

FORENEDE VI STÅ

- om arbejderbevægelsens fællesskabs- og solidaritetsformer

af Herman Schmid

Fagbevægelsen har organiseret solidariske fællesskaber på forskellige niveauer - arbejdspladsen, organisationsverdenen, det nationale arbejdsmarked og den faglig-politiske velfærdspolitik. Hvor sætter fagbevægelsens krise ind og hvor vil der være fremtidige muligheder?

Der er mange tegn på krise i arbejderbevægelsen og nogle af disse peger på manglende fællesskab og solidaritetssvigt. Men diskussionen af disse problemer er uklar og uoverskuelig. En betydelig del af kritikken af arbejderbevægelsen er mere udtryk for liberal ideologisk krigsførelse end for et ønske om at forstå årsagerne til det manglende fællesskab. Andre indlæg i diskussionen er præget af en nostalgisk og ofte fejlinformeret traditionalisme. Mange bekymrede bidrag er utvivlsomt baserede på realistisk virkelighedserkendelse, idet der vitterlig er problemer med sammenholdet i arbejderbevægelsen. Men spørgsmålet er, hvad der mere præcist er i vejen, og hvad årsagerne kan være. Er det topstyring og bureaukrati i fagforbundene, der gør at medlemmerne forholder sig passive og uinteresserede? Er det medlemspassivitet og manglende fællesskab på arbejdspladserne, der tvinger organisationsfolket og ledelseskredsene til at gøre det hele selv? Er det forholdet mellem bund og top, der er noget i vejen med? Er det forbindelsen mellem den individuelle interesse og den kollektive form, der ikke fungerer? Findes der ikke længere fælles interesser, der begrunder den faglige organisering? Findes der andre fællesskabsformer i arbejdslivet, der udfordrer og måske erstatter fagforeningerne og arbejderbevægelsen? Eller er det som forhenværende LO-formand Thomas Nielsen en gang udtalte, at fagbevægelsen "har sejret ad helvede til"? Spørgsmålene er mange, og usikkerheden også blandt forskere og eksperter er stor (Regini 1992).

En stor del af diskussionen har knyttet sig til det klassiske spørgsmål om demokrati og repræsentativitet i arbejderbevægelsens organisationer. Det var Morten Madsens tema, da han diskuterede individualiseringens effekter på fagbevægelsen i en artikel i dette tidsskrift (Madsen 1996), og det ligger som den røde tråd bag Richard Hymans analyse af fagbevægelsens opløsningstendenser (Hyman 1992).¹

Implicit i denne diskussion ligger antagel-

sen, at fagbevægelsens funktionskrise kan forklares ved henvisning til dens legitimitets- og repræsentationsproblemer. Jeg vil her udgå fra en anderledes og delvis omvendt hypotese, nemlig at formerne for organiseret fællesskab er det primære, og at fællesskabets styrke ikke bestemmes af graden af demokratisk legitimitet, men af langt mere praktiske forhold. Jeg skal derfor fokusere på arbejderbevægelsens evne til at konstruere og organisere fællesskab og solidaritet som middel til at opnå fagpolitiske og samfundspolitiske mål.

Jeg vil søge at indkredse og bestemme de former for solidaritet og fællesskab, der er særlige for netop arbejderbevægelsen, sådan som vi historisk kender den fra de skandinaviske lande.² Jeg vil derfor begynde med det helt grundlæggende spørgsmål om, hvad der konstituerer arbejderbevægelsen som en form for samvær og samvirke. Derefter vil jeg præsentere og diskutere fællesskabets organisering på tre forskellige niveauer: arbejdspladsen, organisationsverden og det nationale samfund. Jeg vil vise dels at fællesskabet tilvejebringes og reproduceres ved helt forskellige mekanismer på de tre niveauer, dels at der har været en historisk udvikling, hvor arbejderbevægelsen har hentet sin styrke fra organisering eller med et mere dækkende svensk udtryk, fra *samordning*, først på arbejdspladserne, derefter mellem organisationerne og til sidst på det nationale niveau.

Jeg skal især forholde mig til de organisationsformer, der er direkte forankret i arbejdslivet, det vil sige fagbevægelsens solidaritetsformer, men i den sidste del skal jeg også inddrage visse aspekter af de politiske fællesskabsformer på klasse- og samfundsniveau.

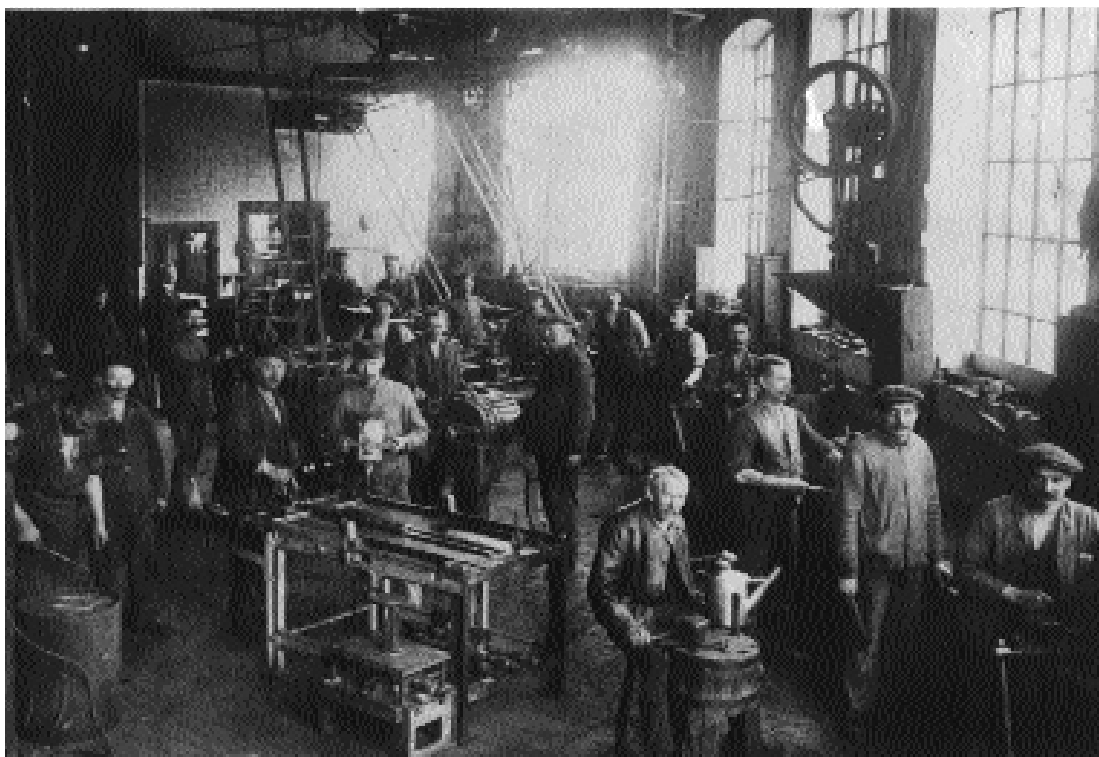
Den moderne forening

Arbejderbevægelsen voksede frem som svar på den liberale markedsøkonomi og mere præcist på lønarbejdets udbredelse til stadig større grupper i løbet af det forrige århundrede. Den var et af mange andre eksempler på en ny organisationsform som blev kaldt 'associations'. Det nye med disse 'associations' var

for det første, at de byggede på frivillig deltagelse, såkaldt medlemskab, i kontrast til de førkapitalistiske samfundsformers traditionsbestemte deltagelse. For det andet var der tale om et partielt fællesskab. Man gik sammen i en sygekasse eller en fagforening, men der var samtidig mange ting man ikke stod sammen om. For det tredje var der tale om en ny slags kollektivitet, der byggede på individer, og hvor det individuelle og det kollektive kunne sameksistere. Det der blev 'associeret' eller, for at bruge et andet yndet udtryk fra den tid, "amalgameret", var netop de individuelle medlemmer, som ved organisering blev indføjede som dele af et struktureret kollektiv sammenhæng. De nye ords konnotationer røber noget af den nye kvalitet. Der var ikke længere tale om naturgroede, men om konstruerede og bevidst organiserede former for samvirke (Schmid 1997a).

