tabelle A1:

Durchschnittliche Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts, der Landwirtschaft und der Industrie Kolumbiens (in %)

	Bruttoinlands prod.	Landwirtsch.	Industrie
1926-44	4,14	2,99	6,97
1945-74	5,16	3,25	7,14
1975-91	3,82	3,65	3

Quelle: Ocampo 1993, S.75

Tabelle A2:

Anteil der Industrieproduktion am Bruttoinlandsprodukt

1925-29	7,8
1930-34	7,6
1935-39	10,2
1940-44	15,7
1945-49	14,9
1950-54	17,6
1955-59	19,5
1960-64	20,7
1965-69	21,2
1970-74	22,5
1975-79	22,9
1980-84	21,3
1985-89	21,2
1990-91	21,4

Quelle: Ocampo 1993, S.75/76

Tabelle A3:

Beschäftigte nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

	1938	1951	1974	1984
Landwirtschaft und Bergbau	61,5	57,6	42,7	33,8
Industrie	14,1	12,7	14,3	16,4
Bauwirtsch.	2,8	3,7	4,7	5
Handel	5,7	5,6	12,6	17,8
Öff. u. priv. Dienstleist.	15,7	20,4	25,6	26,9

Quelle: Mision de Empleo

Tabelle A4:

Anteile der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe insgesamt und in in Fabriken und Kleinbetrieben ¹⁾ an den Erwerbstätigen in Kolumbien (als % der Erwerbstätigen)

	Verarbeit. Gew.	Fabrik	Hand- werk
1870	20		
1900	18,5		
1926	16,5		
1940	13,5	3,1	10,4
1950	12,1	4,6	7,5
1960	13,1	5,8	7,3
1970	14,9	6,9	8
1978	16,2	9,1	7,2

1) Handwerk/ Kleinbetriebe unter 5 Beschäftigte

Quelle: Berry 1983, S. 10

Tabelle A5:

Beschäftigte in der Industrie (Betriebe mit mehr als 10 Beschäft.)

	Arb. u. Ang.	Befristet
1977	480	
1978	493	
1979	509	
1980	509	
1981	493	
1982	481	
1983	465	
1984	457	
1985	440	
1986	456	37
1987	470	50
1988	475	61
1989	485	70
1990	489	80

Quelle: DANE, Encuestas Manufactureras

Tabelle A6:

Bevölkerungsentwicklung in Kolumbien

	Kolumbien	Bogota	Jährl. Wachst. Bogota ¹⁾
1905	4 144	100	4,1
1928	7 851	235	4,9
1951	11 548	648	5,9
1973	22 915	2 862	3,2
1985	27 867	3 983	

1) Durchschnittliche Wachstumsraten in der Periode vom Stichjahr bis zum nächsten angeführten Jahr

Quellen: DANE; Goueset 1990

Tabelle A7:

Veränderungen der städtischen und ländlichen Bevölkerung in Kolumbien (in Tausend)

	Städtische Bev.	Ländl. Bevölk.
1938	2534	6168
1951	4468	7080
1964	9317	8598
1973	13548	9367
1985	19380	9120

Quelle: DANE, Censos de Poblacion

Tabelle A8:

Erwerbsbevölkerung in Kolumbien nach Schulbesuch in % 1)

	1951	1964	1978	1985	1985 Bogota
Ohne Schulbesuch	42	29	16	13	4
Primarschule	50	61	55	48	34
Sekundarschul e	7	9	24	32	45
Hochschule u.ä.	1	1	5	7	17

1) schliesst auch nicht abgeschlossene Bildungsstufen ein; für 1985 auch Bogota

Quelle: Mision de Empleo, DANE

Tabelle A9:

Erwerbstätige Bevölkerung nach Berufsgruppen

	1951	1971	1985	1993
Arbeiter / Angest.	43	53	56	56
Unternehmer	10	7	4	7
Selbständige	38	34	30	24
Hausangest.	9	6	6	4
ohne Inform.	0	0	4	7

Quelle:Urrea 1986, DANE; ISMAC

Tabelle A10:

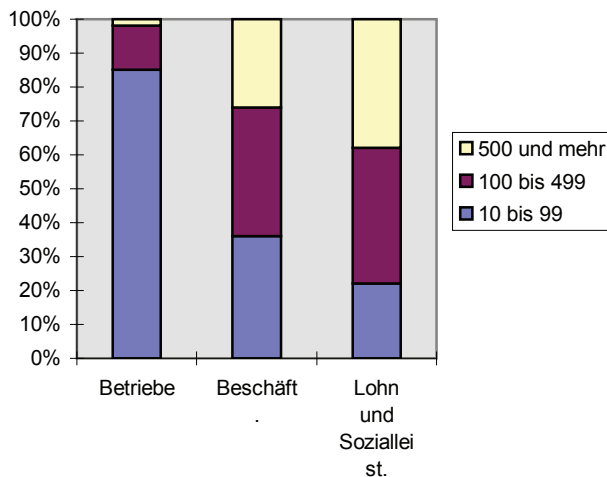
Betriebe, Beschäftigte und Löhne und Sozialleistungen in der kolumbianischen Industrie nach Betriebsgrößen 1)

Betriebsgr.	Betriebe abs.	Betriebe in Proz.	Arb. /Angest.	Beschäft. in Proz.	Lohn und Sozialleist.
10 bis 99	6452	86	174324	36	22
100 bis 499	944	13	187578	38	40
500 und mehr	137	2	126911	26	38
Insgesamt	7533	100	488813	100	100

1) Nur Betriebe ab 10 Beschäftigten
Quelle: DANE; eigene Berechnungen

Schaubild A10:

Betriebe, Beschäftigte und Löhne und Sozialleistungen in der kolumbianischen Industrie nach Betriebsgrößen im Jahre 1990 1)



1) Nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten

Tabelle A11:

Industriearbeiter in Bogota nach Alterskohorten und regionaler Herkunft 1)

	Ältere	Jüngere	All e
Bogotaner	42	53	49
Städt.Migranten	16	17	16
Ländl.Migranten	42	30	35

1) Migranten: Ankunft in Bogota mit 12 Jahren und älter

Tabelle A12:

Berufe der Väter von Industriearbeitern in Bogota

Ind.arbeiter	18
Handw.-ind.Ber.	7
Tradit.Ber.	5
Bauer	43
Handel/DL	27

Tabelle A13:Industriearbeiter in Bogota nach Schulbildung ¹⁾, regionaler Herkunft ²⁾ und Schulbildung ³⁾

	ÄLTERE				JÜNGERE			
	Ländl. Migrante n	Städt. Migrante n	Bogotane r	Alle	Ländl. Migrante n	Städt. Migranten	Bogotaner	Alle
Primarsch.	71	39	42	53	41	11	18	24
Sekundarsch.	23	50	41	35	46	50	43	45
Bachiller.	6	11	17	12	12	39	39	31

1) Primar- und Sekundarschule: auch nicht abgeschlossene

2) Migranten: Ankunft in Bogota im Alter von 12 und mehr Jahren

3) Ältere: 34 Jahre und älter; Jüngere: bis 33 Jahre

Tabelle A14:

Jüngere Industriearbeiter nach ihrer regionalen Herkunft und der Teilnahme an einer institutionellen Berufsausbildung

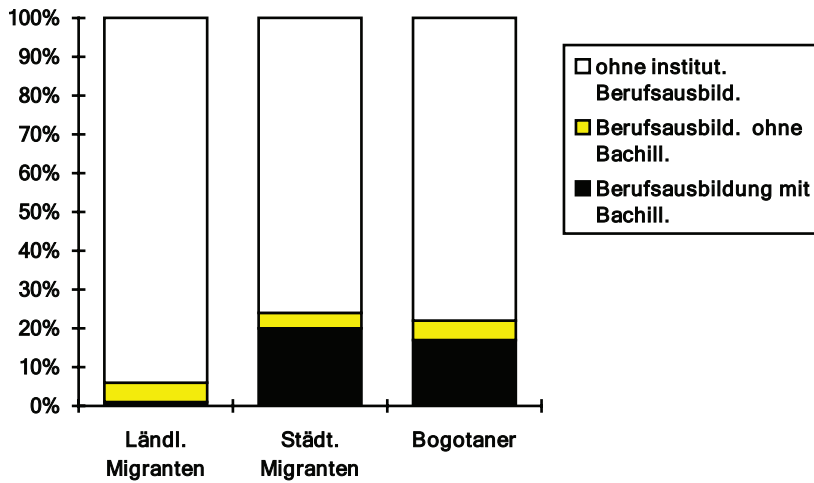
	Berufsausbildung mit Bachill.	Berufsausbild. ohne Bach.	ohne institut. Berufsausbild.
Ländl. Migranten	1	5	94
Städt. Migranten	20	4	76
Bogotaner	17	5	78

