70'ernes strejkeopsving i Danmark[1]

Af Helge Tetzschner

I denne artikel skal udviklingen i konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked i det sidste tiår diskuteres. Artiklens formål er således primært at beskrive og analysere den kvantitative udvikling i konfliktniveauet, mens en egentlig forklaring på strejkeopsvinget ikke kan tilbydes inden for de foreliggende rammer. Dog forsøger vi sidst i artiklen at opstille hypoteser om den samfundsmæssige baggrund for strejkeopsvinget.

Et indskud: når konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked er stærkt stigende i det sidste tiår skyldes det et øget antal strejker, mens lock-outs stort set kun forekommer i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 1973. Men hvorfor har jeg så valgt den relativt snævre problemstilling om den kvantitative udvikling i strejkerne.

For det første fordi det har undret mig, at det stigende konfliktniveau til trods for at omfanget af stigningen er et særegent dansk fænomen, ikke har tiltrukket sig større opmærksomhed. For det andet er der, som det vil fremgå, tale om, at strejkeopsvinget fortsætter i Danmark også efter krisen og den heraf følgende store arbejdsløshed. Dette er stik imod den konventionelle visdom, og fortjener derfor at blive diskuteret. For det tredje er det jo ret nødvendigt at have overblik over, hvorledes nogle fænomener fremtræder, før man søger at forstå og forklare disse fænomener.

En begrebsmæssig afklaring er nødvendig, inden vi går videre. Man ser ofte i litteraturen, at der skelnes mellem officielle og uoficielle (eller inofficielle) kollektive arbejdskonflikter. Således afgrænser Due og Madsen (1975, s. 12) en inofficiel strejke som en kollektiv arbejdsnedlæggelse, de formelle ledere i arbejdernes fagforeninger ikke har taget initiativ til. I modsætning hertil er en officiel strejke en kollektiv arbejdsnedlæggelse, som er formelt besluttet og er i overensstemmelse med regler og love for arbejdsmarkedet.

I relation til en vurdering af konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked er denne afgrænsning imidlertid ikke hensigtsmæssig. Det forekommer jo, at fagforeningerne tager initiativ til konflikter, som er overenskomststridige. Denne type strejker vil iflg. den ovenstående definition hverken være officiel eller inofficiel. Hertil kommer, at statistikken skel-

1. Artiklen bygger på et par kapitler fra: Tetzschner, Helge: »Arbejdsmarkedets parter – kollektive arbejdskonflikter«, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 1979, hvor konfliktneveauet diskuteres i relation til det fagretlige systems udvikling, arbejdsmarkedets parter og staten: struktur og politik.

Tabel 1. Strejker og lock-out i Danmark. Udvalgte år. 1945-1977.

	1945	1955	1965	1970	1974	1975	1976	1977
Antal arbejdsstandsninger (med mere end 100 tabte arbejdsdage	35	13	37	77	134	147	204	228
Antal strejkende eller lock-outede	8526	6257	14194	55585	142352	59128	87224	36305
Antal tabte arbejdsdage (i tusinde)	66	10	242	102	184	100	210	230

Kilde: Lund 1978, tabel 5, side 20.

ner mellem overenskomststridige konflikter – uanset om de er iværksat af formelle faglige ledere eller ej – og legale konflikter, dvs. konflikter, som er i overensstemmelse med regler og love for arbejdsmarkedet. I det følgende vil vi derfor sondre mellem overenskomststridige og legale kollektive arbejdskonflikter.

Herefter vil vi, på det utilstrækkelige men i denne sammenhæng bedst mulige grundlag som den officielle strejkestatistik udgør, se nærmere på konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked. Først ved at se på udviklingen efter 2. verdenskrig. Derefter ved at foretage en international sammenligning, der viser at strejkeopsvinget i Danmark er langt større end i andre lande. Dette forhold skyldes i vid udstrækning et stærkt øget antal overenskomststridige strejker, hvorfor vi specielt diskuterer de overenskomststridige strejker i jern- og metalindustrien i relation til de dele af det fagretlige system, der angiveligt har til formål at forebygge og løse konflikter inden de bliver til overenskomststridige strejker. Endelig rundes artiklen af med et afsnit, hvor der gives nogle bud på, hvorledes man kan fortolke den samfundsmæssige baggrund for strejkeopsvinget. Dvs. der søges formuleret nogle nye hypoteser om de strukturelle ændringer i modsætningsforholdet arbejde og kapital.

Udviklingen i konfliktniveauet

I tabel 1 er udviklingen i antal arbejdsstandsninger og antal arbejdstagere ramt af strejke eller lock out samt antal tabte arbejdsdage som følge af arbejdsstandsninger anført. Det fremgår af tabellen, at antal arbejdsstandsninger udviser en stærkt stigende tendens, og at der er en lignende tendens – omend svagere – i antal tabte arbejdsdage. Disse opgørelser i forening vil vi bruge som udtryk for konfliktniveauet på arbejdsmarkedet.

Når man sammenligner antal arbejdsstandsninger med antal tabte arbejdsdage, fremgår det også, at stigningen snarere skyldes et øget antal forholdsvis kortvarige konflikter og ikke, at få konflikter bliver langvarige. Dette tyder på, at stigningen især kan tilskrives et øget antal overenskomststridige konflikter. Det vil så sige, at der næsten udelukkende må være tale om overenskomststridige strejker, thi det er yderst sjældent, at en arbejdsgiver bliver dømt for overenskomststridig lock-out.

Det er imidlertid flere problemer med materialet i denne tabel. For det første er overenskomststridige arbejdsstandsninger slået sammen med legale arbejdsstandsninger. Derved bliver det umuligt at relatere udviklingen i antallet af arbejdsstandsninger til de *forskellige* procedurer, som anvendes i det fagretlige system i relation til henholdsvis legale og overenskomststridige konflikter For det andet bygger statistikken på oplysninger fra større arbejdsgiverforeninger m.v. og omfatter således kun arbejdsstandsninger hos organiserede arbejdsgivere.

Endvidere omfatter tabellen kun arbejdsstandsninger med over 100 tabte arbejdsdage. Dette indebærer, at det konfliktniveau, der afspejles i tabellen, dels bliver afhængig af organisationsgraden blandt arbejdsgiverne, hvorom der er særdeles vanskeligt at få pålidelige oplysninger, og dels bliver afhængig af i hvilken udstrækning, de tilsluttede arbejdsgivere har indberettet arbejdsstandsninger, hvilket det ligeledes er særdeles vanskeligt at få pålidelige oplysninger om.

Margit Groth (1978 og 1979) har indsamlet et mere omfattende materiale om strejker for perioden 1969-72 (begge år incl.). Resultaterne er, at i den betragtede periode er det registrerede antal strejker i denne undersøgelse mellem 5-10 gange så højt som i den officielle statistik. For antallet af deltagende arbejdere er forskellen mindre – mellem 3-5 gange så høj, mens det med hensyn til antallet af tabte arbejdsdage kun er ca. 1½ gang så høj (Groth 1978, s. 64). Forskellen mellem Groths materiale og den officielle statistik kan helt og holdent tilskrives overenskomststridige strejker (Groth 1978).

Groths undersøgelse viser altså, at den officielle statistik undervurderer konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked i ganske betragteligt omfang, og at dette skyldes, at mange overenskomststridige konflikter ikke medtages i statistikken, fordi de ikke indberettes. Det skal tilføjes, at en mangelfuld konfliktstatistik næppe alene er et dansk fænomen. Således tyder en journalistisk undersøgelse på, at den britiske strejkestatistik medtager mindre end halvdelen af de forekommende strejker. (»The Sunday Times« den 29.10.1978, s. 17).