Og dog. De så kaldt naturgroede, spontane former for menneskeligt fællesskab ophørte ikke med at eksistere. Også lønarbejdere på en kapitalistisk arbejdsplads føler tilknytning og sympati (eller antipati) for hinanden. De danner umiddelbare primære fællesskaber, hvor sociale bånd knytter dem sammen i oplevede "vi"- grupper. Ferdinand Tönnies beskrev disse fællesskaber med begrebet "Gemeinschaft" og lagde vægt på den kollektive identifikation (Tönnies 1972). Emile Durkheim karakteriserede dem som baseret på lighed: de enkelte individer i fællesskabet levede under samme ydre betingelser, delte samme forestillinger og var underlagt samme livsskæbne (Durkheim 1964).

Men det spontane sociale fællesskab var altså heller ikke hele sagen. Når arbejderne dannede deres fagforeninger var det ikke for at hygge sig med hinanden, men for at artikulere nogle behov og hævde nogle fælles interesser. De var blevet lønarbejdere, sælgere af deres arbejdskraft og havde en fælles interesse i at få bedst mulig løn og ansættelsesvilkår. Det var ikke bare sådan, at de havde samme individuelle interesse, dvs. en række parallelle relationer til arbejdsgiveren, de havde også en kollektiv interesse i at vende deres indbyrdes



Smedien på sukkerfabrikken i Lyngby, 1912.(ABAs billedarkiv)

konkurrence om arbejdsudbuddet til en fælles 'monopolistisk' kontrol af udbuddet af arbejdskraft og vilkårene for dens udnyttelse.

Der var altså tale om et dobbelt fællesskab, et socialt kammeratskab og et økonomisk interessefællesskab. Det sociale fællesskab var differentieret og mangfoldigt. De ansatte på en arbejdsplads var typisk en heterogen gruppe sammenbragte folk, mænd og kvinder, unge og gamle, faglærte og ufaglærte, fra forskellige steder og med forskellige livsanskuelser. Også de økonomiske forhold var præget af heterogenitet. Udgangspunktet var at den enkelte var ansat på individuelle vilkår. Løn, ansættelsesvilkår og arbejdsbetingelser kunne variere betydeligt. Fællesskabet på en arbejdsplads var altså noget relativt: styrket af spontant kammeratskab, men også splittet af forskellighed. Det måtte realiseres, skabes, opbygges ved organisation og kamp for homogenitet (Thompson 1966). Det viste sig at være muligt ud fra den fælles lønarbejdsituation, men

kun til en vis grænse. Medlemmerne i en moderne forening kunne ikke ophøre med at være individuelle medlemmer, og den kollektivitet der kunne organiseres måtte altid afbalanceres mod medlemsskarens heterogenitet. Man lærte at "forenede vi stå og søndrede vi falde", men det var en tilkæmpet erfaring der ikke kunne generaliseres udover en vis grænse (Vester 1978). Fagforeningerne kunne ikke blive andet end 'heterogene fællesskaber', hvis kollektive styrke hele tiden måtte skabes og genskabes.

Den kollektive styrke skabte man ved at "samordne", dvs. ved at homogenisere det heterogene, eller reducere virkningerne af de naturlige forskelle og at fremme den fælleshed der voksede ud af det sociale samvær og det økonomiske interessefællesskab. Men måden man gjorde det på, homogeniseringsmekanismerne, var vidt forskellige på forskellige organisationsniveauer og i forskellige faser af bevægelsens historie.

Fællesskaberne på arbejdspladsen

Arbejderbevægelsen blev opbygget nedenfra med udgangspunkt i de nye arbejdspladser. Med 'arbejdsplads' mener jeg et sted hvor der produceres varer og tjenester ved hjælp af ansat arbejdskraft, som sættes ind til forskellige opgaver i en produktionsorganisation. Organisationen er normalt bestemt af produktionens fysiske forudsætninger og af den anvendte teknologi. Arbejdsprocessen består af en kombination af en række individuelle delarbejdsindsatser. Den Kooperation og interaktion mellem arbejdere som således foregår danner en vigtig base for fællesskab. Interaktion ikke bare forudsætter sociale relationer mellem dem der interagerer, den giver også ophav til følelser og personlige bånd mellem mennesker (Homans 1951). Mennesker der arbejder med hinanden, i samme rum, ved siden af hinanden, på samme afdeling, etage etc. mødes og lærer hinanden at kende. Der udvikles netværk af uformelle sociale relationer, der er afhængig af den formelle arbejdsorganisation, men også af sociale og personlige forhold i øvrigt. Nærhed, lighed og identifikation fører til dannelsen af grupper af typen "vi på holdet", "os på monteringen", "pakkepigerne", etc. (Mills 1974; Rosendahl 1985).

Arbejdsorganisationen virker samtidig opsplittende og sønderdelende på de ansatte betragtet som helhed. Skifteholdsarbejde og fysisk separation af de arbejdende kan f.eks. medvirke til at arbejdere aldrig mødes og aldrig kan forholde sig til hinandens ofte meget forskellige arbejdsvilkår (Ehn 1981).

Industrisociologien fik sit gennembrud, da man i mellemkrigstiden opdagede eksistensen af disse uformelle sociale relationer i de så kaldte Hawthorne-undersøgelser. Man fandt ud af at denne usynlige og tidligere oversete struktur havde afgørende betydning for arbejderens oplevelse af arbejdet og for deres produktivitet. Man diskuterede ikke mindst hvordan man kunne styre og kontrollere de sociale relationer til virksomhedens bedste. Senere sociologer har interesseret sig for hvordan det uformelle netværk af personlige relationer ikke bare danner grupper, men også mere om-

fattende fællesskaber af typen "vi der arbejder på denne arbejdsplads" eller "vi arbejdere på gulvet" (Lipset 1956).

Af særligt interesse er Sverre Lysgaards snart klassiske arbejde om hvad han kaldte "arbejderkollektivet" (Lysgaard 1961). Hans udgangspunkt var observationen at de ansatte delte sig op i to grupper, "vi versus de andre" eller "os versus virksomheden", en todeling der ikke havde nogen formel eksistens, men en helt dominerende faktisk tilstedeværelse. Lysgaard kalder dem henholdsvis "arbejderkollektivet" og "det teknisk-økonomiske system". Arbejderkollektivet består af "de underordnede ansatte" og i princippet begrænses dets eksistens til arbejdspladsen og arbejdstiden. De spontant dannede kammeratskabsgrupper er grundelementerne i arbejderkollektivet som indordner dem i et mere omfattende normativt fællesskab og som kontrollerer og styrer vigtige aspekter af deres virkelighedsopfattelse. I dette overordnede fællesskab sker også en lagring og ophobning af erfaring og erindringer om hvordan det er og bør være på virksomheden. Selv om arbejderkollektivet således dominerer over de enkelte kammeratskabsgrupper, så er disse alligevel de grundstenene, der er afgørende for arbejderkollektivets eksistens og styrke.

Lysgaards studie fortæller om forholdene på en industriel arbejdsplads indenfor papirindustrien, hvor der ikke fandtes gamle traditioner af faglært arbejde, og hvor de fleste arbejdere var 1.generations industriarbejdere. Vilkårene for dannelsen af et homogent arbejderkollektiv var yderst gunstige. I Norge og Sverige fandtes der mange lignende steder, hvor en stor, procesbaseret industrivirksomhed dominerede et helt lokalsamfund, og hvor forholdene på virksomheden forplantede sig til det omgivende civile samfund. Her havde arbejderkollektivet forgreninger til alle andre aspekter af lokalsamfundets liv, fra familieforholdene til fodboldklubben og kommunalpolitikken (Rosendahl 1985; Ambjörnsson 1988). Lysgaard diskuterer da også arbejderkollektivet som et lokalt udtryk for arbejderklassen.