1) Lehre oder CAP-Programm des SENA, Lehre in anderer Institution oder Technisches Abitur im INEM

2) Migranten= Ankunft in Bogota im Alter von 12 Jahren und mehr

Schaubild A14:

Institutionelle Berufsausbildung ¹⁾ jüngerer Industriearbeiter in Bogota nach ihrer regionalen Herkunft ²⁾ und dem Schulniveau



1) Lehre oder CAP-Programm des SENA, Lehre in anderer Institution oder Technisches Abitur im INEM

2) Migranten = Ankunft in Bogota im Alter von 12 Jahren und mehr

Tabelle A15:

Arbeitssituationen nach Alterskohorten ¹⁾ und regionaler Herkunft

	Ältere				Jüngere			
	Off. AM	Int. AM	Handw. Ind. Ber.	Industr. Beruf	Off. AM	Int. AM	Handw. Ind. Ber.	Ind. Ber.
Städter	53	50	58	62	64	62	69	90
Ländl. Migranten	47	50	42	38	36	38	31	10

1) Ältere: 34 Jahre und älter; Jüngere: bis 34 Jahre

Tabelle A16:

Arbeiter in verschiedenen Arbeitssituationen nach Kohorten, Schulbildung und Berufsausbildung

	Ältere				Jüngere			
	Off. AM	Int. AM	Handw.-Ind. Ber.	Industr. Ber	Off. AM	Int. AM	Handw.-Ind. Ber.	Ind. Berufe
Schuljahre	5	5	6	6	8	8	7	11
ohne Berufsausb. in %	95	95	73	43	98	90	94	32
ohne Bachill. in %	100	97	94	86	80	70	86	40
mit Prim./ Sek. Schule und Berufsausb. in %	5	5	24	43	1	3	3	18
mit Bachill. und Berufsausb. in %	0	0	3	14	1	7	3	50

Tabelle A17:

Erste Erwerbstätigkeit und letzte Tätigkeit vor Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis

	Un/ Ang Ind. Arb.	Ind. o. Ind. - Handw. Ber.	Bauber.	Landw.	Dienst/ Handel
Erstplazier	9	19	13	37	22
Vorl.Erfahr	20	32	11	7	30

Schaubild A17:

Erste Erwerbstätigkeit und letzte Tätigkeit vor Eintritt in das aktuelle Beschäftigungsverhältnis

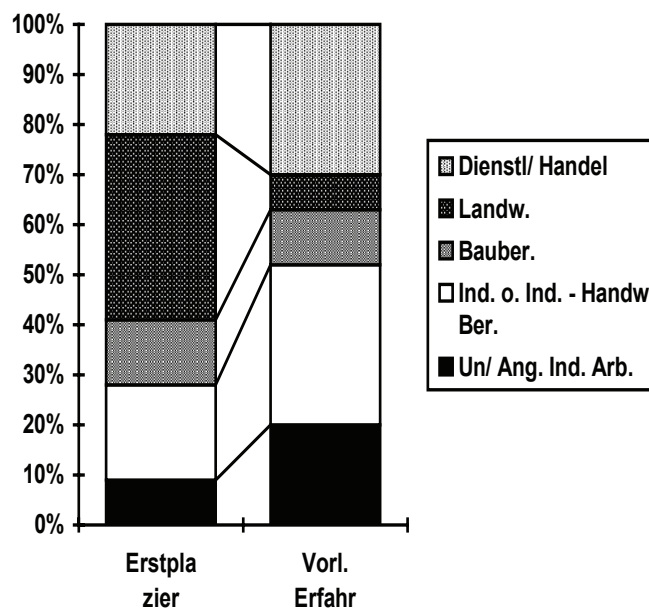


Tabelle A18:

Gesamtheit der vorgängigen Erwerbserfahrungen und aktueller Arbeitssituation

	Offene AM	Interne AM	Handw.- Ind. Ber.	Ind. Ber.	INSGESAMT
Un- Angel. Ind. arbeit	23	19	13	12	17
Ind. /Handw. Ber.	5	14	46	58	30
Bau-/ Tradit. Ber	20	13	10	9	13
Landw.	13	22	13	7	14
Dienstl./ Handel	39	32	18	14	26
	100	100	100	100	100

Tabelle A19:

Gesamtheit der vorgängen Beschäftigungen nach Vertragsart

	Arb. in offenen AM	Arb.in int. AM	Handw.-Ind. und Ind. Ber.	Insgesamt
ohne Vertrag	55	53	35	45
befristet	22	15	23	21
unbefristet	23	31	42	34

Tabelle A20:

Zugangswege zu früheren Beschäftigungen (n=1541)

	Offene AM	Int. AM	Handw-Ind. u. Ind. Berufe	Alle
Presse	9	3	12	9
direkte Nachfrage	9	10	14	11
Persönl.Bezie h.	78	85	70	76
Andere	4	2	4	4

Schaubild A21:

Tätigkeit beim Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis und in den drei vorangehenden Stationen (ArbeiterInnen in offenen Arbeitsmärkten).

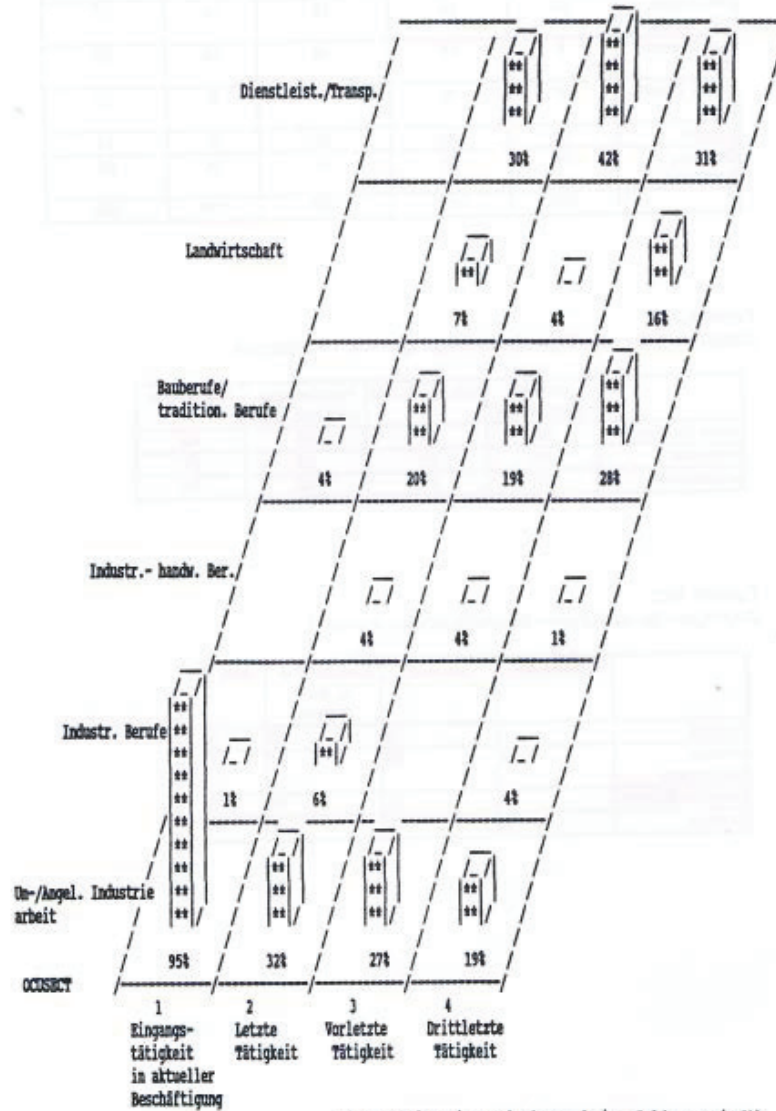
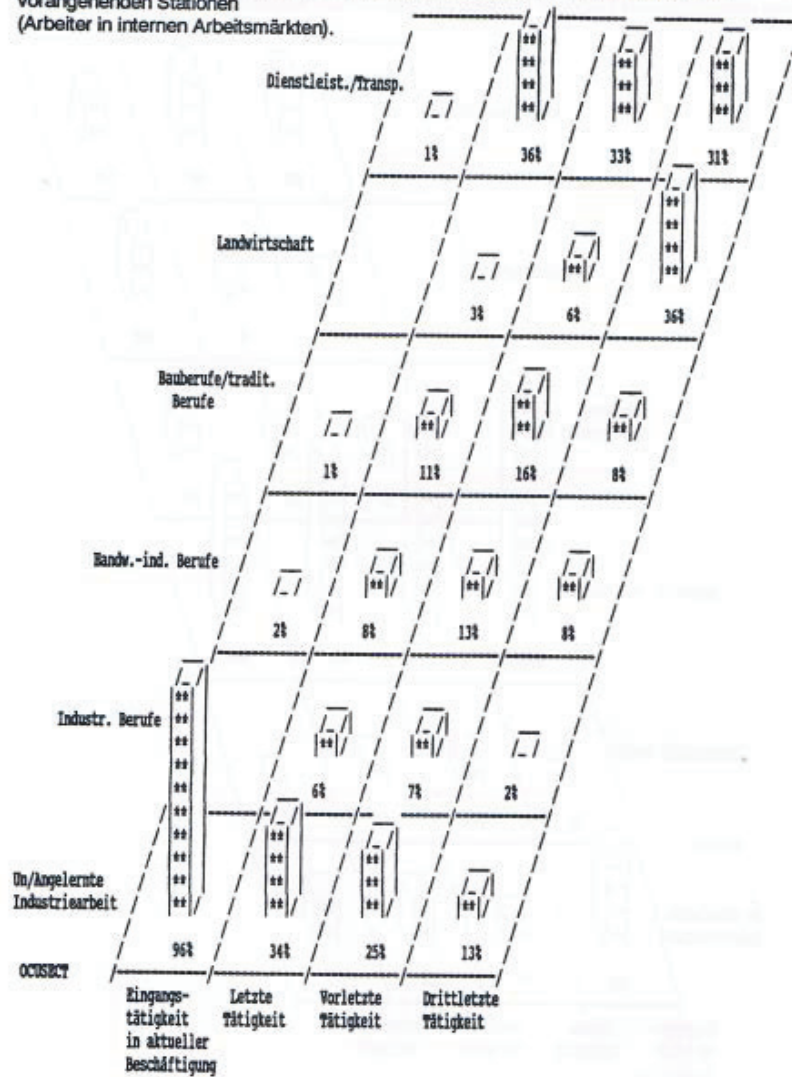