At det især er kortvarige arbejdsnedlæggelser, der bevirker stigning i konfliktniveauet specielt i 1970'erne, antyder også, at det især er de overenskomststridige strejker, der florerer, for som Reinhard Lund (1978, s. 20) bemærker, tæller de ikke så voldsomt i statistikken over antal tabte arbejdsdage, fordi de normalt er relative kortvarige.

I tabel 2 har vi opgjort det gennemsnitlige antal tabte arbejdsdage som

Tabel 2. Det gennemsnitlige antal tabte arbejdsdage i 5-års perioder som følge af kollektive arbejdskonflikter fordelt på legale og overenskomststridige konflikter, antal tabte arbejdsdage i tusinde.

Periode	legale konflikter	overenskomst-stridige konflikter
	– antal tabte arbejdsdage i tusinde –	
1950-54	0	8,6
1955-59	210,8	11,8
1960-64	421,4	22,6
1965-69	44,2	18,4
1970-74	722,4	89,6
1975-77	3,7	167,3

Kilde: Lund 1978, tabel 6, side 20.

følge af kollektive arbejdskonflikter fordelt på legale og overenskomststridige konflikter. Opgørelsen er foretaget som gennemsnit for 5 års perioder fra 1950. Også denne tabel undervurderer konfliktniveauet, idet den har de samme mangler som det tidligere materiale, men det er på baggrund af denne opgørelse muligt at sige noget om udviklingstendenserne for hhv. legale og overenskomststridige konflikter.

Tabellen viser en markant stigning i konfliktniveauet, hvad angår de overenskomststridige konflikter. I løbet af hele perioden er der tale om, at konfliktniveauet bliver godt 20 gange så stort, men endnu mere markant er det, at stigningen især finder sted i 1960'erne og 1970'erne, og at den stigende tendens fortsætter, efter at den økonomiske krise, med den store arbejdsløshed, har sat ind. Vi skal vende tilbage til denne udviklingstendens i konfliktniveauet for overenskomststridige konflikter i de senere afsnit.

Hvad angår udviklingen i konfliktniveauet for de legale konflikter, er der tilsyneladende også tale om en stigende tendens, selv om det sker »punktvis«. Der er imidlertid en række forhold, der skal tages i betragtning, før man kan udtale sig om, der reelt er tale om en tendens til et stigende konfliktniveau, hvad angår legale konflikter.

For det første skyldes det høje konfliktniveau i 1955-59, 1960-64 og 1970-74 tre storkonflikter mellem LO og DA i hhv. 1956, 1961 og 1973. Disse tre storkonflikter tegner sig for 80-90 procent af antal tabte arbejdsdage ved de legale konflikter i de tre perioder. Dette mønster med få storkonflikter i enkelte år har været karakteristisk for de legale kollektive arbejdskonflikter på det danske arbejdsmarked også før den 2. verdenskrig. Således anfører Galenson (1955, s. 283), at i perioden 1899-1948 indtraf 73 procent af det samlede antal tabte arbejdsdage på grund af kollektive arbejdskonflikter i 7 bestemte år.

Men dette forklarer ikke det tilsyneladende stigende antal tabte arbejdsdage i forbindelse med de tre legale storkonflikter i 1956, 1961 og 1973, som afspejler sig i tabellen ovenfor. Her er vi nødt til kort at omtale de enkelte konflikter. Når 1956 konflikten ikke blev mere omfattende, skyldtes det, at LO anvendte en decentral strategi med punktstrejker på væsentlige områder, uden at konflikten, der udviklede sig gradvist, nåede et totalt omfang. 1961 konflikten var heller ikke så omfattende, som man kunne have forventet, idet konflikten »kun« omfattede transportsektoren og jernindustrien, idet man i denne periode *ikke* anvendte sammenkædningsreglen, men derimod stemte inden for 8 hovedgrupper. I 1961 førte dette til, at de to ovennævnte grupper kom i konflikt, uden at det berørte de andre 6 grupper. Siden da, og bl.a. på grund af erfaringerne i 1961, er sammenkædningsreglen blevet reetableret for hele LO-området. Der er dog i forligsmandsloven åbnet mulighed for gruppevis afstemning, men kun under forudsætning af, at hovedorganisationerne kan blive enige herom. Det er der intet, der tyder på. Endelig skal det om 1973 storkonflikten blot siges, at her var så at sige hele DA-LO området i konflikt, idet sammenkædningsreglen var anvendt.

Nok så væsentlige som disse helt specifikke forhold, der forklarer tendensen i tabel 2, er det imidlertid, at hvis man sammenligner udviklingen i konfliktniveauet, hvad angår legale kollektive arbejdskonflikter før og efter 2. verdenskrig, er der snarere tale om et faldende konfliktniveau, når man tager arbejdsstyrkens vækst og væksten i organisationsgrad i betragtning. (Disse to forhold er af afgørende betydning for, hvor omfattende konflikterne kan blive.) Set i det større historiske perspektiv, er der således ikke tendens til et stigende konfliktniveau, hvad angår legale konflikter på det danske arbejdsmarked. Og den stigende tendens i tabel 2 har sine konkrete begrundelser, som er angivet ovenfor.

Imidlertid skal det fremhæves, at det stadig er de legale kollektive arbejdskonflikter, der er årsag til de fleste tabte arbejdsdage, selv om det er de overenskomststridige konflikter, der er i stærk stigning. Når de legale kollektive konflikter udviser den ovenfor omtalte relative stabilitet i konfliktniveau og koncentration på ganske få år, hænger det, som Galenson (1955, s. 213) er inde på, antagelig sammen med, at de kollektive overenskomstforhandlingers voksende centralisering gør det mindre sandsynligt, at staten vil afstå fra at gribe ind. Periodiske arbejdsstandsninger kan accepteres som prisen for rationel lønfastsættelse, så længe de er partielle eller sjældne. Men når de begynder at antage karakter af almindelige og hyppige arbejdsstandsninger, som truer den økonomiske stabilitet og vækst, vil staten som oftest gribe ind via forskellige midler, jf. Ibsen og Jørgensens lange liste over statsindgreb (1978 s. 570-575) og omtalen af den informelle indkomstpolitik, i Tetzschner (1979 kap. 3 og 8). Det er disse midler, der tilsyneladende har ført til et relativt stabilt legalt konfliktniveau på det danske arbejdsmarked.

International sammenligning af konfliktintensitet

Når antallet af tabte arbejdsdage sættes i relation til arbejdsstyrkens størrelse, får man konfliktintensiteten, der er et af de mest anvendte mål til internationale sammenligninger. Et sådant empirisk materiale, som vi vil anvende til at vurdere konfliktniveauet på det danske arbejdsmarked, er baseret på en international sammenligning af konfliktintensiteten i en række kapitalistiske lande.

I tabel 3 har vi anført antal tabte arbejdsdage pr. 1000 ansatte i form af 5 års gennemsnit for årene 1967-71 og 1972-76, 10 års gennemsnit for 1967-76 og endelig den procentvise stigning/fald mellem de to 5 års gennemsnit. Tallene i parantes ud for Danmark og i sammentællingerne, angiver konfliktintensiteten, når »undtagelsesåret« 1973, hvor der som omtalt var storkonflikt, holdes udenfor. Det er overfor fremgået, hvorfor der er gode grunde til at holde storkonflikgten i 1973 uden for beregningerne, når det er den generelle tendens, man vil undersøge. Nu fremgår det af tabel 3, at hvis 1973 ikke holdes udenfor, så forrykkes hele gennemsnittet for alle landene også i ganske betragtelig grad. Endvidere er Danmark, hvilket ikke fremgår af tabellen, men af kilden til tabellen, det eneste land, der har et så karakteristisk »undtagelsesår«. I mindre udstrækning havde Norge i 1974 et lignende »undtagelsesår«, hvilket er forklaringen på stigning på 570% for Norge, men den norske konflikt var betydeligt mindre – 490 tabte arbejdsdage pr. 1.000 ansatte i 1974 mod 4.440 pr. 1.000 ansatte i Danmark i 1973 iflg. kilden, og påvirker derfor ikke de generelle tendenser i tabel 3 i nær samme grad som »det danske undtagelsesår«. I det følgende vil vi derfor basere analysen på de tal, hvor 1973 holdes uden for beregningerne, hvilket ikke forrykker de generelle tendenser, men nok giver et mere præcist udtryk for konfliktniveauet, selv om dette tal dog er et for lavt skøn.