Mange steder forekommer det urimeligt at

tale om et egentligt 'arbejderkollektiv', enten fordi de ansatte ikke opfattes som 'arbejdere' i traditionel forstand, som for eksempel på et sygehus hvor man måske hellere taler om et personalekollektiv, eller fordi det kollektive aspekt ved arbejdsorganisationen er svagt udviklet.³ Selv om der således er store forskelle afhængig af størrelse, arbejdsorganisering, produktionstype etc. er der dog ikke nogen tvivl om at opdelingen i "os" og "virksomheden" i en eller anden grad genfindes på de fleste arbejdspladser.⁴ Lysgaard lægger meget vægt på arbejderkollektivet som de underordnedes spontane "forskansning" overfor virksomheden. Man kan tale om en 'de underordnedes forsvarsformation' der kan antage forskellige former på forskellige typer af arbejdspladser.

Formeringen af et arbejderkollektiv sker ikke af sig selv og ikke på et ideologisk neutralt felt. Historisk er det en modformation til det patriarkalske fællesskab og til senere perioders forsøg på at dyrke en særlig virksomhedskultur. Det kan være frugtbart at anskue dannelsen af uformelle subjektive fællesskaber ikke bare som udtryk for spontan erfaring, men også og samtidig som præget af en kontinuerlig kamp for hegemoni mellem virksomhed og arbejdere, hvor de organiserede talsmænd for de to poler, virksomhedsledelsen og fagforeningen, kæmper for at trække balancen over til hver deres side (Ehn 1981).

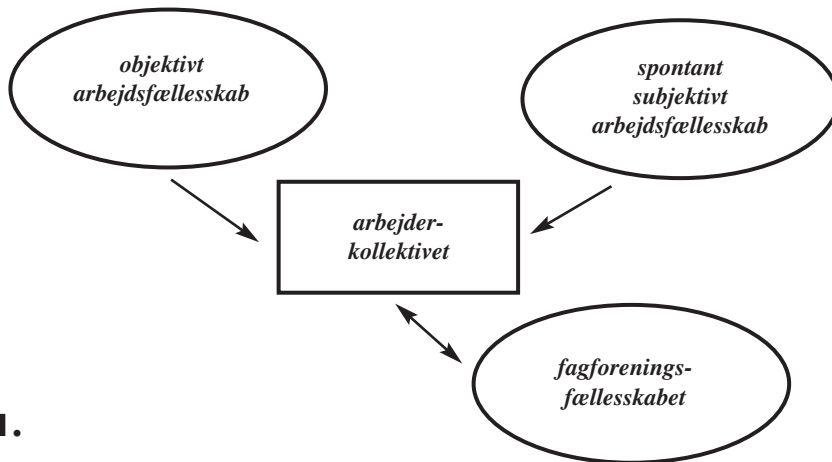
Hvor der fandtes et udviklet arbejderkollektiv fungerede det typisk meget anderledes i dets interne relationer end det gjorde i ydre konfliktforhold. Internt var der den daglige mangfoldighed mellem forskellighed og fællesskab, hvor man kan tale om et heterogent fællesskab. I forholdet til arbejdsgiveren som modpart fremtrådte arbejderkollektivet ideelt som en enhedsformation, et homogent fællesskab med en fælles interesse og holdning overfor modparten. I konfliktsituationer blev denne enhed sat på prøve med hensyn til det heterogene fællesskabs samordningsprincip, solidariteten mellem de forskellige medlemmer af fællesskabet. Forskellige faggruppers interesser kunne sættes op overfor hinanden.

Udvalgte personer, f.eks. talsmænd eller specielt aktive deltagere, kunne sættes under særlig pres. Det er i denne forbindelse at solidaritetsforholdet aktualiseres og tydeliggøres. Solidaritet betyder at stå sammen i en gensidig afhængighedsrelation, som indebærer kollektivisering af risiko og belønning: en for alle og alle for en. Solidaritet er her således ikke forstået som en holdning eller attitude, men som en særlig slags relation mellem individer i et kollektiv (Schmid 1997a). Den gælder mellem medlemmer af et kollektiv i deres indbyrdes forhold, og den indebærer samtidig en afgrænsning i forhold til dem, der ikke omfattes af de solidariske forpligtelser: solidariteten er eksklusiv.

Det rejser spørgsmålet om forholdet mellem arbejderkollektivet og den formelle faglige organisering. Det er åbenbart, at man kan anskue de faglige klubber som et produkt af arbejderkollektivet, dets organiserede udtryk og instrument, der er nødvendigt for at kollektivets vilje skal kunne artikuleres i en form der kan fungere i forhold til det arbejdsretlige system, etc. Man kan også omvendt betragte klubberne som instrument til at disciplinere og styrke arbejderkollektivet, dets kadreorganisation og mester.

Under alle omstændigheder er der tale om to meget forskellige organiseringer af en og samme kollektivitet. Arbejderkollektivet hører til arbejdspladsen. Det er stedbundet og på en måde indskrevet i virksomhedens struktur. Den faglige organisering derimod har sit ophav udenfor virksomheden, på arbejdsmarkedet hvor den organiserer arbejdskraftsælgerens udbud indenfor sit fagområde. Den hører ikke til virksomheden som sådan, men er autonom og forener medlemmer fra konkurrerende virksomheder. Dette ændres ikke grundlæggende af, at fagforeningen anerkendes arbejdsretligt og dermed får status som legitim part i virksomheden.⁵

I lande med stærke håndværks- og laugstraditioner dannes der typisk flere klubber på samme arbejdsplads, og der kan ligefrem være tradition for, at forskellighederne med hensyn til arbejdsopgaver afspejles i en fifte



Figur 1.

af mindre klubber på samme niveau, samordnet ved hjælp af en fællestillidsmand. Det betyder, at man har et arbejderkollektiv, flere eller mange fagforeningsgrupper og en fællestillidsmand, der typisk har den komplekse funktion på een gang at skulle artikulere både arbejderkollektivets holdninger, de mange klubbers meninger og virksomhedens behov for samordning.

Sammenfattende kan der analytisk identificeres fire klart forskellige kilder til fællesskabet på arbejdspladsniveau (sml. figur 1):

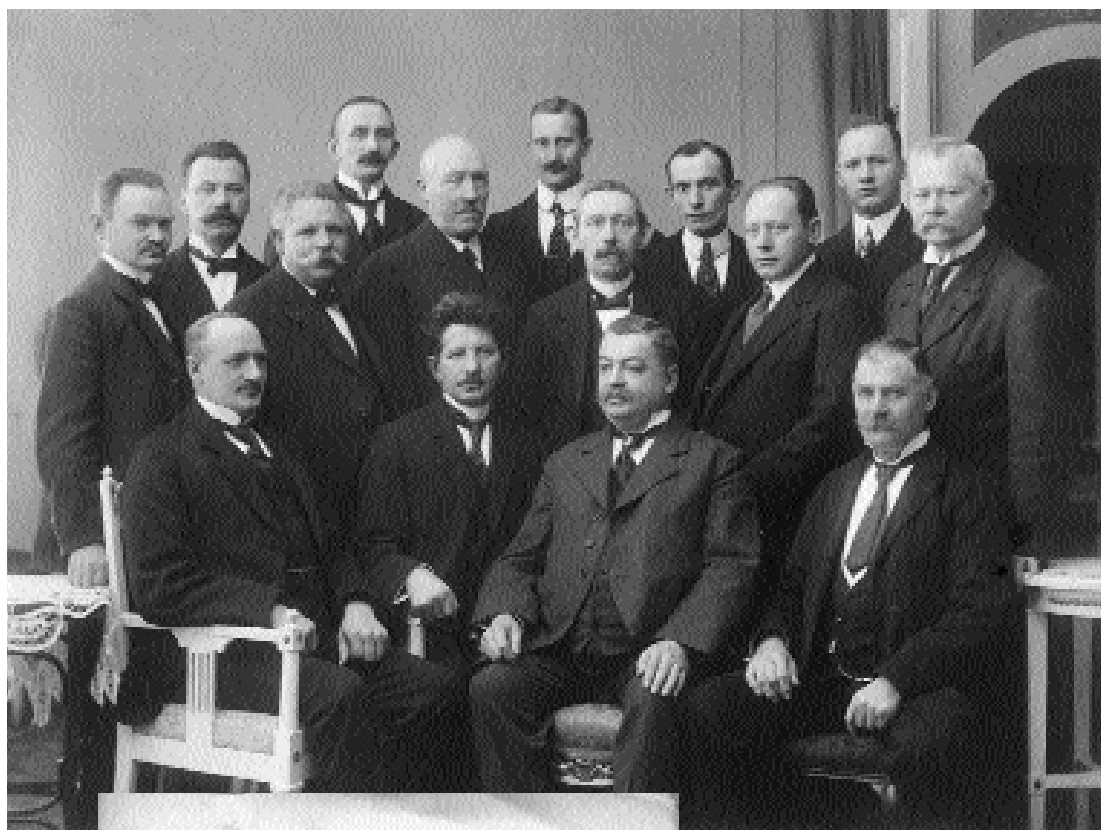
- a) det 'objektive' arbejdsfællesskab der spejler kooperationen i produktionen ("der Gesamtarbeiter"), hvor samordning og strukturering kommer fra virksomhedens tegnebord og arbejdsorganiseringsplaner;⁶
- b) de spontane arbejderfællesskaber der er sociale, uformelle, ustabile og let påvirkelige;
- c) arbejderkollektivet der ordner og sammenbinder de spontane fællesskaber;
- d) de organiserede fagforeninger der udgår fra et interessestandpunkt og bidrager til at disciplinere arbejderkollektivet.