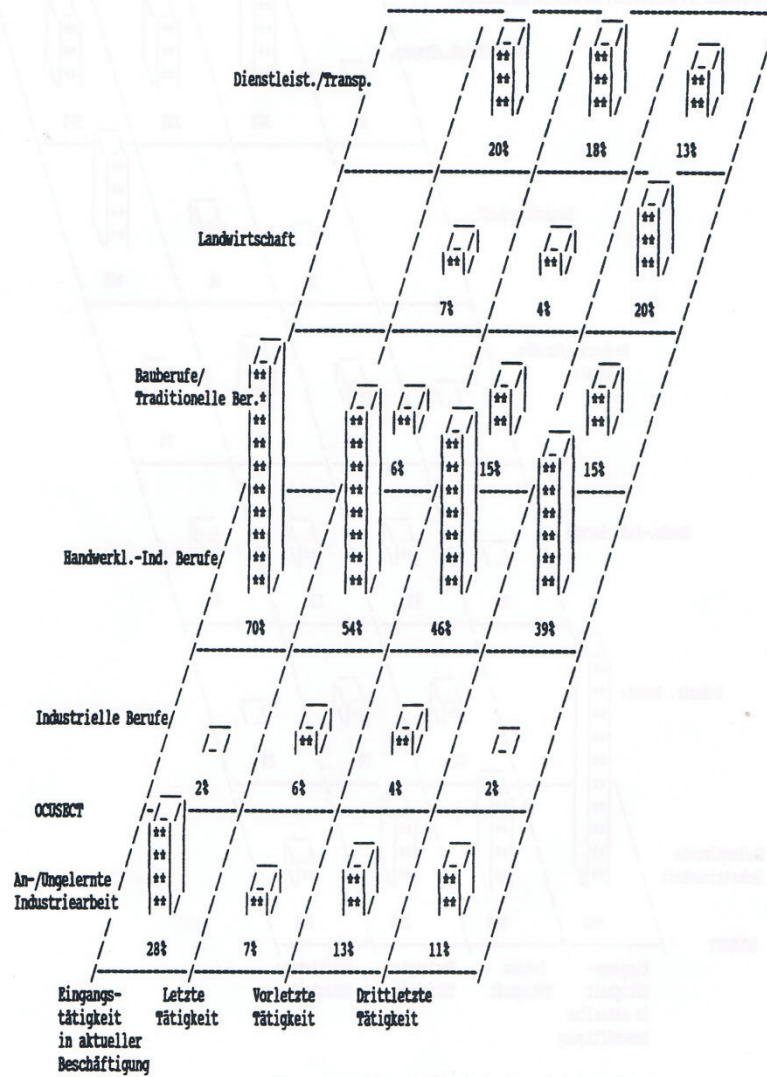
Schaubild A22:

Tätigkeit beim Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis und in den drei vorangehenden Stationen (Arbeiter in internen Arbeitsmärkten).



1) Nur Arbeiter mit drei und mehr Erfahrungen (n=87)

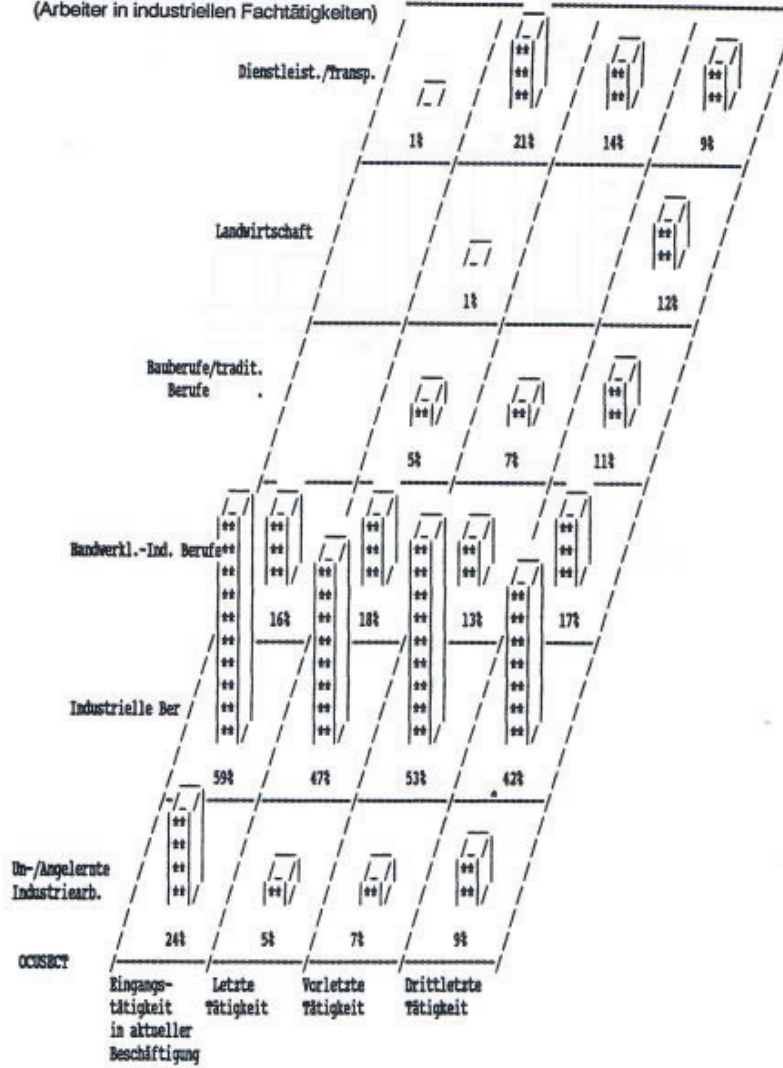
Schaubild A23:
 Tätigkeit beim Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis und Tätigkeiten in den drei vorangehenden Stationen (Arbeiter in handwerklich-industriellen Tätigkeiten)



1) Nur Arbeiter mit drei und mehr Erfahrungen (n=54)

Schaubild A24:

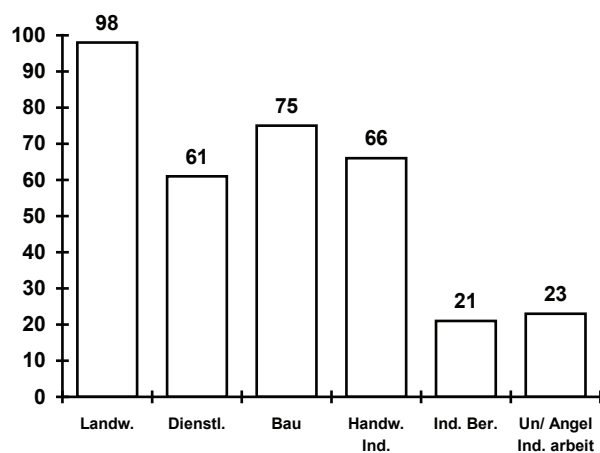
Tätigkeit beim Eintritt in das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis und Tätigkeiten in den drei vorangehenden Stationen
(Arbeiter in industriellen Fachtätigkeiten)



1) Nur Arbeiter mit drei und mehr Erfahrungen (n=83)

Schaubild A25:

Anteil nicht formeller Beschäftigungsverhältnisse nach Einstiegssektor (in %)



Literatur

Aglietta, M. 1979: A Theory of Capitalist Regulation: the US Experience, London

Agudelo, E., La coexistencia de las Racionalidades Campesina y Obrera en el Trabajador Boyacense de Paz de Rio, in: Dombois/López 1993, S. 367ff

Altmann, N./Köhler, Chr./Meil, P.(eds) 1992: Technology and Work in German Industry, London/New York

Altmann, N./Köhler, Chr./Meil, P. 1992: No End in Sight - Current Debates on the Future of industrial Work, in: dies., S. 1ff

Altvater, E. 1992: Der Preis des Wohlstands oder Umweltplünderung und neue Welt(un)ordnung, Münster

Arango, L.G. 1991: Mujer, religion e industria, Fabricato 1923-1982, Medellin

Arango, L.G. 1993: Religion, Familia e Industria en la Transmisión de Valores: el Caso de las Obreras Textileras en Antioquia, in: Dombois/López, S.343 ff

Archila, M. 1989: Ni amos ni siervos. Memoria obrera de Bogotá y Medellin (1910-1945), Bogotá

Archila, M. 1991: Cultura e identidad obrera, Colombia 1910-1945, Bogotá

Arocha, J. u.a. 1988: Colombia: Violencia y Democracia, Bogotá

Arrubla, M., Sintesis de historia politica contemporanea, in: Arrubla, M. et. al., Colombia hoy, Bogotá 1978

Arturo, J. 1987: The Formation of Industrial Workers in Bogotá , Colombia, M.A. Thesis, University of Florida (mimeo)

Ayala, U. 1993: Introducción a la seguridad y los seguros, in: Rodriguez, O./Arévalo, D. (eds) 1993: Estructura y Crisis de la Seguridad Social en Colombia 1946-1992, Bogotá, S. 17ff.

Ayala, U./Bernal, M. /Mendez, J. 1986: Automatización industrial y formación técnica profesional, Bogotá, Man.

Baer, W. 1972: Import Substitution and Industrialization in Latin America, in: LARR 7, No. 1, 95ff.

Balan, J./Browning, H./Jelin, E. 1977: El hombre en una sociedad en desarrollo, Mexico

- Barbash, J. 1984: The Elements of Industrial Relations, Madison
- Baumeister, H./Bollinger, D./Geissler, B./Osterland, M. 1991: Berufsbiografie und Arbeitsmarktkrise, Opladen
- Baumeister, H./Bollinger, D. /Cornetz, W. /Pfau-Effinger, B. 1991: Atypische Beschäftigung - Die Typische Beschäftigung der Zukunft? Bremen
- Bechtle, G./Lutz, B. 1989: Die Unbestimmtheit post- tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit, in: Düll/K./Lutz, B. (Hg): Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Frankfurt/New York, S. 9ff
- Bejarano. J.A., La Economía 1984, en: Uribe, J.J./Colcultura, Manual de historia de Colombia, Bogotá, Vol.II;
- Bejarano, J.A. 1984: El sindicalismo como grupo de presión, in: Nueva Critica No 4, 39ff.
- Bendix, R. 1966: Trabajo y Autoridad en la industria, Buenos Aires
- Berry, A. 1983: A descriptive history of Colombian industrial development in the twentieth century, in: Berry (ed), Essays on Industrialization in Colombia, Tempe, S. 7ff.
- Biehler, H./Brandes, W. 1981: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/New York
- Blackburn, Ph. /Coombs, R. /Green, K. 1985: Technology, Economic Growth and the Labour Process, New York
- Blauner, R., 1964: Alienation and Freedom, Chicago/London
- Blossfeld, H.P. 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozess, Frankfurt/New York
- Blossfeld, H.P./Hamerle, A./Mayer, K.U. 1986: Ereignisanalyse, Frankfurt/New York
- Blossfeld, H.P./Mayer, K.U. 1986, Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort and period effects, in: European Sociological Review, Vol.2. No 3, pp. 208-225
- Blossfeld, H.P./Mayer, K.U. 1988: Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective, in: European Sociological Review, Vol. 4, Nr. 2, 123ff.

- Boeckh, A. 1979: Interne Konsequenzen externer Abhängigkeit, Meisenheim
- Boeckh, A. 1993: Entwicklungstheorien: Eine Rückschau, in: Nohlen, D./Nuscheler, F. (Hg): Handbuch der dritten Welt, Bonn, Bd. 1, 110ff.
- Böhle, F./Altmann, N. 1972: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt
- Boeke, J.K. 1953: Economics and Economic Policies of Dual Societies as Exemplified by Indonesia, New York 1953
- Bohnet, M. 1982: 'Ökonomische Entwicklungstheorien und Entwicklungspolitik' in: Nohlen, D./Nuscheler, F. (Hg), Handbuch der Dritten Welt, Hamburg, S.292ff.
- Bonder, M./Röttger, B. (Hg)1993: Eine Welt für alle?, in: Nord-Süd-Aktuell, Jahrgang VII, Nr.1, 60ff
- Bonilla, M.G. 1992: Tendencias en la productividad en la industria manufacturera colombiana, in Garay L.G.(ed), S.279-370
- Bonilla, R. 1992: Ser competitivo: el reto de la Apertura, in: Garay, S. 411-444
- Boris, D. 1990: Arbeiterbewegung in Lateinamerika, Marburg
- Brandt, G. 1986: Das Ende der Massenproduktion - wirklich? in: Erd, R./Jacobi, O./Schumm, J. (Hg), Strukturwandel in der Industriegesellschaft, Frankfurt/New York, S. 103ff.
- Braverman, H. 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozess, Frankfurt/New York
- Brew, R. 1977 El desarrollo económico de Antioquia desde la Independencia hasta 1920, Bogotá
- Bright, J.R. 1959: Automation und Management, Boston
- Bromley, R./Birkbeck, C. 1988: 'Urban economy and employment', in: Pacione, M. (ed): The Geography of the Third World: Progress and Prospect, London, S. 114 ff.
- Brücher, W. 1975: Probleme der Industrialisierung in Kolumbien unter besonderer Berücksichtigung von Bogotá und Medellín, Tübingen

Burawoy, M 1979: Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism, Chicago

Bustos, B. 1993: Mujeres, hogar e industria en el suroeste de Colombia, Guadalajara

Caillods, C./Briones, G. 1981: Education, formation professionnelle et emploi: le secteur industriel en Colombie, Paris, mimeo

Callon, M. 1989: La Science et Ses Réseaux, Paris

Cárdenas, M.E, El sindicalismo en Colombia. Situación y Perspectivas, Bogotá 1990

Cárdenas, 1993: Apertura económica y reconversión industrial: Impacto laboral y respuesta sindical en Colombia, in: Dombois/López, S. 139ff.

Cárdenas, M./Juarez, C.E. 1993: Labor Issues in Colombia's Privatization: a Comparative Perspective, Austin (mimeo)

Cardoso, F. H./Faletto, E. Abhängigkeit und Entwicklung in Lateinamerika, Frankfurt 1976

Carrasco G., E./Reyes P., A. 1991: Apertura Económica y Reestructuración Laboral, Ministerio de Trabajo, Bogotá

Carrillo, J. (ed) 1990: La Nueva Era de la Industria Automotriz en México, Tijuana

Carrizosa, M. 1987: Evolucion y determinantes de la pobreza en Colombia, in: Ocampo J.A./Ramirez, M., Bd. 1, 219ff.