Det generelle billede er herefter, at der for alle lande under ét er tale om moderate stigninger i konfliktintensiteten mellem de to 5 års gennemsnit. På grund af den store usikkerhed, der er forbundet med opgørelser af denne art, skal man være forsigtig med at tillægge denne stigning alt for stor betydning. Vi ser også, at der samtidig er tale om voldsomme forskelle i ændringstendenserne for de enkelte lande, hvilket antyder, at udviklingen i de enkelte lande i vid udstrækning skal forklares med forhold, der er specifikke for disse lande.

Det fremgår endvidere, at konfliktintensiteten er betydeligt højere i de oversøiske lande end generelt i de europæiske lande, men denne og andre generelle internationale tendenser må vi af tids- og pladsmæssige grunde lade ligge i denne forbindelse og i stedet koncentrere os om Danmark i relation til de andre lande.

Inden vi går over til dette, skal der dog gives en generel kommentar til tabel 3. Umiddelbart efter 2. verdenskrig fremførtes af amerikanske sociologer en tese om »institutionaliseringen af kollektive arbejdskonflik-

Tabel 3

Antal tabte arbejdsdage pr. 1.000 ansatte som følge af kollektive arbejdskonflikter – dvs. konfliktintensiteten – i udvalgte lande. 5 års gennemsnit 1967-71 og 1972-76, 10 års gennemsnit 1967-76 samt procentvis ændring fra 1967-71 til 1972-76.

	gennemsnit for			pct.ændring
	1967-71	1972-76	1967-76	72-76/67-71
Belgien	394	348[5]	373[5]	–12
Danmark[1]	64	1078	571	+1584
		(237)[6]	(127)[6]	(+270)[6]
Vesttyskland	80	32	56	–60
Frankrig	313[7]	338	327[7]	+8
Holland	42	82	62	+95
Irland	952	782	867	–18
Italien	1692	1956	1824	+16
Storbritannien	608	968	788	+59
EF-lande				
(– Luxemburg), gnst.	518	698	609	+35
		(593)	(553)	(+14)[6]
Finland	886	1028	957	+16
Norge	20	114	67	+570
Sverige[2]	62	16	39	–74
Svejts	–	–	–	–
Andre europæiske lande (gnst.)	242	289	266	+19
Australien[3]	796	1502	1131	+89
Canada	1682	2130	1906	+27
Indien	1346	1635[5]	1419[5]	+21
Japan	194	294	244	+52
New Zealand	350	504	427	+44
USA[4]	1644	1054	1349	–36
Oversøiske lande gnst.	1002	1187	1079	+18
Totalt gennemsnit	618	770	689	+25
		(723)[6]	(665)[6]	(+17)[6]

1) tallene omfatter kun fremstillingsvirksomhed
2) alle brancher inkluderet indtil 1971
3) incl. elektricitet og gas, excl. kommunikation
4) tallene omfatter også elektricitet, gas og sanitetsservice
5) 1976 tal er ikke tilgængelige og er ikke medtaget i gnst.
6) tal i parentes angiver gnst. og pct., når »undtagelsesåret« 1973 i Danmark ikke medtages
7) 1968 tal ikke tilgængelige og er ikke medtaget i gnst.

Note: hvor ingen tal er angivet, er antal tabte arbejdsdage pr. 1000 ansatte mindre end 5.

Anm.: i de fleste tilfælde omfatter tallene minedrift, fremstillingsvirksomhed, bygge- og anlæg samt transportvirksomhed. Information om alle brancher er ikke tilgængelig, da definitionerne, der anvendes i forbindelse med disse opgørelser, varierer fra land til land, bør man ikke tillægge relativt små forskelle nogen betydning.

Kilde: opstillet og beregnet på grundlag af: »Departement of Employment Gazette. London, December 1977, p. 1342.

ter«. Hyman (1979, s. 16) sammenfatter indholdet af denne tese: Over tid bliver strejker mindre hyppige og mindre alvorlige; arbejdernes faglige organisationer bliver mere bureaukratiske og konservative; industrielle og politiske konflikter bliver adskilt, og følgelig opstår »strejkernes bortvisnen«. Som bemærket af Romagnoli (1979, s. 19) skulle vi, hvis tesen om »institutionaliseringen af kollektive arbejdskonflikter« var korrekt, forvente at:

1) strejker (og lock outs) forsvinder over tid
2) forskellige strejkemønstre i forskellige lande, idet:
   a) færre strejker i mere institutionaliserede lande,
   b) forskellige former for strejkebevægelser, dvs. mindre, kortere og færre strejker i mere institutionaliserede lande, og mere omfattende, længere og hyppigere strejker i mindre institutionaliserede lande.

Romagnoli (1979, se også Baglioni m.fl. 1979) påviser derefter, hvorledes de empiriske data falsificerer disse antagelser, og Hyman (1979) giver en teoretisk fortolkning af, hvorfor dette er tilfældet. Tabel 3 viser også, at de heri anførte tal for perioden 1967-77 modsiger tesen om »strejkernes bortvisnen«. Således er der tale om en stigning på 25 pct. i antal tabte arbejdsdage pr. 1000 ansatte imellem de to 5-års gennemsnit for alle lande under ét, dog kun 17 pct. hvis »undtagelsesåret« 1973 i Danmark holdes udenfor. At netop det danske »undtagelsesår« trækker gennemsnittet op i den grad, er på sæt og vis ret så interessant i denne forbindelse, al den stund at Danmark er et af de lande, hvor institutionaliseringen af arbejdsmarkedets perter er mest fremskreden. Men dette har altså ikke medført »strejkernes bortvisnen« i den ovenfor anførte betydning.

Tabellen viser, at i ti års gennemsnittet ligger konfliktintensiteten på det danske arbejdsmarked stort set lidt under gennemsnittet, selv om »undtagelsesåret 1973« medtages i gennemsnitsberegningen. Når dette holdes uden for gennemsnitsberegningen, hvilket som omtalt nok er rigtigst, tilhører Danmark den gruppe lande, der har den laveste konfliktintensitet. Når man skal vurdere udviklingstendenserne for landene, fremgår det, at Norge tilsyneladende har oplevet en stor stigning i konfliktintensiteten mellem de to 5 års gennemsnit. Dette skyldes dog ene og alene det ovenfor omtalte »lille norske undtagelsesår« i 1974 og det generelt meget lave konfliktniveau i Norge. Hvis 1974 holdes udenfor for Norges vedkommende, bliver der kun tale om en meget lille stigning. Derefter fremgår det, at Danmark, selv når »undtagelsesåret« 1973 holdes uden for beregningen, har været ude for en stigning i konfliktintensiteten på 270 pct., hvilket er over 10 gange så meget som gennemsnittet for alle landene. I øvrigt er der ikke andre lande, hvor stigningen er over 100 pct. – ingen bortset fra Norge.