Samordningen der sammenføjer enkeltindividerne til et solidarisk fællesskab foregår i tæt tilknytning til arbejdspladsen og i vekselvirkning mellem de spontane arbejdererfaringer og den organiserede interesseartikulering. Det

afgørende medie for samordning og homogenisering på arbejdspladsen er social kommunikation. Arbejderkollektivet spiller en afgørende rolle for den styrke der kan mobiliseres i kampen for løn, ansættelses- og arbejdsvilkår. Organisering er endnu kun en slags formalisering eller operationalisering af den uformelle kollektivitet. Anderledes forholder det sig så snart vi når til det sekundære organisationsniveau.

Den organiserede solidaritet.

De kollektive sociale formationer på en arbejdsplads kan ikke øve kontinuerlig indflydelse uden institutionalisering ved hjælp af formelle organisationer. Arbejdsgiver'systemet' har allerede dets organisatoriske base i virksomhedens arbejdsorganisation, og de ansatte er nødt til at opbygge autonome foreninger hvor fællesskabet formaliseres og de gensidigt forpligtende solidaritetsrelationer operationaliseres. Hvor arbejderkollektivet er stærkt vil det kunne styre (eller sætte grænser for) den organiserede klubaktivitet, hvor det er svagt vil klubberne være henvist til at hente styrke fra deres organisatoriske bagland. Den primære fagorganisering har således en karakteristisk *dobbeltkarakter*: den er på en gang arbejderkollektivets interne instrument og en udefra kommende fagretligt bestemt organisa-



Medlemsbog Nr. **7705**

Dansk Tømrer-Forbund og
Tømrerfagets Arbejdsløshedskasse
for

Navn: *Niels Juul Nielsen*

født den *25/2 - 94* i *Skals*
by og kommune

indmeldt den *8/5 - 1915*

HUSTØMRERNES
STIFTELSE
OG ENKERASSE
ÅRHUS
BETALT

afdelingens stempel
Hustømrernes fagforening
Christiansgade 20
AARHUS

For overflyttede medlemmer

Overflyttet fra _____
og havde det nr. _____

Har på anden måde været medlem af en statsankendt arbejdslø-
hedskasse siden den _____

*Snedkernes og stolemagerens
fagforeningsbestyrelse i Køben-
havn, 1922. (ABAs billedarkiv)*

*Fagforeningsbogen var det syn-
lige bevis på den organiserede
solidaritet. Arbejdernes fælles
rygstød imod konkurrencesam-
fund. Medlemsbog for Niels Juul
Nielsen, Hustømrernes fagfore-
ning i Århus under Dansk Tøm-
rerforbund. Han blev indmeldt i
1915 og arbejdede fra 1925 til
midt i 60erne for Hustømrernes
Aktieselskab i Århus. (Arbejder-
bevægelsen bibliotek og arkiv)*

tionsform med givne rettigheder og grænser for handling. Det kommer tydeligt til syne i spontane arbejdsconflikter, hvor fagforeningen og den valgte strejkeledelse offentligt kan undsige hinanden, selv hvor de måske er helt enige.

Historisk skete organiseringen i form af enten fagbaserede foreninger eller fællesorganisationer hvor alle kunne være med. Primært blev produktionsorganisationen og dens kvalifikationskrav bestemmende for organisationsmønstret, men også social stratification, f.eks. med hensyn til alder og køn, spillede en vigtig rolle. På virksomheder indenfor nye brancher hvor der ikke eksisterede veletablerede traditioner og hvor den ufaglærte arbejdskraft dominerede, dannede man gerne fællesforeninger hvor hele arbejderkollektivet kunne organiseres. I Danmark kom fagorganiseringsmønstret til at dominere, i Sverige og Norge sejrede fællesorganisationsformen eller industriforbundsprincippet. Begge disse slags fagforeninger blev snart til lokale afdelinger af regionale foreninger og nationale forbund. Et helt netværk af sekundære organisationer voksede op. Tiden var kommet til den organiserede solidaritet.

Afgørende for fagbevægelsens effektivitet var dens *organisationsgrad*, dvs. dens mulighed for effektivt at kontrollere udbuddet af arbejdskraft indenfor et bestemt organisationsområde (Kjellberg 1983) Kilden til magt lå i muligheden for at afskære virksomheden fra arbejdskraft, dvs. i *strejken* som trussel eller reelt kampskridt. Strejken skiller sig fra andre faglige kampmidler ved at ramme virksomheden i dens centrum idet den fjerner det vigtigste produktionsmiddel. Den er derfor afgørende for den arbejdspladsbaserede faglige kamp. Når det ikke er tilstrækkeligt at standse arbejdet på den lokale arbejdsplads kommer *de sekundære kampmidler* til anvendelse: skruen, sympatistrejken, boykotten, etc. som forudsætter en organisering udenfor og ovenfor den enkelte arbejdsplads, og som typisk har hørt til fagforbundenes kampmidler.

Fagbevægelsens sejr førte til en arbejdsretlig anerkendelse af retten til at tegne *kollektiv-*

aftale, der blev et afgørende skridt på vejen mod en institutionalisering af arbejdernes magt. Fagforbundene og deres afdelinger og klubber kom til at spille hovedrollen i forhold til interessevaretagelse, ikke bare hvad gælder overenskomstforhandlinger og ansættelsesvilkår, men også med hensyn til sociale forhold på arbejdspladsen (Olofsson 1979). Når den faglige organisation var stærk og velorganiseret mærkedes arbejderkollektivet ikke så tydeligt, men fungerede som en tavs bagvedliggende forudsætning.

Den sekundære organisering.

Når man tager skridtet fra arbejdspladsens organisationsforhold, hvor der er den tætte og daglige forbindelse mellem de arbejdende og deres klubber, til de organisationsniveauer hvor klubber og lokale fagforeninger går op i fagforbund, fællesorganisationer og særlige brancheorganisationer, så bevæger man sig over i en helt anden verden, hvor spørgsmålet om fællesskab og solidaritet fremtræder som helt anderledes. Den tætte kobling mellem uformel social organisering og erhvervsmæssig, interesseorganisering er ikke mere direkte til stede. Der findes ikke et konkret "vi" eller "os", andet end som et mere abstrakt, "forestillet" fællesskab af typen "os skrællemænd i Danmark" eller "vi smede". Formålet er ikke længere direkte at være det formelle talerør for arbejderkollektivet overfor arbejdsgiveren, men at samordne, støtte og opkvalificere den virksomhed som de primære organisationer bedriver, og at repræsentere dem i forhandlinger med arbejdsgiverorganisationer på sekundært niveau samt overfor myndighederne og offentligheden.