Castañeda, W. 1988: Bogotá: Industria y Trabajadores: 1900- 1945, Tesis de grado, Dep. de Sociología, Universidad Nacional, Bogotá

CEPAL 1992: Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado, Santiago

Child J. 1992: Apertura y Privatización, in: Botero L. et al.: Neoliberalismo y Subdesarrollo, Bogotá, S. 63-95

Conze, W./Engelhardt, U. (Hg) 1979: Arbeiter im Industrialisierungsprozess, Stuttgart

Córdoba, E. 1990: El estado tecnologico de la Industria Metalmeccanica y sus maquinas herramientas, Bogotá

Córdova, A. 1973: Strukturelle Heterogenität und wirtschaftliches Wachstum, Frankfurt

Córdova, E. (comp) 1981 : Las Relaciones Colectivas de Trabajo en America Latina, Genf

Corchuelo, A. 1986: Formas de empleo no sujetas al régimen laboral: empleo temporal y subcontratación, in: Ocampo/Ramirez 1986, Band 2, S. 67ff.

Cubides, F. 1987: La institucionalización del sindicalismo en Colombia, Tesis de Maestría, Universidad de los Andes, Bogotá

DANE 1970: Colombia Estructura Economica, 1924-50, in: Revista DANE no 226

DANE 1985: Censo de Población

DANE, Anuario de Industria Manufacturera, versch. Jahrgänge

DANE, Encuesta Anual Manufacturera, versch. Jahre

DANE 1992: Censo Economico Nacional: La industria manufacturera colombiana en 1990, in: Boletin de estadistica 474 und 475

Dean, W. 1969: The Industrialization of Sao Paulo 1880-1945, Austin

De la Garza Toledo, E. 1989: El regulacionismo en Mexico, in: Estudios sociologicos, Vol. VII, Nr. 19, 139

De la Garza Toledo, E. 1993: Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992), in: Sociología del Trabajo, No. 19, 41ff.

Doeringer, P./Piore, M. 1985: Mercados Internos de Trabajo, Madrid

Dohse, K./Jürgens, U./Malsch, Th. 1984: From Fordism to Toyotism?. The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry, IIVG- Discussion Paper, Berlin

Dombois, R. 1980: Informelle Norm und Interessenvertretung, in: Leviathan 3, S.373 ff.

Dombois, R. 1987: Automobilindustrie und Automobilarbeiter in Mexiko , Berlin

Dombois, R. 1989: Coca, Recht und Gewalt. Zur Kokainökonomie in Kolumbien, in: mehrwert 31, 56ff

- Dombois, R. 1992: Trabajadores en el cambio industrial, Bogotá
- Dombois, R. 1993a: Small firms and labour relations in Colombian Industry, in: Späth, B. (ed.) Small Firms and Development in Latin America, pp.93
- Dombois, R. 1993b: 'Empleo atípico' en economías sin empleo típico? in: International Institute of Labour Studies (ed): Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina, Genf, S. 198ff.
- Dombois, R. 1993c: '...un trabajo sin prestigio' Mercados y trayectorias laborales de obreros en la industria Colombiana, in: Dombois/López 1993, S. 225ff.
- Dombois, R. 1993d: Vom Patriarchen zum Managerprofi. Neoliberale Wende und Arbeitsbeziehungen in Kolumbien, in: Dirmoser u.a. (Hg): Lateinamerika. Analysen und Berichte, S. 95ff.
- Dombois, R. 1994: Trayectorias en la perspectiva comparativa. Trayectorias laborales de obreros en la industria colombiana y la industria alemana, (demnächst abgedruckt in einem Sammelband bei Anthropos, Madrid)
- Dombois, R./Krauthausen, C. 1989: Gewalt und Menschenrechte in Kolumbien, in: Vierteljahresberichte. Problems of International Cooperation, Nr. 117, 255ff.
- Dombois, R. /López, C.M. (ed) 1993: Cambio Tecnico, Trabajo y Empleo en Colombia, Bogotá
- Dombois, R. /Pries, L. (ed) 1993a: Modernizacion empresarial: tendencias en America Latina y Europa, Caracas
- Dombois, R./Pries, L. (ed) 1993b: Trabajo industrial en la transición: experiencias de America Latina y Europa, Caracas
- Dombois, R./Pries, L. 1994: Arbeitssoziologie in Lateinamerika und (West) Europa: Zwischen mainstream und angepasster Begriffsbildung, in: Soziale Welt, Heft 4, 411ff.
- Dore, R. 1973: British Factory - Japanese Factory, London
- Dore, R. 1989: 'Latecomers' Problems, in: The European Journal of Development Research, Jg. 1, Juni 1989, H.1, S.5ff.
- Dos Santos, T. 1970: Dependencia económica y cambio revolucionario en America Latina, Caracas

- Duran 1987: Los Primeros Industriales y la Inmigración Extranjera en Perú, Buenos Aires (mimeo)
- Echavarría, J.J. 1989: External Shocks and Industrialization. Colombia. 1920-1950. Dissertation St. Anthony's College, Oxford
- Echavarría, J.J. 1990: 'Cambio técnico, Inversión y Reestructuración Industrial en Colombia, in: Coyuntura Económica, März, S. 103-126
- Echeverry, R.D./Chanlat, A./Davila, C./Camacho, G. 1992: En busca de una administración para América Latina, Cali
- Emmanuel, A. 1972: L'échange inégal, Paris
- Escobar, A. 1986: Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara, Guadalajara
- Escobar Rodríguez, C. 1990: La revolución liberal y la protesta del artesanado, Bogotá
- Esser, K., Lateinamerika - Industrialisierung ohne Vision, in: Blätter des IZ3W, Nr. 181, Febr. 1993, S. 9ff.
- Esser, K. 1992: Lateinamerika: Von der Binnenmarktorientierung zur Weltmarktspezialisierung, in: von Gleich, A. u.a. 1992: Lateinamerika Jahrbuch 1992, Frankfurt, S. 43-54
- Esser, K. 1994: Wirtschaftspolitische Neuorientierung in Lateinamerika- Erste Reaktionen der Wirtschaft und Anforderungen an Wirtschaft und Staat in den 90er Jahren, in: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Lateinamerika und Europa in den 90er Jahren. Entwicklungspolitik. Materialien Nr. 89, 1ff.
- Fainboim, I. 1992: La política tecnológica, columna vertebral de la política industrial, in: Garay, 137ff.
- Fajnzylber, F. 1983: La industrialización trunca de América Latina, México
- Fajnzylber, F. 1990: Unavoidable industrial restructuring in Latin America, Durham/London
- Fischer, W./Kohli, M. 1987: Biographieforschung, in: Voges, W. (ed): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung, Opladen, S.25 ff.
- Flanders, A 1970: Management and Unions, London

Fleet, M. 1984: Bargaining Relations in the Colombian Motor Vehicle Industry, in: Kronish/Mericle, K.S.: The Political Economy of the Latin American Vehicle Industry, Cambridge/London, 231ff.

Flores, .E., Echeverri, R., Méndez, R., Caracterización de la transición demográfica en Colombia, in: Ocampo/Ramirez 1987, S. 11 ff

Frank, A.G. 1969: Die Entwicklung der Unterentwicklung, in: Frank A.G. u.a., Lateinamerika: Entwicklung der Unterentwicklung, Berlin, S. 28-42

Fröbel, F./Heinrichs, J./Kreye, O. 1977: Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek

Garay, L.G. (ed) 1992: (ed): Estrategia Industrial e Inserción Internacional, Bogotá

Gerschenkron, A. 1965: Economic Backwardness in Historical Perspective, New York/London

Gómez, V.M. 1988: La formación para el trabajo en Colombia, mimeo, Bogotá

Gómez Buendía, H./Londoño Botero, R./Perry Rubio, G. 1986: Sindicalismo y Política Económica, Bogotá

Gomez A., C. 1992: La cara social del sector informal, Bogotá

Gordon, R./Edwards, R./Reich, M. 1982, Segmented Work, divided Workers, Cambridge

Grisales, O. 1981: 'El Problema de la productividad del trabajo en la industria: Bavaria.' Monografía Sociológica No 4, 1981

Goueset, V. 1990: La croissance démographique de Bogotá au Xxe siècle, in: Cahiers d'Outre-Mer, 43 (171), S. 289ff.

Hagen, E. 1971: The Transition in Colombia, in: Kilby: Entrepreneurship and Economic Development, New York, 191ff

Haller, M., Koenig, W., Krause, P., Kurz, K. 1985: Patterns of Career Mobility and Structural Positions in Advanced Capitalist Societies: A Comparison of Men in Austria, France and the United States, in: AJS , Vol. 50, 579- 603

Henao, P. 1987: Ideología empresarial y cambio técnico en la organización Carvajal, Tesis de grado, Universidad del Valle, Cali

Hill, St. 1974: Norms, Groups and Power: The Sociology of Work Place Industrial Relations, in: British Journal of Industrial Relations, No. 12, 213ff.