Sammenfattende viser tabellen altså på den ene side, at Danmark hastigt er på vej væk fra det traditionelt lave skandinaviske, tyske, svejtsi-

ske og hollandske konfliktniveau på arbejdsmarkedet, men på den anden side er det danske konfliktniveau – når der ses bort fra »undtagelsesåret« 1973 – stadigt lavt internationalt set.

Det vil føre for vidt at forsøge at forklare det lave konfliktniveau for alle 6 lande. Men et par bemærkninger om det traditionelt lave konfliktniveau, hvad angår de skandinaviske lande må være på sin plads. Ifølge Shorter og Tilly (1974 kap. 12), der har lavet en sammenlignende undersøgelse om strejkeniveauet i en række lande for perioden 1885-1968, er det lave konfliktniveau i de skandinaviske lande et fænomen, der er opstået efter 1930'erne. Margit Groth vurderer Shorter og Tillys konklusioner således:

»Shorter & Tilly fortolker det opståede lave strejkeniveau i Skandinavien som et resultat af de socialdemokratiske partiers overtagelse af den politiske magt, hvilket forekommer rimeligt. De fremfører også den hypotese, at strejkerne i Frankrig og Italien i højere grad har politisk karakter forstået på den måde, at de er magtdemonstrationer rettet mod regeringen snarere end mod den enkelte arbejdsgiver, med krav om, at arbejderklassen får en større andel af nationalproduktet. Dette skyldes iflg. Shorter & Tilly, at arbejderpartierne i disse lande ikke har adgang til regeringsmagten. (Dette er dog heller ikke tilfældet i USA. Når strejken trods dette ikke anvendes politisk her, skyldes det iflg. Shorter & Tilly, den traditionelle adskillelse mellem politik og arbejdsmarkedsforhold i det amerikanske samfund.)«

Det problem, der melder sig, er, hvorfor Danmark bevæger sig væk fra det traditionelt lave skandinaviske konfliktniveau, mens Norge og Sverige fastholder deres position. Ideelt burde besvarelsen af dette spørgsmål bygge på en komparativ analyse af udviklingen i de tre lande. Denne ambition må vi imidlertid stå af på i denne forbindelse og i stedet koncentrere os om den danske udvikling.

Som nævnt ovenfor i forbindelse med tabel 2 skyldes tendensen til stigning i det danske konfliktniveau især stigningen i overenskomststridige konflikter. Dette fremgår også af, at stigningen på 270 pct. i tabel 3 næsten udelukkende skyldes overenskomststridige konflikter, idet »undtagelsesåret 1973« jo er holdt udenfor. Derfor vil vi i næste afsnit analysere strejkestrukturen, hvad angår overenskomststridige konflikter nærmere.

Imidlertid skal dette ikke sløre, at det stadig er de legale kollektive arbejdskonflikter, der er skyld i de fleste tabte arbejdsdage, selv om det er de overenskomststridige konflikter, der er i stærk stigning. Man kan også sige det på den måde, at et »undtagelsesår« som 1973 med storkonflikt medførte næsten 3 gange så mange tabte arbejdsdage som de sidste 10 års overenskomststridige konflikter tilsammen.

Afslutningsvis på dette afsnit skal det atter fremhæves, hvor utilstrækkelig den officielle statistik er, som empirisk materiale betragtet. Som nævnt og begrundet ovenfor er der ingen tvivl om at statistikken undervurderer konfliktniveauet. Alligevel er stigningen utvivlsomt rigtig som tendens betragtet, idet ændringerne simpelt hen er så store, at de ikke

kun kan tilskrives en mere udpræget registreringstilbøjelighed fra arbejdsgivernes side.

De overenskomststridige strejker

Det er i den offentlige debat blevet påstået, at de overenskomststridige strejker er udtryk for og afledt af »det fagretlige systems krise«. Begrundelsen synes at være, at det fagretlige system angiveligt for en stor dels vedkommende er opbygget for at forebygge og løse faglig strid under gældende overenskomst. Derfor vil vi i dette afsnit undersøge om det fagretlige system fungerer mindre effektivt end tidligere.

Imidlertid findes der ikke nogen samlet oversigt over indgreb som forhandling, mægling og voldgift, der har til formål at forebygge overenskomststridige konflikter, ligesom der ikke findes nogen samlet tilstrækkelig detaljeret statistik over overenskomststridige konflikter. Derfor vil vi i dette afsnit koncentrere os om jern- og metalindustrien, hvor de bedste af de tilgængelige oplysninger findes. Jern- og metalindustrien er, som det fremgår af Tetzschner (1979 kap. 7) også det væsentligste område, dels pga. at det er i denne branche, langt de fleste konflikter finder sted. Således kan »jernet« siges at være »spydspidsen«, hvad angår overenskomststridige konflikter.

Vi har ovenfor set en stigende tendens i konfliktniveauet, hvad angår overenskomststridige konflikter. Dette betyder ikke nødvendigvis, at det fagretlige system fungerer mindre effektivt, idet det stigende konfliktniveau kan skyldes et stigende antal konfliktanledninger, samtidig med at det fagretlige system løser den samme relative andel af disse konfliktanledninger som tidligere. En del af nøglen til forståelsen af dette problem må derfor være, hvad man forstår ved effektiviteten af det fagretlige system.

For så vidt kan man med stigningen i overenskomststridige konflikter i hånden argumentere for, at systemet er blevet mindre effektivt uden yderligere oplysninger om de arbejdsretlige sager. Dette giver imidlertid ikke nogen bedre forståelse af, hvilke sammenhænge der er mellem det fagretlige system om konfliktniveauet med hensyn til at forebygge og løse kollektive arbejdskonflikter.

For at kunne gøre dette skulle man have oplysning om:

konfliktanledninger

møder på forskellige niveauer
(forhandling, mægling og voldgift)

konflikter

Med sådanne oplysninger kunne man vurdere, om det fagretlige system var i stand til at løse den samme relative andel af konfliktanledningerne over tid, uden at de ender med åben konflikt. Imidlertid savner vi sådanne oplysninger. Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark laver ganske vist opgørelser over sin deltagelse i fagretlige møder. Imidlertid er omfanget af Centralorganisationens deltagelse i disse møder til dels afhængig af interne organisatoriske forhold, nemlig i hvilken udstrækning den fagretlige aktivitet klares af Centralorganisationens medlemsforbund. Herom findes ingen sikre oplysninger. Endvidere bygger disse opgørelser på deltagelse i fagretlige møder, mens den relevante tællingsenhed til det ovenstående formål ville være fagretlige sager, idet en sag jo godt kan give anledning til både forhandling og mægling og timandsmøde. Af Centralorganisationens statistik er det ikke muligt at udlede, hvorledes sagerne behandles gennem flere møder, og om de løses undervejs eller ender med konflikt.

Den ovenstående opfattelse af det fagretlige systems effektivitet som den relative andel af konfliktanledningerne, der løses uden at føre til konflikt, er på sin vis også for bred. Det fagretlige system er jo opbygget – i hvert tilfælde for den konfliktforebyggende dels vedkommende – med henblik på at løse potentielle konflikter angående løn- og arbejdsforhold på arbejdspladserne. Såfremt konfliktanledningen er noget andet, f.eks. en politisk demonstration mod den siddende regering, kan man i og for sig hævde, at sådanne konfliktanledninger ligger uden for, hvad det fagretlige system har mulighed for at løse på mæglingsmøder, hvorfor sådanne konflikter ikke bør medtages i vurderingen af det fagretlige systems effektivitet. Denne sidstnævnte opfattelse vil vi basere os på.

Ota-strejken 1973

Tabel 4. Fagretlige sager inden for »Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien«s område fordelt efter år og efter emne. 1972-77. Indeksfordeling.