Fagforeningsarbejde på dette sekundære niveau er specialiseret og professionelt. Det udføres dels af ansatte tillidsvalgte med rødder i en tidligere tilværelse som arbejder og lokal tillidsrepræsentant, dels af ansatte funktionærer som er rekrutterede via det almindelige arbejdsmarked langt fra de arbejdspladser, hvor de individuelle forbundsmedlemmer findes. Det reguleres af overenskomster, arbejds-

retlige aftaler, offentlig lovgivning, foreningsvedtægter etc. og ligner i mange henseender arbejdet i offentlige og private bureaukratier.

Hovedopgaven er ligesom på det primære niveau at homogenisere og samordne kravene fra de forskellige arbejderkategorier men indenfor et langt videre område. Hvor samordningen på arbejdspladsen i høj grad er forankret i eksistensen af et arbejderkollektiv er der her tale om at samordne mange forskellige kollektiver der ikke kender hinanden, ikke har samme faglige identitet og måske ikke har samme umiddelbare økonomiske interesse. Hvor der på det primære organisationsniveau fandtes både et socialt fællesskab og et interessefællesskab at bygge på, findes der i den sekundære organisering kun et generaliseret og mere abstrakt interessefællesskab. Til gengæld suppleres den økonomiske interesse af *organisatorisk magt og arbejdsretlige beføjelser*. Ved organisatorisk disciplin kan afdelingerne af et forbund optræde samordnet i en konfliktsituation og ved organisatoriske sanktioner kan en forbundsledelse fastholde den enhed, der er afgørende for den organiserede styrke.

Det er vigtigt at understrege, at styrken på dette sekundære organisationsniveau ikke er en enkel afspejling af styrkeforholdene på arbejdspladserne. Det forholder sig snarest omvendt. Den sekundære organisering blev nødvendig for at overkomme den primære organiserings begrænsninger, og når først fagforbund og nationale fællesorganisationer var blevet stærke tenderede den lokale fagforeningsaktivitet til at stagnere. Kampens centrum skiftede fra virksomheds- til forbundsniveau, og den strategi og taktik der kom til anvendelse benyttede sig af de midler, der stod til rådighed alene for centrale organisationer.

Det betyder, at kampen kom til at foregå hen over hovedet på det almindelige fagforeningsmedlem, og at kravene til solidarisk optræden ændrede karakter. Hvor man i den første periodes arbejdspladsbaserede kamp behøvede medlemmer, der var modige og initiativrige aktivister, behøves i den organiserede interessevaretagelse helt andre dyder:

“Solidariteten tager sig uttryck....främst i själva medlemsskapet...genom att punktligt och utan knot inbetala medlemsavgifterna.....Den verkligt solidariske fackföreningsmedlemmen lägger sig vinn om att hålla stadgar och beslut i helgd, även om han ikke i alla stycken finner sig tillfreds med dem....den stadgebefästa solidariteten måste väga tyngre än den känslöbetonade, i grund och botten mycket primitiva solidaritet....” (Hansson 1926: 6 och 31)”

Opgaven er altså med organisatorisk samordning at konstruere brede solidaritetsordninger, hvor arbejdere objektivt står sammen og støtter hinanden i den fælles kamp, men hvor det ikke kræves meget mere af medlemmerne end passiv tilslutning. Denne fagforeningspraksis har medført visse problemer der vokser ud af differentieringen indenfor fagbevægelsen mellem ledere og ledte, mellem almindelige medlemmer og tillidsvalgte på de forskellige niveauer. De tillidsvalgte vælges som repræsentanter, der skal styres af de lokale arbejderkollektivets krav og behov, men samtidigt står de over for opgaver som kræver en transformering af disse lokale krav og synspunkter til et højere organisationsniveau. De skal se videre og dybere end den enkelte fagforening og de skal tilvejebringe resultater som ikke nødvendigvis er summen af de lokale krav, men som er fordelagtige for hele overenskomstområdet og/eller i et længere tidsperspektiv.

Ledere og ledte

Dette fører ofte til en lokal kritik som handler om fåtalsvælde og forræderi. Roberto Michels generaliserede denne kritik i sin formulering af “oligarkiets jernlov” (Michels 1962), og den har altid ligget til grund for spontan arbejderopposition og alternativ organisering af fagforeninger på syndikalistisk grund. Den får yderligere næring af den interne arbejdsdeling indenfor fagbevægelsen der indebærer, at de der konkret varetager arbejdernes interesser på det sekundære organisationsniveau ikke længere selv er arbejdere i deres daglige prak-

sis. De er en slags "ideelle bureaukrater", der ikke som de statslige bureaukrater har et klart mandat fra en legitim ledelse at agere udfra, men må klare sig med et heterogent og utydeligt mandat nedenfra. Ofte er det yderst vanskeligt at afgøre hvorvidt holdningsforskelle mellem ledelse og fodfolk i arbejderbevægelsen skyldes forskelligheder i det strategiske og taktiske perspektiv, eller har sin grund i deres forskellige daglige praksis. Funktionærer udvikler en forståelse, der er styret af forhandlingsspillet logik og af forestillinger om hvad der er "realistisk politik", som kan ligge langt fra de erfaringer som almindelige medlemmer gør sig. Resultatet bliver sociologiske og klasse-mæssige forskelle mellem medlemmer og funktionærer.

Mange har hævdet, at den centraliserede organisationspraksis i det lange løb vil save den gren over som den selv sidder på. Man forestiller sig at organisationernes magt i sidste instans hviler på fagbevægelsens klassiske fundament, den medlemsmasse der ved strejke og masseaktion kan true arbejdsgiverne på livet, og at repræsentativitet og legitimitet derfor i det lange løb er afgørende for organisationsmagten. Jeg er som tidligere antydnet ikke så sikker på at dette er rigtigt. Der findes meget empirisk materiale, der taler for at organisatorisk kontrol og samordning er en selvstændig kilde til styrke og magt og at denne magtresurse har været af afgørende betydning for den skandinaviske arbejderbevægelse i hele efterkrigstiden.

I tillæg til de primære solidaritetsformer der blev gennemgået i forrige afsnit kan nu den sekundære organiserings former sammenfattes. Der handler om et *ideologisk-organisatorisk fællesskab*, der oprindeligt er bygget på delegationen af magt fra det enkelte medlem til grundorganisationen og videre til forbund og landsorganisation. 'Den bygning vi rejser' var en organisationsbygning som indebar en udvidelse og generalisering af det kollektiv der bygger på gensidige forpligtelser og fælles risiko. Til strejken føjedes ikke kun sympati-strejke, blokade, boykot og lignende faglige pressionsmidler, der overskrider den enkelte

arbejdsplads' horisont, men også den institutionaliserede interessekamps hele arsenal af organisatoriske midler og teknikker. Samordnet organisationsdisciplin, fagretlige beføjelser og fagpolitisk dygtighed var de midler, der sikrede medlemmerne økonomiske resultater og sociale forbedringer i arbejdslivet. Organiseret solidaritet var blevet til et grundlag for effektiv magtudøvelse. Forventningen var selvfølgelig, at de resultater, der kunne opnås omvendt ville bekræfte og styrke solidariteten som organisationsprincip. Men der var tale om en slags objektiv solidaritet, nogle gensidighedsforhold, som ikke var umiddelbart og konkret til stede som subjektiv erfaring. De kunne kun identificeres ved analyse, og de kunne derfor kun legitimeres ved gode praktiske resultater for fagforbundene hver for sig og for LO-kollektivet som helhed. I den lange vækstperiode gik det derfor godt.

Fra klassesolidaritet til samfundssolidaritet

Jeg har haft anledning til ovenfor at citere den svenske fagforeningsleder Sigfrid Hanssons skrift om fagforeningssolidaritet. Hans ærinde den gang han skrev den var at polemisere mod den syndikalistiske fagopposition og argumentere for centralisering og samordning som vejen frem for svensk fagbevægelse. Dels hævdede han, at fagbevægelsen allerede fra begyndelsen på den enkelte arbejdsplads har hentet sin styrke i evnen til at samordne heterogene arbejdergrupper, og at organiseret solidaritet har vist sig at være "en fruktansværdig realitet" for arbejdsgiverne og det borgerlige samfund. Hvor kapitalismen differentierer og heterogeniserer, er det fagbevægelsens opgave at integrere og homogenisere. Centraliseringen er intet andet end fortsættelsen af samme fremgangsmåde. Hans andet argument var, at solidariteten er et samfundsprincip, der viser vejen til socialisme. Han advarede derfor mod snæver gruppesolidaritet og hævdede, at solidariteten skridt for skridt må udvides fra den enkelte arbejdsplads for til sidst at omfatte hele samfundet (Hansson 1926).