- Hirsch, J./Roth, R. 1986: Das neue Gesicht des Kapitalismus, Hamburg
- Hirschman, A. 1968: 'The Political Economy of Import-Substituting Industrialization in Latin America', in: Quarterly Journal of Economics 82, pp 2-32
- Hirschman, A. 1987: The Political Economy of Latin American Development: Seven Exercises in Retrospection, in: LARR, Num. 3, 7ff.
- Hirschman, A. 1989: Entwicklung, Macht und Moral. Abweichende Betrachtungen. München
- Hirschman, A. 1989a, Aufstieg und Fall der Entwicklungsökonomie, in: ders. 1989, S. 40ff.
- Hirschman, A. 1989b: Entwicklungshindernisse: wie man sie klassifizieren und gleichsam wegzaubern kann, in: ders. 1989, S. 13ff.
- Hobsbawm, E. 1984: Worlds of Labour: Further Studies in the History of Labour, London
- Hofbauer, H. 1981: Berufswege von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung, in: Mitteilungen aus der arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 14. Jg, S. 127ff.
- Hoselitz, B.F. 1960: Sociological Aspects of Economic Growth, Glencoe
- Humphrey, J. 1993: Relaciones Industriales y nuevas formas de organización de trabajo, in: Dombois/Pries 1993a, 41ff.
- Hyman, R. 1989: The Political Economy of Industrial Relations, London
- Infante, R./Klein, E. 1991: The Latin American Labour Market 1950- 1990, in: CEPAL Review No 45, 121ff.
- Jaramillo, A.M./Bernal, J.M. 1988: Sudor y Tabaco. o.O.
- Jenkins, R. 1985: Kontroverse Standpunkte zur internationalen Arbeitsteilung, in: mehrwert 26, S. 1ff
- Jenkins, R. 1987: Transnational Corporations and the Latin American Automobile Industry, Pittsburgh
- Jürgens, U./Malsch, T./Dohse, K. 1989: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik, Berlin u.a.
- Kalmanovitz, S. 1985: Economía y nación, Bogotá

Kalmanovitz, S. 1989: Colombia: La industrialización a medias, in: EURAL(ed): Industria, Estado y Sociedad. La reestructuración industrial en América Latina y Europa, Caracas, 269ff.

Katz, J.M. y colaboradores 1986: Desarrollo y crisis de la capacidad tecnológica Latinoamericana, Buenos Aires

Katz, J.M. 1990: Las innovaciones tecnológicas internas y la ventaja comparativa dinámica, in: Teitel, S. /Westphal, L.E. (ed), Cambio tecnológico y desarrollo industrial, Mexico/Buenos Aires

Katznelson, I./Zolberg, A. (Eds) 1986: Working- Class Formation. Nineteenth Century Patterns in Western Europe and United States, Princeton

Kern, H. 1989: Über die Gefahr, das Allgemeine im Besonderen zu sehr zu verallgemeinern. Zum soziologischen Zugang zu Prozessen der Industrialisierung, in: Soziale Welt, 40. Jg. Heft 1/2, 259ff.

Kern, H. /Schumann, M. 1971: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, 2 Bde, Frankfurt

Kern, H./Schumann, M. 1984: Das Ende der Arbeitsteilung?, München

Kerr, C. 1977: Labor Markets and Wage Determination, Berkeley/London 1977

Klein, E./Tokman, V.E. 1988: Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton in: Estudios Sociológicos No. 16, 205ff.

Kocka, J. 1986: Problems of Working Class Formation in Germany, 1800-1875, in: Katznelson/Zolberg, S.279ff.

Köhler Chr. 1994: Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional, in : Sociología del Trabajo No 20, 3ff.

Kohli, M. 1978 (Hg): Soziologie des Lebenslaufs, Neuwied

Kohli, M. 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, in : Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 1

Kreckel, R. 1983, Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung, in: Kreckel R. (ed), Soziale Ungleichheiten, Göttingen

Kronish, R./Mericle, K.S. (eds) 1984: The Political Economy of the Latin American Motor Vehicle Industry, Cambridge/London

- Krumwiede, H.-W./Stockmann, R. 1992: Kolumbien, in: Nohlen, D./Nuscheler, F: Handbuch der Dritten Welt, Band 2, Südamerika, Bonn, S. 380ff.
- Lawson, V.A. 1990: Work Force Fragmentation in Latin America and its Empirical Manifestations in Ecuador, in: World Development, Vol. 18, No. 5, S. 641ff.
- Leinenbach, C. 1984: Die Rolle der Automobilindustrie im Industrialisierungsprozess in Kolumbien und Venezuela, Saarbrücken
- Lerner D. 1958: The Passing of Traditional Society, Glencoe
- Levine, B.1992 (ed): El desafío neoliberal, Bogotá
- Lipietz, A. 1985: New Tendencies in the International Division of Labour: regimes of accumulation and modes of regulation, in: Scott a.J./M. Storper (ed): Production, Work, Territory, London, Sydney, 16ff.
- Lipman, A. 1966: El empresariado Bogotano, Bogotá
- Lipset, S.M. 1967: Values, Educations and Entrepreneurship, in: Lipset S.M./Solari A.A. (eds) Elites in Latin America, London/Oxford/New York
- Littler, C. 1982: The Development of the Labour Process in Capitalist Societies, London etc.
- Londoño, R. Estructura y Movimiento sindical en Colombia, in: Gómez et al. 1986, S. 97ff.
- Londoño, R. 1986a: El sindicalismo industrial y la crisis textil, in : Gómez et al., S. 227
- Londoño, R./Grisales O./Delgado, A. 1987: Sindicalismo y Empleo en Colombia, in: Ocampo/Ramirez, S. 158
- López, C.M. 1993: Los programas de Calidad Total en Colombia, in: Dombois/Pries 1993b, 145ff.
- López, C.M./Castellanos, G. 1992: Arbitrariedad y benevolencia en el trabajo industrial. Estudio de caso en una empresa de Aceites y Grasas, Bogotá, Universidad Nacional
- López, H. 1990: Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia, in: Coyuntura Economica, Vol. XX. Nr. 1, 173ff.

López, H. 1991: Salario mínimo o salario medio:Cuál es el objetivo?, in Economía Colombiana, No.232, S.77ff

López, H./Sierra, O./Henao, M.L. 1987: Sector informal: entronque económico y desconexión jurídico- política con la sociedad moderna, in Ocampo/Ramirez, Bd. 2, 9ff.

Lora, E. 1991a: Prerequisitos para la reconversión industrial, in Samper et al., S51- 56

Lora, E. (ed) 1991 b: Apertura y modernización. Las reformas de los noventa, Bogotá

Lubell, H./Mc Callum, D., Bogotá. Urban Development and employment, Genf 1978

Lulle, Th. 1993: El papel del empleo en la construcción en la inserción de inmigrantes de Bogotá, in: Dombois/López, 265ff.

Lutz, B. 1976: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich- Zum Einfluss des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitsmärkte, in: ISF (Hg): Betrieb- Arbeitsmarkt- Qualifikation, Frankfurt/München, S. 83ff.

Lutz, B. 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt/New York

Lutz, B. 1987: Das Ende des Technikdeterminismus und die Folgensoziologische Technikforschung vor neuen Aufgaben und Problemen, in: Lutz, B. (Hg): Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages in Hamburg 1986, S. 34ff.

Lutz, B. 1992: The contradictions of Post- Tayloristic Rationalization and the Uncertain Future of Industrial Work, in: Altmann, N./Köhler, Chr./Meil, P. (ed): Technology and Work in German Industry, London/New York, 26ff.