	1972 abs. tal	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1977 abs. tal
		indeks						
lønspørgsmål	904	100	120	127	128	125	100	907
arbejdsstandsninger m.v.	146	100	243	186	251	285	387	565
afskedigelser o.lign.	72	100	69	125	155	158	122	88
andet[1]	153	100	127	175	142	276	239	366
i alt	1351	100	124	132	137	137	142	1926

1) Kategorien dækker over 17 forskellige ret specielle overenskomstproblemer som f.eks. ude- og rejsearbejde, dagpenge. Den største enkeltkategori er »tillidsmænd«, der i perioden svinger mellem 25 og 50 sager årligt.

Kilde: Beretninger fra Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien.

I tabel 4 har vi anført de fagretlige sager inden for Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for jern- og metalindustriens overenskomstområde fordelt efter år og emne i perioden 1972-77. Det skal bemærkes, at en fagretlig sag om f.eks. et lønspørgsmål, der behandles ved forhandling, mægling og timandsmøde uden at blive løst, og som derpå giver anledning til en overenskomststridig arbejdsstandsning, der behandles ved arbejdsretten, både registreres under lønspørgsmål og under arbejdsstandsning. Imidlertid giver Sammenslutningens beretninger ikke grundlag for at afgøre, i hvilken udstrækning dette sker, ligesom statistikken i den foreliggende form heller ikke giver mulighed for at afgøre, på hvilke stadier i den fagretlige behandling sagerne eventuelt bliver løst.

Tabellen viser, at der fra 1972 til 1977 generelt er sket en stigning i antallet af fagretlige sager. Stigningen skyldes primært en stærk stigning – næsten en firdobling – i sager pga. arbejdsstandsninger, men også opsamlingskategorien »andre sager« bidrager til den generelle stigning. »Lønspørgsmål« stiger ikke i væsentlig grad i den betragtede periode, men udgør dog stadig omkring halvdelen af de fagretlige sager, mens de i 1972 udgjorde omkring to tredjedele af de fagretlige sager.

Når en stærkt stigende andel af samtlige fagretlige sager består af arbejdsstandsninger, er det et indicium for, at den forebyggende fagretlige aktivitet fungerer mindre effektivt. Således hedder det i Sammenslutningens årsberetning for 1976 (s. 12), at det ikke mindst var på grund af løntilbageholdenhed, at et stort antal virksomheder blev ramt af overenskomststridige arbejdsstandsninger. Men også strejkebølgen imod det såkaldte Augustforlig spillede en stor rolle i 1976. Derfor ved vi ikke i

hvilket omfang, der er tale om konfliktanledninger, som det reelt ligger uden for det fagretlige systems muligheder at løse, uden at det fører til konflikt. Hertil kommer, at tabel 4 kun medtager arbejdsstandsninger, der er blevet fagretligt behandlet, og ikke viser noget om konflikternes omfang i form af antal tabte arbejdsdage.

For at få et mere præcist billede og for bedre at kunne inddrage regelstyringens effekt på konfliktniveauet vil vi se på tabel 5, der både opgør alle registrerede overenskomststridige strejker inden for Sammenslutningens område, og som også opgør antal tabte arbejdstimer.

Det fremgår af tabel 5, at der fra 1970 til 1971 sker en halvering i antal strejker. Dette skyldes dog udelukkende, at der i 1970 var en »strejkebølge« i form af politiske proteststrejker mod VKR-regeringen i februar måned. Fra 1971 og til 1977 er der derefter stort set tale om en stærk støt

Tabel 5. Registrerede overenskomststridige strejker på virksomheder under Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i årene 1970-78.

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
antal strejker	256	125	146	355	296	402	616	857	–
heraf antal kortvarige[1] ..	–	–	–	–	24	35	200	292	–
antal tabte arbejdstimer (i tusinde)	678[3]	117	–	307[4]	960[5]	551	468[6]	226	543[7]
heraf pga. »faglige« konflikter (i tusinde)[2] ...	115	–	117	157	210	551	168	226	376

Note: »-« i tabellen betyder, at oplysninger ikke er fundet. De kortvarige strejker kan dog først finde sted i den her anvendte betydning efter ændringen i arbejdsretloven i 1973.

1) Med kortvarige strejker menes strejker, hvor arbejdet genoptages i forbindelse med fællesmødets afholdelse, og som derfor normalt ikke giver anledning til yderligere fagretlig behandling.
2) Med »faglige« konflikter menes konflikter menes konflikter, der primært skyldes løn- og arbejdsforhold. Politisk betonede proteststrejker er søgt holdt udenfor.
3) Heraf skyldtes ca. 563.000 tabte arbejdstimer de politiske proteststrejker mod VKR regeringen.
4) Heraf skyldtes ca. 150.000 tabte arbejdstimer proteststrejker i forbindelse med domstolsbehandling af den såkaldte »Hope-konflikt«.
5) Heraf skyldtes ca. 750.000 tabte arbejdstimer proteststrejkerne mod det såkaldte »store Bededagsforlig« i Folketinget under Venstre regeringen.
6) Heraf skyldtes ca. 300.000 tabte arbejdstimer proteststrejker mod det såkaldte »Augustforlig« under den socialdemokratiske regering.
7) Heraf skyldtes ca. 167.000 tabte arbejdstimer proteststrejker mod dannelsen af SV-regeringen.

Kilde: Tabellen er opstillet på grundlag af beregninger fra de pågældende år fra Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien. 1978 tal fra Dagbladet Information den 2.1.79.

stigning i strejkeantallet, der næsten bliver 7-doblet i denne periode. En hel del af stigningen skyldes dog de helt kortvarige arbejdsstandsninger, hvor arbejdet genoptages i forbindelse med fællesmødet, og som derfor normalt ikke giver anledning til fagretlig behandling. Tabel 5 viser, at fra 1973, hvor ændringerne i arbejdsretloven bl.a. betød denne mulighed for bodsfritagelse, skyldes en del af stigningen disse helt kortvarige arbejdsstandsninger.

Det er på det foreliggende grundlag helt umuligt at sige noget om, i hvilket omfang disse kortvarige strejker ikke ville have fundet sted, såfremt reglen om bodsfritagelse ikke var blevet indført.
Det er således ikke muligt udfra det tilgængelige materiale at afgøre, om reglen om bodsfritagelse har virket efter sin hensigt og afdramatiseret nogle overenskomststridige arbejdsstandsninger, som ellers kunne føre til længervarende mere bitre konflikter, eller om reglen tværtimod har opmuntret til kortvarige strejker.

Per Jacobsen (1977 s. 97-98) mener imidlertid, at der er meget der tyder på, at arbejderne »misforstår« bestemmelsen om bodsfritagelse ved kortvarige arbejdsstandsninger således, at de opfatter bestemmelsen som en legalisering af kortvarige arbejdsstandsninger. Per Jacobsen mener imidlertid også, at tallene for konfliktniveauet, hvad angår overenskomststridige strejker, viser en tendens, der:

»Selv om antallet af tabte arbejdsdage på grund af overenskomststridige arbejdsstandsninger endnu er så lavt, at det næppe kan betegnes som alarmerende,[1] kan betyde, at man inden længe står i en situation, hvor det må erkendes, at en væsentlig forudsætning for systemet af kollektive aftaler på arbejdsmarkedet ikke længere eksisterer.[2]«
(Jacobsen 1977, s. 98)

Dette er imidlertid en rent juridisk vurdering, over for hvilken vi vil fremhæve Jørgen Jepsens empirisk begrundede sociale vurdering:

»Fagretlige konflikter fremtræder ikke som udtryk for klassekamp, men som mere eller mindre »normale« led i den løbende samhandling. »Ulovlige arbejdsnedlæggelser« fremtræder, trods det formelle stempel ikke som undtagelser, men som af begge parter accepterede kampskridt i denne løbende samhandling. De er ikke undtagelser, men blot »forhandlingernes fortsættelse med andre midler«. At det fagretlige system for parterne således til dels er et fremmedelement, snarere end en daglig realitet, indiceres også af, at en række konflikter forløber uden nogen alvorlig reaktion. Kun hvor en af parterne undtagelsesvis »strammer den« for stærkt, bliver de løbende uoverensstemmelser til en manifest konflikt, der når frem til retligt efterspil. Også dette efterspil har i øvrigt ofte en uformel karakter med præg af mere forhandling end af retsanvendelse.«
(Jepsen 1976, s. 180-81)

1) Tallet for 1975 udgør mindre end 1½% af det totale antal arbejdsdage hos medlemmer af DA.
2) Nemlig den reelle fredspligt.