Hanssons skrift foregriber dermed en udvikling, der først blev dominerende i Skandinavien efter den anden verdenskrig. Fokus i arbejderbevægelsens strategi var blevet flyttet fra arbejderklassen til 'folket', og fra 'folket' til 'hele samfundet' i takt med Socialdemokratiets parlamentariske styrkelse. Allerede i mellemkrigstiden brød man i den politiske kamp med klassesolidaritetsens begrænsninger og formulerede parolerne om et Danmark for folket og et svenskt folkehjem, men først efter krigen gik man for alvor igang med "att bygga landet". Fra mit perspektiv er det to arenaer der er af særlig interesse. Den ene er *det nationale arbejdsmarked*, hvor fagbevægelsen, arbejdsgiverne og staten i med- og modspil konstruerede en model for national lønarbejdersolidaritet. Her er det især det svenske arbejdsmarked der skal belyses. Den anden er *det politiske system* hvor de socialdemokratiske partier stod i centrum for en udvikling der også påvirkedes af kræfter udenfor arbejderbevægelsen.

Den solidariske lønpolitik

I den svenske fagbevægelse var forestillingen om en udvidelse af solidariteten fra hvert enkelt fagforbund til det samlede arbejdsmarked blevet rejst i LO allerede i 1930'erne (Meidner 1973). Idéen var at de enkelte branchebaserede forbund skulle samordne deres lønpolitik under LOs ledelse efter samme model som man tidligere havde brugt i samordningen indenfor hver enkelt branche. Man skulle tilstræbe fælles overenskomster der mest muligt udlignede historiske forskelle mellem delarbejdsmarkedene. Spørgsmålet var bare hvordan det skulle kunne lade sig gøre. Centraliseringen på forbundsniveau havde haft et naturligt grundlag i det forhold, at hver branche svarede til et bestemt delarbejdsmarked og at mobiliteten mellem virksomhederne var vokset. Homogeniseringen på markedet havde skabt grundlag for en homogenisering af den faglige organisering.

Men selv om princippet med organisatorisk samordning og fælles overenskomst havde

medvirket til at begrænse differentieringen, så virker markedsmekanismerne immervæk i modsat retning. Prisen på arbejdskraft styres ikke bare af udbuddet, som fagforeningerne kan være med til at styre, men også af virksomhedernes produktivitet og betalingsevne. Højproduktive virksomheder vil normalt kunne bære relativt høje lønomkostninger, mens lavproduktive virksomheder ikke kan. Et fagforbund sigter til at opnå den optimale lønsum, men hele tiden på en måde så virksomhederne og arbejdspladserne skal kunne bevares. Det vil sige, at man prøver at vurdere virksomhedens betalingsevne og formulerer lønkrav i forhold til hvad der er realistisk. Det bevirker at man får forskellige lønniveauer i forskellige forbund.

Når man går yderligere et skridt og når til det højeste niveau af samordnede overenskomster, så fremstår opgaven at skulle aftale bare nogenlunde fælles lønniveauer for hele overenskomstområdet som nærmest utopisk. Produktiviteten mellem brancher varierer meget mere end indenfor den enkelte branche, og forskelle mellem f. eks. hjemmemarkedsorienterede og exportorienterede virksomheder kan være meget stor. Derfor har hovedaftaler oftest haft karakter af ramme- og principaftaler og har respekteret behovet for en mere decentraliseret proces for de konkrete lønoverenskomster. Hvis man ville samordne lønudviklingen for hele LO-området med henblik på at homogenisere lønforholdene på tværs af delarbejdsmarkeder, regionale forskelle og traditionelle lønnormer skulle der helt andre midler til.

Den svenske fagbevægelse udviklede i efterkrigstiden en model for den samlede løndannelse der fik navnet "solidarisk lønpolitik". Her aftalte man på centralt niveau et homogent lønniveau for et differentieret arbejdsmarked i fuld bevidsthed om at konsekvenserne ville ramme virksomheder og brancher med lav produktivitet og begunstige de højproduktive erhverv. Modellen skulle sikre det tredobbelte mål at (1) holde styr på den samlede lønudvikling for at forhindre inflation, (2) sikre en udligning af lønniveauet mellem bran-

cher, regioner, delarbejdsmarkeder og arbejderkategorier, for på den måde at homogenisere LO-kollektivet og (3) stimulere en løbende strukturudvikling ved at lægge pres på lavproduktive virksomheder og fremme kapitalandelen i de højproduktive (Meidner 1973).

Modellen, som blev indført i 1951 og kom at ligge til grund for mange års løn- og arbejdsmarkedspolitik i Sverige, blev en succes med hensyn til alle tre mål. Her er det udligningsmålet der er af særlig interesse. Fra 1959 til 1978 mindskede forskellen mellem højtloønnede forbund og lavtlønnede forbund kontinuerligt fra 29.6% til 12.7 % (Ohlsson 1980), en udvikling man ikke finder paralleller til i andre lande i samme periode. En vigtig forklaring på at den kunne gennemføres var at den begunstigede de store eksportvirksomheder på bekostning af små virksomheder og lavproduktive brancher. Magten i den svenske arbejdsgiverforening (SAF) lå i en snæver kreds af netop de virksomheder der berigedes af den solidariske lønpolitik (Bresky m.fl. 1981). Dermed lagdes grunden for en ualmindelig høj grad af samarbejde mellem de centrale overenskomstparter og staten.

Modellen er indgående beskrevet og diskuteret andre steder (Öhman 1973; Lönepolitik och solidaritet 1980; Hedborg & Meidner 1984). Her er det egentligt kun organiseringen af solidariteten, der er af interesse. Idéen var, at en homogenisering af den samlede arbejderklasse ville skabe styrke og slagkraft både på arbejdsmarkedet og i den almenpolitiske kamp, ligesom homogeniseringen på lavere niveau tidligere havde vist sig at gøre. Men udligningen indebærer per definition at nogle vinder og andre taber, i hvert tilfælde på kort sigt, med mindre den samlede lønudvikling skaber så stor vækst, at alle kan opfatte sig som vindere.

I de første mange år så det ud til, at den samlede vækst overdøvede de protester som udligningspolitikken kunne have skabt, men i slutningen af 1960'erne kom reaktionerne fra grupper som hørte til i begge ender af lønskalaen.

Mange af de lønsvage virksomheder lå i

udkantsregioner i Nord- og Mellemsverige. Når de bukkede under for et voksende lønpres, som ikke kom fra de lokale arbejdere men fra de centrale overenskomster, så blev arbejderne afskediget og tvunget til at forlade deres hjemstavn og søge arbejde i storbyerne og industridistrikterne sydpå. Dette var helt på linie med modellens intentioner, men selv om staten tilbød gratis flytning og hjælp til nyetablering så affødte denne såkaldte "flytlasspolitik" megen bitterhed (Leion 1979).