Lutz, B./Sengenberger, W. 1974: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen

Machler, T. 1984: La ferrería de Pacho, Tesis de grado, Dep. de Economía, Universidad Nacional, Bogotá

Mansilla, H.C.F. 1979: Entwicklung als Nachahmung, Meisenheim

Martinez, M.M. de 1991: Política de comercio exterior en el contexto de la apertura de la economía, in Samper et al., S.27-36

Marx, K. 1968: Das Kapital, Bd I, Frankfurt

- Mayer, K.U. 1987, " Lebenslaufforschung", in: Voges. W.(ed), Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung, Opladen, 51 ff.
- Mayer, K.U./Carroll, G.R. 1987: Jobs and classes: structural constraints in career mobility, in European Sociological Review, Vol. 3, No 1, pp.14-38
- Mayor, A.1989: Historia de la industria colombiana 1930-68, in. Tirado Mejía, A.(comp.) Nueva historia de Colombia, Bogotá, S.313ff.
- Mayor, A. 1989b, Etica, Trabajo y Productividad en Antioquia, Bogotá (2. Aufl.)
- Mayor, A. 1992: La profesionalización de la administración de empresas en Colombia, in: Echeverry et al, S. 111 ff.
- McClelland, D. 1966: Die Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung, Stuttgart
- Mc Greevey, W.P. 1971: An Economic History of Colombia, 1845- 1930. Cambridge
- Mendez, M., J./Florez, L.G. 1989: El desarrollo industrial frente a la reestructuración -Fedemetal, in: Fedemetal (ed), S.7-33
- Menzel, U., 1992: Das Ende der Dritten Welt, Frankfurt
- Meschkat, K. 1980: Marxismus in Kolumbien. Zum Verhältnis von Revolutionstheorie und sozialer Bewegung, Hannover (Man)
- Mertins, G. 1987: Jüngere industrielle Entwicklung in den Andenländern, in: Geographische Rundschau 2/1987, 74ff.
- Meyer-Stamer, J. 1990: Mit Mikroelektronik zum 'Best- Practice'? Radikaler technologischer Wandel, neue Produktionskonzepte und Perspektiven der Industrialisierung in der dritten Welt, in: peripherie, Nr. 38. 10. Jg., Juli 1990, S. 30-50
- Mickler, O. 1981: Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozess, Frankfurt/New York
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1989, Informe laboral anual 1986. El mercado laboral, in: Boletín de Análisis y Estadísticas Laborales, no. 38-40, Januar bis Juni
- Misas, G.1991: El papel de las empresas transnacionales en la reestructuración industrial- una síntesis, Bogotá 1991, mimeo

Misas, G. 1993: Transferencia de Tecnología y Desarrollo Industrial, in Dombois/López, 167ff.

Misión de Ciencia y Tecnología 1990: Programa de desarrollo científico y tecnológico para Colombia, Bogotá

Misión de Empleo, El Problema Laboral Colombiano: Diagnóstico, Perspectivas y Políticas, in: economía colombiana, Sep. 10, August- Sept. 1986

Mohan, R. 1986: Work Wages and Welfare in a Developing Metropolis. Consequences of Growth in Bogotá, Colombia, New York u.a.

Moncayo, V.M./Rojas, F. 1978: Luchas obreras y políticas laborales en Colombia, Bogotá

Montiel, Y. 1991: Proceso de Trabajo, Acción Sindical y Nuevas Tecnologías en Volkswagen de Mexico, México

Mooser, J. 1984: Arbeiterleben in Deutschland 1900- 1970, Frankfurt

Müller, W. 1978: Der Lebenslauf von Geburtskohorten, in: Kohli, M. (ed): Soziologie des Lebenslaufs, S. 54ff.

Müller-Jentsch, W. 1986: Industrielle Beziehungen, Frankfurt/New York

Müller-Plantenberg, U. 1993: Die CEPAL und der Neoliberalismus, in: Dirmoser, D. u.a. (Hg) Markt in den Köpfen, Lateinamerika. Analysen und Berichte 17, Unkel

Muñoz, O. 1977, Dualismo, Organización Industrial y Empleo, Santiago

Naim, M. 1992: Viejas costumbres y nuevas realidades en la gerencia venezolana, in: Echeverry et al., 125ff.

Nohlen, D./F. Nuscheler 1993: Was heisst Unterentwicklung, in: dieselben (Hg), Handbuch der Dritten Welt, Bonn, 31ff.

Nohlen, D./Sturm, R. 1982: Über das Konzept der strukturellen Heterogenität, in: Nohlen, D./Nuscheler, F. (Hg), Handbuch der Dritten Welt, Hamburg, 92ff.

Ocampo, J.A. 1993: Reforma del Estado y Desarrollo Económico y Social en Colombia, in: Amadeo, E.J. (ed) : Estabilización y Reforma Estructural en America Latina, Bogotá , S. 67ff.

Ocampo, J.A./Ramirez, M. (eds) 1987: El problema laboral en Colombia: informes especiales de la Misión de Empleo, Bogotá

Ochoa, M.B. 1991: Reforma Laboral, Bogotá

Offe, C. 1984: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?, in Offe, C., Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/New York, 13ff.

Offe, C./Hinrichs, K. 1984: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle, in: Offe, C., Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt/New York, 44ff.

Ospina Vázquez, L. 1955: Industria y Protección en Colombia, 1830-1930, Medellín

Osterland, M. 1978 : Lebensbilanzen und Lebensperspektiven von Industriearbeitern, in: Kohli, M. (Hg), Soziologie des Lebenslaufs, Neuwied, S. 273ff.

Osterland, M. 1983: Zur Mythologisierung des Lebenslaufs. Zur Problematik des Erinnerns, in: Baethge, M. /Essbach, W. (Hg.): Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen, Frankfurt/New York, 279ff.

Osterland, M. 1990: 'Normalbiographie' und 'Normalarbeitsverhältnis', in: Berger, P./Hradil, St. (Hg): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Sonderband Soziale Welt, Göttingen

Osterman, P. 1975: An Empirical Study of Labour Market Segmentation, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol 28 (1975), S. 508ff.

Ouchi, W. 1992: Teoría Z, Bogotá

Palacios, M. 1983: El café en Colombia 1850 -1970, Bogotá

Pecaut, D. 1971: La classe ouvriere en Colombie, Deuxieme partie: resultats d'enquete, Paris, Man.

Pecaut, D. 1982: Política y sindicalismo en Colombia, Bogotá (2. Auflage)

Pecaut, D. 1987: Orden y violencia: Colombia 1930- 1954, 2 Bände, Bogotá

Pfau-Effinger, B. 1990: Erwerbsverlauf und Risiko, Weinheim

Piore, M. 1971: The Dual Labor market: Theory and Implications, in: D.M. Gordon (ed): Problems of Political Economy, An Urban Perspective, Lexington , S 90ff.

Piore, M./Sabel, Ch. 1984: The Second Industrial Divide,

- Pollard, S. 1968: *The Genesis of Modern Management* , Harmondsworth
- Poole, M. 1986: *Industrial Relations. Origins and Patterns of National Diversity*, London/New York
- Porter, M 1990: *The Competitive Advantage of Nations*,
- Portes, A./Benton. L. 1987: *Desarrollo Industrial y absorción laboral: una reinterpretación*, in: *Estudios Sociológicos*, Nr. 13, 111ff.
- Poveda Ramos, G. 1970: *Historia de la industria en Colombia*, in: *Revista Andi*, No 11, Bogotá
- Poveda Ramos G. 1979: *Políticas Economicas, Desarrollo Industrial y Tecnología en Colombia 1925- 1975*, Bogotá
- Prebisch, R. 1963: *Hacia una dinámica del desarrollo de América Latina*, Mexico
- Presidencia de la Republica 1991: *La Revolución Pacífica*, Tomo 1, Bogotá
- Pries, L. 1988: *Cualificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de 'estrechez del ambito empresarial' en España*, in: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* No. 41, 81ff.
- Pries, L. 1988a: *Taylorismus- Agonie eines Produktionstyps oder Abschied von einer Schimäre?* in: *SoTech- Werkstattberichte*, Düsseldorf
- Pries, L. 1991: *Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft*, Opladen
- Pries, L. 1992: *Del mercado de trabajo y del sector informal*, in: *El Colegio de Mexico et al. (eds): Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, Mexico, 129ff.
- Pries, L. 1993: *Movilidad en el empleo. Una comparación de trabajo asalariado y por cuenta propia en Puebla/México*, in: *Dombois/López*, S. 291ff.
- Pries, L. 1994: *Die Clangesellschaft. Erwerbsverläufe und Arbeitsorientierungen abhängig und selbständig Beschäftigter*, Man.
- Quijano, A. 1974: *Marginaler Pol der Wirtschaft und marginalisierte Arbeitskraft*, in *Senghaas 1974*, 298ff
- Ramirez G., M.1991: *Efectos de las Medidas de Apertura sobre Producción y Empleo*, Ministerio de Trabajo, Bogotá
- Revista de la ENS (Escuela Nacional Sindical) 1993