Af tabel 5 fremgår det også, at der i de enkelte år er meget store svingninger i antal tabte arbejdstimer som følge af overenskomststridige strejker. Som de mange fodnoter viser, skyldes disse svingninger især politisk begrundede proteststrejker. Som tidligere omtalt må det nok antages, at den konfliktforebyggende del af det fagretlige system, som er rettet mod konfliktanledninger angående løn- og arbejdsforhold på arbejdspladserne, er magtesløse i forhold til sådanne konflikter. Derfor har vi i tabellen søgt at udskille de primært fagligt betonede konflikters antal tabte arbejdstimer.

Det skal understreges, at denne skelnen mellem »faglige« og »politiske« overenskomststridige arbejdsstandsninger er forbundet med en hel del usikkerhed. Det må nødvendigvis i en vis udstrækning blive tale om skøn (Der har været foretaget af Sammenslutningen.), hvorfor mindre forskelle i udviklingen ikke bør tillægges nogen betydning.

For hele perioden viser det sig da, at ca. halvdelen af de tabte arbejdstimer skyldes »politiske« proteststrejker, der tilsyneladende er mest omfattende i de to tilfælde, hvor de er rettet mod rent borgerlige regeringer.

Hvis vi herefter ser på de »faglige« overenskomststridige strejker, fremgår det af tabel 5, at der – bortset fra 1975 – stort set er tale om en støt stigende tendens til flere tabte arbejdstimer. I alt nærmest en fordobling, men det er »usikre« tal pga. registreringsproblemerne.

Sabroe-arbejdernes revy om tidsstudier, 1975.

Når 1975 udviser så mange tabte arbejdstimer som følge af såkaldte faglige konflikter, skyldes det den særlige overenskomstsituation dette år. Overenskomsterne blev af Folketinget forlænget ved lov, dog med visse ændringer udarbejdet af forligsmanden i form af en mæglingsskitse, som hverken LO eller DA kunne tiltræde. (Jf. Ibsen og Jørgensen 1978, s. 683-684.) Umiddelbart efter dette indgreb kom det til mange overenskomststridige strejker i forbindelse med lønkrav, idet arbejderne i jernet ved lokal forhandling og aktion søgte at skaffe sig de lønstigninger, som de følte sig snydt for ved det store overenskomstopgør.

På sæt og vis kunne man derfor også kalde disse strejker for »politiske«, fordi de skyldes et politisk indgreb i overenskomstafslutningen. Afgørende for, at vi i denne sammenhæng mener, der er »faglige« strejker, er simpelt hen, at der rejstes lønkrav i forbindelse med strejkernes start.

Diskussionen af den forebyggende fagretlige aktivitet i relation til det stigende overenskomststridige konfliktniveau tyder på to ting: For det første skyldes en del af stigningen årsager, som det ligger uden for det fagretlige systems muligheder at påvirke – især de politiske proteststrejker. For det andet tyder materialet på, at det fagretlige system er blevet mindre effektivt, idet en større andel »faglige« konfliktanledninger tilsyneladende ender med overenskomststridige strejker. Men det tilgængelige materiale er ikke nær så fyldestgørende, som man kunne ønske. Men det fagretlige system kan næppe i sig selv siges at være en væsentlig årsag til det stigende konfliktniveau. Den mest åbenbare konklusion af hele dette afsnit er dog, at der i høj grad er behov for yderligere undersøgelser på dette område.

Årsagerne til det stigende konfliktniveau synes ikke at ligge i selve det fagretlige system, men derfor kan dette system alligevel godt være i krise. Det er nemlig karakteristisk, at stigningen i konfliktniveauet, hvad angår overenskomststridige konflikter, nok begyndte i slutningen af 1960'erne, men at det for alvor har taget fart efter krisens gennemslag i 1974. I den selvsamme periode har der ikke været nogle legale konflikter af betydeligt omfang, ligesom vi ovenfor konkluderede, at systemet til forebyggelse af legale konflikter – kombinationen forligsinstitution og statsindgreb – tilsyneladende havde fungeret ganske effektivt siden 2. verdenskrig.

På denne baggrund kan man forsigtigt vove en *hypotese* om, at hele grundlaget for det fagretlige system: en frivilligt indgået overenskomst, er væk, dels pga. statsindgreb – jf. igen Ibsen og Jørgensen (1978, s. 570-575) og dels pga. anvendelsen af sammenkædningsreglen.

Den samfundsmæssige baggrund: Nogle hypoteser

Det problem, der nu trænger sig på, er, hvorfor strejkeopsvinget i Danmark er så omfattende som beskrevet ovenfor. Det er som fremgået et specifikt dansk fænomen og må derfor også forklares udfra specifikke

danske forhold. Denne forklaring tilbydes ikke heri, men efter en kort omtale af en mere generel forståelsesramme vil jeg kort omtale nogle forhold, som antagelig med fordel kan inddrages i videre analyse (for en uddybende diskussion henvises til Tetzschner, 1979, kap. 8).

Hvad er strejke for noget? Jeg vil anlægge Hymans (1977) definition, der siger, at en strejke er en gruppe arbejderes midlertidige arbejdsstandsning, der har til formål at udtrykke utilfredshed og klager eller at gennemtvinge krav.

Guido Romagnoli (1979, s. 18) uddyber betydningen af strejker i tre punkter:

1. Strejker er et ambivalent fænomen, idet de både er udtryk for klassekampen og på samme tid reflekterer arbejdernes stilling som en funktion af den kapitalistiske produktionsproces' udvikling.
2. Strejker udtømmer ikke arbejderklassens handlemuligheder, men de repræsenterer de mest dramatiske former.
3. Kollektive arbejdskonflikter er et i al væsentlighed indre træk ved kapitalismen, hvilket implicerer, at såfremt strejker ikke finder sted, bør man undersøge, om andre former for (individuel) protest såsom fravær, arbejdspladsskift og sabotage er fremherskende.

Disse tre punkter vil være præmisser for den følgende analyse og kan samtidig danne udgangspunkt for Hymans (1977) diskussion af, hvorledes sådanne strukturelle – økonomiske og politiske – modsætningsforhold, som Romagnoli omtaler, er forbundet med processer, som skaber arbejdernes og virksomhedernes definitioner af situationen.