Arbejderne i de lønstærke virksomheder var heller ikke tilfredse. De havde i en årrække stiltiende måttet se på, hvordan virksomhedsejerne nød godt af det kunstigt lave lønniveau, uden at kunne gøre noget ved det. Da en konflikt i minerne i Norrbotten, delvis af helt andre grunde, brød ud i vinteren 1969-70 og fangede hele nationens opmærksomhed, så udløstes arbejdernes utilfredshed i en række ulovlige strejker på de store eksportvirksomheder rundt om i Sverige. Officielt var der tale om solidaritetsaktioner med de kæmpende minearbejdere, men i realiteten var der tale om en protest mod den solidariske lønpolitik. Man krævede og fik forbløffende lønforhøjelser efter kun nogle dages arbejdsnedlæggelse, på Volvo i Göteborg f. eks. 12 % for almindelige arbejdere og 38 % for ungarbejdere (Thunström 1970)

I agitationen mod den solidariske lønpolitik hed det, at den løn som arbejderne på Volvo og lignende virksomheder afstod fra i den solidariske lønpolitikens navn ikke blev overført til andre arbejdergrupper, men blev omdannet til profit til virksomhedsejerne. Dette var også intenderet i modellen, i forventningen om at disse profitter ville blive geninvesteret i forøget produktion, eksport og beskæftigelse til gavn for hele folket. I virkeligheden blev stadig større dele af profitten uddelt til ejerne og eksporteret ud af landet. Den solidariske lønpolitikens konstruktører erkendte problemet og foreslog at en del af profitterne skulle indbetales til centrale lønmodertagerfonde til gavn for investeringer og vækst (Meidner 1975) Dette indebar imidlertid et åbent brud i samarbejdet med SAF og storvirksomhederne. Plud-

selig var den politiske scene forandret og snart gik direktører og SAF-tilhængere i demonstrationstog på de svenske gader med plakater mod 'socialiseringspolitikken'. Den solidariske lønpolitik's skæbne var besejlet. Et par år senere måtte den socialdemokratiske regering gå af efter 44 års uafbrudt styre. En ny periode stod for døren.

Sammenfattende kan det konstateres, at den solidariske lønpolitik forsøgte at konstruere en homogen blok af LO-lønmodtagere ved hjælp af helt andre midler end det tidligere samarbejde mellem selvstændige fagforbund. Den nye samordningsform blev kaldt "facklig-politisk samverkan" og byggede på en kombination af centrale overenskomster, hvor LO havde erstattet forbundene som forhandlingspart, og en række statslige politikker (arbejdsmarkedspolitik, erhvervs politik, uddannelsespolitik, regionalpolitik, etc.). Den statslige medvirken betød samtidigt at den solidariske lønpolitik forstået som en samlet faglig-politisk model fik virkninger langt udenfor LO-kollektivet. Den blev med tiden mere eller mindre overtaget også af funktionær-kollektivet (TCO) og den styrede den samlede løn-dannelsesproces i mange år. Centraliseringen var altså ført op til det højeste mulige niveau, og selv om der, som vist, forekom protester fra forskellige LO-grupper, så fungerede den solidariske lønpolitik efter hensigten indtil selve det fundament, hvorpå den var bygget, begyndte at krakelere. Måske kan man hævde, at dens svaghed ikke bestod i dens centralisme, men i at den ikke var vidtgående nok. Den kunne, når det kom til stykket, ikke tvinge kapitalejerne til solidarisk at afgive de resurser som deres arbejdere indvilligede i afstå fra. Den socialdemokratiske drøm om en solidaritet på tværs af arbejdsmarkedets klassegrænser havde vist sig være umulig at realisere. Når arbejdsgiverne begyndte at gøre modstand var det en dødelig trussel, idet modellen byggede på klassesamarbejdets systemrationalitet. LO og Socialdemokratiet havde ikke længere aktive og kampdygtige medlemskader, der kunne mobiliseres, og i løbet af nogle få år var slaget tabt.

Velfærdssamfundet som solidarisk fællesskab.

Jeg talte ovenfor om to scener, hvoraf jeg mest har diskuteret den ene, nemlig arbejdsmarkedet og den solidariske lønpolitik. Jeg har kun perifert berørt den politiske scene, hvor den bredere velfærdspolitik har udfoldet sig. Den må ses som et parallelt og kompletterende element til den lønpolitiske model i Sverige, og som den helt dominerende form for solidaritetspolitik i Danmark i perioden 1960-1997. Der er her ikke plads til en nærmere behandling af dette store emne,⁷ og jeg skal begrænse mig til nogle få bemærkninger.

Arbejderbevægelsen har i grunden altid haft ambitionen om at overskride klassesolidariteten ved at skabe et samfund for hele folket, et folkefællesskab. Det blev teoretisk artikuleret af den klassiske marxisme som et spørgsmål om at generalisere arbejderklassen til universelt subjekt (Lukács 1968), og det blev sat på den reformpolitiske dagsorden i takt med at det socialdemokratiske parti begyndte at blive et realistisk regeringsalternativ. I mellemkrigstiden ville man bygge et "Danmark for folket" eller et "folkehjem", godt nok mest muligt på arbejderbevægelsens betingelser, men til glæde for hele det arbejdende folk. En almindelig opfattelse var at man bygger landet som man byggede arbejderbevægelsen, det vil sige ved folkebevægelse, organisation og samordning.

Men når det for alvor blev politisk aktuelt, efter anden verdenskrig, var der også en anden forestilling om strategi og samfund, der kompletterede og udfordrede folkebevægelseskonceptet. Med inspiration blandt andet fra marxistisk planøkonomisk tænkning udvikledes en systemtænkning, hvor det centrale forandringssubjekt hverken var arbejderklassen eller et folk i bevægelse, men statsmagten og dens tilgang til intellektuel ekspertise (Thing 1996). Gradvist blev der udviklet en makroøkonomisk politik inspireret af keynesiansk balancetænkning og en række statslige velfærdsreformer hvor enhedsskolen, folkepensionen, sygesikringen og de sociale tjenester indgik som vigtige byggestene (Hedborg

& Meidner 1984). Det så ud som om staten havde taget initiativet fra arbejderbevægelsen.⁸

I Danmark fik den solidariske lønpolitik aldrig nogen afgørende gennemslagskraft, men den universalistiske velfærdspolitik blev til gengæld konsekvent gennemført, og det abstrakte, universalistiske solidaritetskoncept blev båret frem af det socialdemokratiske parti (Kolstrup 1996). Samfundssolidaritet søgtes realiseret ved omfordeling og udligning via transfereringer og gennem udbygning af den offentlige tjenestesektor. Betonningen af borgerrettigheder med hensyn til offentlig service fremhævede individet snarere end grupper og kollektiver som solidaritetspolitikens genstand. Individene skulle være forbundne til hinanden som deltagere i et politisk-parlamentarisk demokrati, hvor retten til velfærdsydelser blev modsvaret af pligten til at udføre nyttigt arbejde og betale temmelig høje skatter og afgifter. Samfundssolidariteten var blevet til et forhold mellem den enkelte og staten og indirekte ved statens mellemkomst til et forhold mellem individer, også individer på tværs af klasseskel.

Udviklingen var den samme i Sverige og når slaget om den solidariske lønpolitik og lønmodtagerfondene var tabt opgav fagbevægelsen snart dens tidligere samfundspolitiske rolle og overlod initiativet til den statslige velfærdspolitik. I en svensk LO-rapport fra 1986 om fagbevægelsen og velfærdspolitikken står der stort set intet om fagbevægelsens rolle. 'Arbejderbevægelsen' var blevet synonymt med den socialdemokratiske regering (LO-rapport 1986).

Måske kunne man karakterisere såvel den universalistiske velfærdspolitik som den solidariske lønpolitik ved hjælp af Durkheims begreb om organisk solidaritet: en solidaritet der homogeniserer et heterogent arbejdsmarked og et differentieret samfund ved hjælp af regulering, gensidighed og solidarisk normdannelse (Durkheim 1964). Idéhistorikeren Lars Henrik Schmidt har argumenteret for synspunktet, at de solidaritetsformer der var udgangspunktet for velfærdsstatsprojektet, dvs.

folkebevægelsernes klassebaserede solidaritetsformer, var lukkede fællesskaber, der stillede de mest trængende udenfor. Dem har staten måttet sørge for ud fra et slags samfundets 'oplyste egeninteresse', men denne offentlige forsorg er i de senere år blevet genstand for kritik. Resultatet er at staten svigter, ansvaret privatiseres og de svage opfordres til selvforvaltning. Schmidt mener, at der er brug for en "generaliseret solidaritet", der er inklusiv, dvs. indbefatter alle og ikke mindst dem, der står udenfor de interessebaserede fællesskaber, dvs. de arbejdsløse, de handicappede, de unyttige. Han bruger termen "overbærenhed" for at betegne den form for barmhjertighed der generaliserer solidariteten til at omfatte også de svageste (Schmidt 1995).