- Robledo, J.E. 1992: El modelo económico de la Apertura, in: Botero, L. et al.: Neoliberalismo y Subdesarrollo, Bogotá, S.127- 167
- Rochow, G. 1992:La Apertura y el Ajuste Socio-Labora: El servicio de Adaptacion Integral (SALI) en Colombia, Ponencia presentada al VIII Congreso de Sociología, Bog. mimeo
- Rodriguez, M./J. Restrepo 1982: Los Empresarios Extranjeros de Barranquilla. 1820- 1900, in: Desarrollo y Sociedad, Vol. 8, 77ff.
- Rostow, W.W. 1960: The Stages of Economic Growth, Cambridge
- Rott, R. 1979: Industrialisierung und Arbeitsmarkt, Aspekte der sozioökonomischen Entwicklung, der Arbeits- und Gewerkschaftspolitik in Kolumbien und Mexiko, Meisenheim
- de Roux, V. 1987: Legislación laboral y generación de empleo, in: Ocampo/Ramirez, Bd. 2, S. 188ff.
- Roxborough, I. 1984: Union and Politcis in Mexico, London etc.
- Rubery, J. 1978: Structured labour markets, worker organization and low pay, in: Cambridge Journal of Economics, Vol. 2, 17ff.
- Rubio Lorza, F. 1986: Rupturas en el proceso de trabajo y el movimiento sindical en Colombia, Diss. FU Berlin
- Sáenz Rovner, E. 1992: La ofensiva empresarial. Industriales, políticos y violencia en los años 40 en Colombia, Bogotá
- Safford, F. 1989: El ideal de lo practico, Bogotá
- Samper, E. et al. 1991: La Reconversión Industrial. Colombia y otras experiencias, Bogotá
- Samper, E. 1991 : Políticas y criterios que orientan la reconversión industrial colombiana, in: Samper et al., S. 19-26
- Sarmiento, E. 1987: El Ahorro y la Inversión en el Desarrollo Económico de America Latina, in: Ocampo, J.A./Sarmiento E. (eds): Hacia un Nuevo Modelo de Desarrollo?, Bogotá , 135ff.
- Sarmiento, E. 1992: Evaluación y perspectivas de la Apertura, in: Botero, L. et al., Neoliberalismo y Subdesarrollo, Bogotá, S. 168ff.

Sarmiento, L. 1991: Magnitud y evolución de la pobreza en Colombia 1972-1990, in: Fresneda, O. et al., Pobreza, Violencia y Desigualdad: Retos para le Nueva Colombia, 295ff.

Savage, Ch. 1962: Factory in the Andes: Social Organization in a Developing Economy, PhD Thesis Harvard

Schmidt, A. 1982: Ungleicher Tausch, in: Nohlen, D./Nuscheler, F. (Hg) 1982: Handbuch der dritten Welt Bd. 1, 117ff.

Schumann, M./Baethge- Kinsky, V./Kuhlmann, M. /Kurt, C./Neumann, U. 1994: Trendreport Rationalisierung, Berlin

Sengenberger, W. 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Frankfurt/New York

Senghaas, D. (Hg) 1974: Peripherer Kapitalismus. Analysen über Abhängigkeit und Unterentwicklung, Frankfurt

Senghaas, D. 1982: Von Europa lernen, Frankfurt

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), El SENA en cifras 1984, Bogotá 1984

Sheahan, J. 1990: Modelos de desarrollo en América Latina, Mexiko

Silva Colmenares, J. 1992: Los Verdaderos Dueños del País, Bogotá (11. Auflage)

Singer, H. 1949: Relative Prices of Exports and Imports of Underdeveloped Countries, New York

Sorge, A., Hartmann, G./Nicholas, S. 1982: Mikroelektronik und Arbeit in der Industrie, Frankfurt

Sorge, A. 1993: La tecnología de producción en Europa: contexto social e industrial, in: Dombois/Pries 1993, 191ff.

Sorge, A./Streeck, W. 1987: Industrial Relations and technical Change: The Case for an Extended Perspective, dp IIM/LMP 1987-1, WZB, Berlin

Tavares, M. 1969: El proceso de sustitución de importaciones como modelo de desarrollo reciente en América Latina, in: Bianchi, A. (Hg) América Latina. Santiago, S. 150ff.

Tavares, M. 1969: El proceso de sustitución de importaciones como modelo de desarrollo reciente en América Latina, in: Bianchi, A. (Hg) América Latina. Santiago, S. 150ff.

- Thompson, E. P. 1987: Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse, 2 Bde, Frankfurt
- Thompson, P. 1983: The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process , London
- Töpper, B. 1985: Kapital und politische Herrschaft in Kolumbien, Baden Baden
- Touraine, A. 1955, L'evolution du travail ouvrier aux Usines Renault, Paris
- Türk, K. 1989: Neue Entwicklungen in der Organisationsforschung, Stuttgart
- Twinam, A., Miners, Merchants and Farmers in Colonial Colombia, Austin 1982
- United Nations/Economic Commission for Latin America 1950: The Economic Development of Latin America and its Principal Problems, New York
- United Nations/Economic Commission for Latin America 1963: Towards a Dynamic Policy for Latin America, New York
- Urrea, F. 1987: Tendencias del cambio tecnologico y sus efectos sobre la estructura ocupacional y del empleo en los sectores modernos der Valle del Cauca, Cali .Man.
- Urrea, F. 1993a: Nuevas Tecnologias, modernizacion empresarial y estilos de Relaciones Industriales, in Dombois/Pries 1993a 114ff
- Urrea, F./Murillo, G. 1993: Nuevas tecnologías, estilos de relaciones industriales y acción sindical en la Gran Industria del Valle del Cauca, in: Dombois/López 1993, 91ff
- Urrutia, M. 1978: Historia del sindicalismo en Colombia, Bogotá
- Urrutia, M. 1984: El desarrollo del movimiento sindical y la situacion de la clase obrera, in: Uribe, J.J. /Colcultura (ed): Manual de Historia de Colombia, Tomo 3, Bogotá (3. Auflage), 179ff.
- Velasco, A. 1991: El sindicalismo frente a los sistemas de negociación colectiva y modernización empresarial (mimeo)
- Vesga, R., 1992:En busca de un espacio para la política industrial en Colombia, in: Garay, S.199-256

Villegas Gomez, H.D., La formación del proletariado antioqueño, Medellín 1990

Weber, M. 1964: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen

Weiss de Belalcázar, A., 1980: Antecedentes del desarrollo industrial colombiano, Universidad Nacional, Departamento de Sociología, Documento no 20

Weiss de Belalcázar, A. 1993: Relaciones Tradicionales, Modelo Tecnocrático y Gestión Participativa en la Industria Colombiana, in: Dombois/López, 63ff.

Weiss de Belalcázar, A. 1994: La Empresa Colombiana entre la Tecnocracia y la Participación, Bogotá

Weiss de Belalcázar, A./Castaneda, W. 1992: Estrategias empresariales y diferenciación obrera. Estudio en una Empresa Metalmeccánica, Bogotá

Wilde, A.W. 1978: Conversations among Gentlemen: Oligarchical Democracy in Colombia, in: Linz, J./A. Stepan (eds): The Breakdown of Democratic Regimes: Latin America, Baltimore

Wilensky, H. 1961: Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass, in: American Sociological Review, Vol. 26, pp. 521-539

Womack, J.P./Jones, D.T./Roos, D. 1992: Die Zweite Revolution in der Autoindustrie, Frankfurt/New York

Wood, St. 1982: The Degradation of Work? Skill, De-Skilling and the Labour Process, London

Wood, St. 1989: The transformation of work?, in: ders. (ed): The Transformation of Work?, London/Boston/Sidney/Wellington, S. 1ff.

Wood, St. 1993: The Japanization of Fordism, Man.

Zapata, F. 1989: Arbeiterbewegung und Soziologie in Lateinamerika, in: Peripherie, 66ff

Zapata J.G.(coord.) 1991a: Reflexiones sobre la industria Colombiana, Bogotá

Zapata, J.G. 1991b: Es necesaria una reestructuración en la industria nacional?, in Zapata 1991a, S.19-50

Zapata, J.G. 1992: La integración económica como nueva política industrial, in: Garay , S.257- 278

Zerda, A. 1992: Apertura, nuevas tecnologías y empleo, Bogotá

Zerda, A./O. Arcos 1993: Capacitación e intermediación de recursos humanos en el proceso de ajuste económico en Colombia, Bogotá (mimeo)

Zerda A. 1993a: Modernización empresarial y empleo en la industria manufacturera colombiana, in Dombois/López, 31ff.

Zerda A., 1993b, Cambio técnico y empleo. Resultados preliminares de una encuesta a establecimientos, Bogotá, mimeo