Hyman tager udgangspunkt i, at strejker udfra de strejkendes synspunkter er en form for rationel social aktion. Langt de fleste krav og den meste misfornøjelse kan løses ved forhandling og mægling, men når sådanne midler ikke slår til – eller er uanvendelige på grund af konfliktbegrundelsens art, f.eks. ved politiske proteststrejker – bliver strejken et rationelt kampmiddel. Men selv om strejker generelt kan ses som en form for rationel social handlen – rationel fra de strejkendes synspunkt – kan rationalitetens omgang variere. Strejker kan være uovervejede og baseret på misforståelser, ligesom en strategi kan være mere eller mindre velvalgt. Eller som en fagforeningsformand udtrykte det over for forfatteren: »Overenskomststridige strejker, tja, kollegaerne strejker, hvis de mener, det kan betale sig, eller når de er blevet trådt tilstrækkelig længe og hårdt over tæerne. Vi støtter dem, hvis vi mener, det er rimeligt. Det forbandede er bare, at det nogle gange kan være svært at se, om det er fornuftigt at tage en konflikt.«

Den sidste del af citatet viser, som Hyman også bemærker, hen til at ren rationalitet lige så lidt er mulig i forbindelse med kollektive arbejdskonflikter som i andre former for socialt liv. Der må altså være tale om grader af rationalitet, og rationaliteten bag en strejke kan være svær at

måle, bl.a. fordi strejkebegrundelser langtfra altid kan kvantificeres f.eks. i kroner og øre. Empirisk efterprøvelse af tesen om strejkers rationalitet forudsætter derfor, at man følger og undersøger en lang række konkrete strejkeforløb.

I betragtning af bemærkningerne ovenfor: at det grundlæggende modsætningsforhold mellem kapital og arbejde kan gøre kollektive arbejdskonflikter til en rationel handlemulighed for den ene eller begge parter, kan man måske undre sig over, at der ikke forekommer flere konflikter, end tilfældet er. Her vil vi blot understrege det tidligere flere gange nævnte forhold, at bl.a. det fagretlige system giver en række muligheder for, at de lokale parter selv ordner sagerne hen ad vejen. Som nævnt er det især Jørgen Jepsen (1976), der empirisk har belyst dette for de lokale fagforeningers vedkommende. Med ham kan vi konkludere, at

»*Fagforeningsformanden* er under normale forhold i det daglige mellemmand inden for det fagretlige og overenskomstmæssige system. Han er diplomaten, ikke krigeren. Kun en lille del af hans virksomhed drejer sig om konflikter. Ved de allerfleste virksomheder og konflikter opnås en løsning uden nævneværdige sværdslag og uden dyberegående og vedvarende uoverensstemmelser. Fagforeningen fremtræder her som arbejdernes repræsentant i relation til at holde udnyttelsen gennem tilegnelse af merværdi og nedslidningen af arbejdskraften nede på et minimum.«
(Jepsen 1976, s. 184-185)

Sammenfattende er der altså tale om, at strukturelt betingede modsætningsforhold under den kapitalistiske produktionsmåde medfører, at kollektive arbejdskonflikter bliver et rationelt kampmiddel for arbejdsmarkedets parter, når andre muligheder er udtømt.

Da vi på det foreliggende materiale er ude af stand til at efterforske rationaliteten i konkrete kollektive arbejdskonflikter, må jeg stå af på denne tiltrængte tilnærmelse i denne sammenhæng. Men undersøgelser af den skitserede art er stærkt påkrævet, også for at få indblik i organiseringsformer og bevidsthedsændringer i forbindelse med strejkers gennemførelse. Det er på tide, at det ikke »kun« er filmfolk og journalister, der følger konflikter som f.eks. asfaltarbejdernes og stilladsarbejdernes strejke.

Lad os herefter pege på nogle specifikke danske ændringer i det strukturelt betingede modsætningsforhold mellem købere og sælgere af arbejdskraft, som man antagelig med fordel kan inddrage i videre forskning. Disse forhold angår forhandlingsstrukturen og den økonomiske/politiske udvikling.

Som nævnt ovenfor har de beskrevne procedurer til forebyggelse og løsning af kollektive arbejdskonflikter medført et stort set uændret konfliktniveau, hvad angår legale konflikter, men et stigende konfliktniveau, hvad angår overenskomststridige strejker. Dette hænger sammen med organisations- og forhandlingsstrukturen på arbejdsmarkedet. I Tetzschner (1979) kapitel 3 og 4 har jeg udførligt beskæftiget mig med udviklingen og den nuværende struktur for at vise, hvorledes den tilsyne-

ladende decentraliserede struktur på tværs af brancher reelt dækker over en betydeligt mere centraliseret struktur, der i kombination med centraliseringen af overenskomstforhandlingerne – og herunder især de generelle krav og sammenkædningsreglen – har bevirket meget centraliserede beslutningsprocesser. Som Galensson bemærker (1955, s. 213), bevirker denne centralisering i sig selv en stærkere tendens til, at staten griber ind og forhindrer alt for omfattende og langvarige legale konflikter. Således kan man sige, at den voksende centralisering, der faktisk har fundet sted, i sig selv underminerer den traditionelle praksis med, at parterne slev skulle klare overenskomstforhandlingerne.

Således kan man sige, at det er institutionaliseringen af arbejdsmarkedets parter og hermed centraliseringen, der i sig selv har betinget de mange statslige indgreb i overenskomstforhandlingerne. Derfor må det også påpeges, at i forbindelse med institutionaliseringen og centraliseringen har der næppe været tale om noget frit valg for arbejdsmarkedets parter, idet der er og har været tale om institutionalisering og centralisering i samfundets generelle politiske og økonomiske strukturer. Denne udvikling har organisationerne næppe haft store muligheder for at ændre.

Man kan argumentere for, at det stigende antal overenskomststridige strejker skyldes, at arbejderne ved lokal kamp søger at få gennemført de krav og klager, som »tabes på gulvet« i de centraliserede organisations- og forhandlingsstrukturers grovmaskede net. Men holdbarheden af dette argument forudsætter en forklaring af, hvorfor de overenskomststridige strejker først for alvor bliver aktuelle i slutningen af 1960'erne og siden har vist en stigende tendens også under den nuværende krise. Organisations- og forhandlingsstrukturerne har jo været centraliserede – med anvendelse af sammenkædningsreglen og statsindgreb – siden 1930'erne. En forklaring på, at de overenskomststridige strejker først hæver konfliktniveauet i afgørende grad fra slutningen af 1960'erne, kan da også gives ved at se på den politisk/økonomiske samfundsudvikling. Forklaringen kan søges i nøglebegrebet den socialdemokratiske stat, og i den indkomstfordelingspolitik, som den socialdemokratiske stat stod som eksponent for (for en uddybning og anvendelse af begrebet se Tetzschner 1979).

Som John Logue fremhæver (1978, s. 32-34), er velfærdsstaternes opbygning i Skandinavien ikke resultatet af rigdom i kapital eller ressourcer. Det er ikke et uundgåeligt resultat af den kapitalistiske udvikling under en human socialt ansvarlig regering. Det er resultatet af den særegne socialdemokratiske dominans i politikken og på arbejdsmarkedet, som skabte basis for en sammenhængende økonomisk politik, som – skønt den ikke altid var lige bevidst – har haft bemærkelsesværdig succes med at modernisere økonomien. Samarbejdet mellem staten og arbejdsmarkedets parter hvilede på en generel konsensus om at reducere indkomstmulighederne ved bedre fordeling af værditilvæksten. Og væksten i den offentlige sektor overførte indkomst fra den del af befolkningen, der var erhvervsaktive, til den del, der var *uden for arbejdsmarkedet*.

Den socialdemokratiske stat med dens uformelle indkomstfordelingspolitik begyndte at ophøre med at fungere under VKR-regeringen (1968-72). Den samfundsmæssige konsensus om yderligere indkomstudjævning smuldrede bort under indtryk af støt stigende betalingsbalanceunderskud, og fordi væksten i den offentlige sektor mentes at true kapitaltilførslen til det private erhvervsliv. Vanskelighederne øgedes, da Fremskridtspartiet kom til som et udtryk for åbent oprør mod indholdet i den socialdemokratiske stat. Da den økonomiske krise satte ind i 1974, var resterne af den socialdemokratiske stat ikke blot erklæret død, men også begravet.

Herefter har det under krisen ikke været muligt for fagbevægelsen at forsvare medlemmernes interesser angående løn- og arbejdsforhold, hverken via de centraliserede 2-årige overenskomstopgør eller via indflydelse på den politiske scene. Resultatet har været faldende disponibel realløn både for faglærte og ufaglærte arbejdere siden 1975 (»Fagbladet« nr. 2, 25. januar 1979, s. 19). Derfor må arbejderne søge ved lokal kamp at varetage de intereeser som nu står svagt ved de nationale forhandlinger. Og når regelsystemet er udformet som det er må konflikterne jo nødvendigvis blive overenskomststridige.

Sagt på en anden måde er de vigtigste elementer i den foreslåede forklaring følgende: 1) Mens den socialdemokratiske statsform var dominerende, og der blev ført en – ganske vist uformel – indkomstfordelingspolitik, som fagbevægelsen og arbejderklassen kunne bifalde, voldte den centraliserede organisations- og forhandlingsstruktur på arbejdsmarkedet ikke de store kvaler i form af stigende konfliktniveau. 2) Da den socialdemokratiske statsform begynder at vakle fra sidst i 1960'erne, og der – indtil slutningen af 1973 – stadig er højkonjunktur med mangel på arbejdskraft, erfarer arbejderne, at de overenskomststridige strejker er et effektivt middel til gennemførelse af løn- og arbejdsforholdskrav lokalt. Dette sættes blot i yderligere relief af John Logues data og vurdering af, at specielt i denne periode er lønglidning strejkeinspireret, og at den overenskomststridige strejke – eller den troværdige trussel om en overenskomststridig strejke – er en nødvendighed for forbedringer (Logue 1978, s. 29-30). 3) Da den økonomiske krise og impotensen i den politiske sfære for alvor sætter ind fra slutningen af 1973, må fagbevægelsens ledere med voksende styrke tage afstand fra den første kortsigtede indkomstpolitik, der ikke på væsentlige punkter lever op til fagbevægelsens egne forestillinger om en krisepolitik. Dette gør det for alvor legitimt for arbejderne på en konkret virksomhed at aktionere mod denne politik, samtidig med at det bliver endnu mere »rationelt« at aktionere for konkrete forbedringer af løn- og arbejdsvilkår. Dette er baggrunden for, at Ibsen og Jørgensen (1978, kap. 24) mener, at denne fase er karakteriseret af et direkte modsætningsforhold mellem staten og fagbevægelsen, hvor der jo under den socialdemokratiske statsform var tale om et snævert samarbejde.

Det, der måske især kan undre i forbindelse med den ovenstående fortolkning af udviklingen, er, at stigningen i konfliktniveauet fortsætter

også under den nuværende økonomiske krise. Tilsyneladende kan der her være en modstrid med den gængse vurdering: at arbejderne i økonomisk trange tider bliver ret så tilbageholdende med at iværksætte kollektive arbejdskonflikter. Ifølge en udbredt »økonomisk model« til forklaring af konfliktniveauet vil økonomiske kriser betyde et mindre konfliktniveau, simpelt hen fordi lønmodtagernes tilbøjelighed til at strejke udfra en »rationel« vurdering vil være mindre.

Der har imidlertid nok været tale om et alt for snævert »rationalitetsbegreb«, idet man har glemt at tage hensyn til 1) at en konflikts rationalitet ikke alene – i hvert tilfælde ikke for parterne i den – vurderes udfra en snæver økonomisk vurdering. Også mere vanskeligt kvantificerbare elementer, f.eks. »arbejdsklima« indgår. 2) at der er mindst to parter i konflikter. Således kan man udmærket tænke sig, at antallet af (overenskomststridige) strejker er stigende under en økonomisk krise. Ikke fordi lønmodtagerne kæmper for forbedrede økonomiske vilkår, men fordi de oplever, at konflikterne er deres eneste rationelle forsvar imod arbejdsgivernes pres i retning af forringede løn- og arbejdsvilkår under krisen.

Heller ikke i dette tilfælde kan vi påstå, at der findes empirisk belæg for de ovenstående hypoteser. Men netop i denne sammenhæng er der grund til at fremhæve, at en komparativ analyse af strejkerne i seks førende vestlige industrilande i det 20. århundrede viser, at »den økonomiske model« på intet tidspunkt kan forklare mere end ca. halvdelen af de kollektive arbejdskonflikter i de seks lande i dette århundrede. Endvidere demonstrerer forfatterne, hvorledes der er tale om, at »den økonomiske model« forklarer en faldende andel af de kollektive arbejdskonflikter, uden at det dog er muligt at etablere andre lige så enkle forklaringsmodeller (Baglioni m.fl. 1979). Hovedkonklusionen af dette komparative studie viser således hen til, at antallet af kollektive arbejdskonflikter viser en bemærkelsesværdig autonomi i forholdet til den økonomiske cyklus. Det er altså ikke det fortsat stigende konfliktniveau i Danmark under 1970-'ernes krise, der er bemærkelsesværdigt i forhold til de økonomiske faktorer. Det bemærkelsesværdige er den konventionelle visdoms løse grundlag, når den siger, at økonomiske kriser skulle lede til et faldende konfliktniveau.

Litteratur

Baglioni, G., L. Bordogna, G. P. Cella, P. Kemeny, G. Provasi, G. Romagnoli, G. Rusconi: *Lo sciopero ventesimo secolo,* Il Mulino, Bologna, 1979 (Strikes in the twentieth century).

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen: »Strejkens Sociologi«. Gyldendal, Haslev 1975.

Galenson, Walther: »Arbejder og arbejdsgiver i Danmark«. Udg. af Socialpolitisk forening. Nyt Socialt Bibliotek. Det danske Forlag, København 1955.

Groth, Margit: »Strejker i Danmark 1969-1972«. Nordisk tidsskrift for økonomi, nr. 6, 1978, s. 61-85.

Groth, Margit: »Strejker i Danmark 1969-72«. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København 1979.

Hyman, Richard: »Strikes«. London 1977.
Hyman, Richard: »International Strikes Trends and the Institutionalization Thesis«. In: Hyman, Richard, Horst Kern and Guido Romagnoli: »Technological Development and Strike Trends«. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, Copenhagen 1979, pp. 10-17.
Ibsen, Flemming og Henning Jørgensen: »Fagbevægelse og stat«, bind I og II. Ålborg Universitetsforlag, Ålborg 1978.
Jacobsen, Per: »Krise for det arbejdsretlige system?« I: Juristen og Økonomen, nr. 5, 1. marts 1977, s. 97-111.
Jepsen, Jørgen: »Om arbejdskonflikter, fagforeningsdiplomati og klassekamp«. I: Svejstrup, Felmmeing (red.): »Social forandring i Vestjylland«. Sydjysk Universitetsforlag, Esbjerg 1976, s. 139-189.
Logue, John: »Integration of Trade Unions in the State and Members' Response: Contact Referenda in the Danish Metal Workers' union 1917-77«. Paper to: Fifth Nordic Conference for Political Science, Bergen, august 27-30, 1978.
Lund Reinhard: »The Danish Industrial Relations System«. Technical Report Series in Business Administration, no. 4, Odense University 1978.
Romagnoli, Guido: »Strike Trends«. In: Hyman, Richard, Horst Kern and Guido Romagnoli: »Technological Development and Strike Trends«. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, Copenhagen 1979, pp. 18-29.
Shorter, E. & C. Tilly: »Strikes in France 1830-1968«. London 1974.
Tetzschner, Helge: »Arbejdsmarkedets parter – kollektive arbejdskonflikter«. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København 1979.