Arbejderbevægelsens og velfærdssamfundets generaliserede solidaritet kan imidlertid også tænkes i helt andre baner end barmhjertighed, nemlig som forsikringens rationalitet der jo udgår fra et gensidighedsprincip. Enhver kan blive arbejdsløs, handicappet eller ulykkesramt, ligesom enhver der får lov at leve længe nok med garanti bliver gammel og uvirksom. Enhver har derfor interesse i ordninger, der sikrer, at man klarer sig også som svag. Medborgerskab i et velfærdssamfund kan betragtes som en slags forsikringspolice, der giver bestemte rettigheder til et værdigt liv (Ewald 1986).

Spørgsmålet er også om ikke begrebet 'generaliseret solidaritet' udtrykker en selvmodsigelse. Solidaritet er til sin karakter en eksklusiv og grænsesættende relation. Nogle er med, andre står udenfor. Måske kunne man derfor sige, at *arbejderbevægelsens gruppebaserede solidaritet tendentielt udviklede sig til velfærdsstatens borgerbaserede universalitet, dvs. en principielt anderledes slags social relation*. Dets gensidighedsprincip er systembaseret og fremtræder som en relation mellem den enkelte og samfundet, repræsenteret ved staten, snarere end som et gensidigt forpligtende forhold mellem mennesker og grupper. Ydelserne tilkommer enhver som rettigheder, ikke som forpligtende gensidighed. Forbindelsen mellem ydelser og rettigheder usynlig-

gøres, hvilket fører til, at ydelserne kan opfattes som tvang og konfiskation og rettighederne som uforpligtende for den enkelte.

Man kan dog, til sidst, også sætte spørgsmålstegn ved påstanden om velfærdsstatens universalitet, som Immanuel Wallerstein gjorde det på en konference i København i sommeren 1997. Dens rettigheder er ikke universelle, men knyttet til nationalstaten, påpegede han. Borgerskab (citizenship) er en eksklusiv kategori. Nationen kan højest være et solidarisk fællesskab, men aldrig en universalistisk 'mankind'.

Sammenfatning og diskussion

Jeg har behandlet arbejderbevægelsen og navnlig fagbevægelsens fællesskabsformer på tre niveauer, arbejdspladsen, organisationerne og den nationale økonomiske og politiske scene.

På arbejdspladsen har fællesskabet sin rod i sociale ligheder og arbejdsmæssige samarbejdsformer, som giver ophav til spontane kammeratskabsgrupper. Disse sammenføjes til en mere eller mindre samlet fællesformation, et arbejderkollektiv, som består af de underordnede af alle kategorier i et "beskyttende broderskab" (Schmidt 1995). Fællesskabet bygger på såvel sociale erfaringer som et fælles modsætningsforhold til 'virksomheden' eller 'ledelsen', en opdeling i et "vi" og et "dem". Arbejderkollektivet kan styrkes af formel faglig organisering, men har sin base i de primære arbejdspladsfællesskaber.

Den formelle organisering af faglige klubber foreninger og forbund har en helt anden grund. Den tager sit udgangspunkt udenfor arbejdspladsen idet det er en forening af arbejdskraftsælgere der organiserer en fælles interesse i solidariske former overfor en økonomisk modpart. Medlemskabet, organisationsgraden, kontrollen over arbejdsudbuddet og kollektivaftalen er her de grundmekanismer der realiserer de fælles interesser. Samordning i stedet for konkurrence og homogenisering i stedet for heterogenitet er de strategiske principper, der skaber solidaritet og sikrer resulta-

ter. Indenfor organisationsverden kan der findes et fællesskab af funktionærer og tillidsfolk, men det er ikke i kraft af et sådant fællesskab organisationsvirksomheden bliver effektiv, snarere omvendt idet et tæt fællesskab organisationsfolkene imellem kan svække deres ansvarlighed overfor organisationsopgaven og give anledning til korruption og kammerateri.

På det tredje niveau, det nationale, kan man tale om en konstrueret og planlagt solidaritet, der tilvejebringes gennem faglig og politisk styring. Centraliseret lønpolitik, arbejdsmarkedspolitik, erhvervs politik og uddannelsespolitik samordnes med velfærdsforanstaltninger med henblik på at udligne levevilkår og skabe en homogen, national lønmodtagerbefolkning. Dette fællesskab bygger på en så diffus og abstrakt form for forestillet fælleshed, at det ikke giver ret meget *social mening*. Snarere må man forbinde det med Durkheims begreb om den organiske solidaritet, Ewalds forsikringsamfund eller Lockwood's begreb om "system integration" (Lockwood 1964).

De tre niveauer har stået i en bestemt sammenhæng med hinanden. Den faglige organisering hentede styrke og næring af den primære, spontane fællesskabsdannelse. Især i den periode, hvor faglig kamp endnu primært byggede på strejkevåbnet og andre organiserede former for medlemsmobilisering, var organisationerne afhængige af den mobilisering som arbejderkollektiverne kunne tilvejebringe. Omvendt har fagforeningerne kunnet styrke arbejderkollektiverne ved ideologisk påvirkning og organisatorisk støtte.

I takt med at det faglige organisationssystem er blevet et led i et institutionelt fagretligt system, så har det opnået en betydelig grad af autonomi i forhold til medlemmerne på arbejdspladserne. Systemet kunne reproducere sig selv i det omfang, at den formelle organisationsgrad kunne opretholdes. Til gengæld blev det desto mere afhængigt af samarbejdet med arbejdsgiverorganisationer og statslige instanser.

Den centrale solidaritetspolitik byggede på, at den så kaldte faglig-politiske samordning

kunne opretholdes, dvs. at arbejderbevægelsens politiske styrke kunne kombineres med en centraliseret fagbevægelse der evnede at reproducere den nødvendige enhed og disciplin på forbundsniveau. Men den forudsatte også en accept og medvirken fra de centrale arbejds giverorganisationer, noget der satte bestemte grænser for solidaritetens udbredelse. Den politiske del af samordningen havde en lignende akilleshæl, idet den byggede på det socialdemokratiske partis evner til at fastholde eller udvide dets parlamentariske repræsentation.

Den aktuelle udvikling af fagbevægelsen og hele arbejderbevægelsen taler for, at der er sket og sker en svækkelse, og at man godt kan begynde at tale om en krise der optræder både som funktionskrise og som tillidskrise. Jeg skal afslutningsvis skitsere tre overgribende problemkomplekser, der kan kaldes henholdsvis strukturproblemet, organisationsproblemet og hegemoniproblemet.

Strukturproblemet handler om hvad der sker i arbejds livet, på virksomhederne og på arbejdspladserne. Nye teknologier og nye kooperationsformer har elimineret mange traditionelle arbejdsfunktioner og har skabt en differentiering blandt dem der er tilbage eller er kommet til. Kollektiviteten i arbejdsprocessen er mindsket, og individualiseringen af arbejdsopgaver og jobprofiler er øget. Løbende innovation af arbejdsprocessen betyder stadig ændringer og intern mobilitet. Personlig kompetence og eget ansvar betones stadig mere. Kontinuitet erstattes af fleksibilitet (Esping-Andersen 1992).

Også når det gælder arbejdskraftens sammensætning sker der ændringer. Rekrutteringen sker med stadig mere præciserede krav til kompetence og personligt ansvar, samtidigt med at den enkelte ansatte er nødt til at tænke i termer af personlig mobilitet og erhvervs karriere. Ansatte bliver kortere tid på hver arbejdsplads og har mindre til fælles også udenfor arbejdet. Arbejdskraften kommodificeres efter princippet "just in time and just in place". Kontinuiteten hviler i teknologierne og

organisationsformerne, snarere end i personalets stedbundne erfaring og kendskab til hinanden. Kort sagt, forudsætningerne for primær fællesskabsdannelse mindskes generelt og specielt bliver forudsætningerne for dannelsen af arbejderkollektiver eller autonome medarbejderkollektiver dårligere. Strukturproblemet er altså i grunden et socialt strukturproblem: Oskar Negt og andre har talt om en "social erosionskrise" (Negt 1985).

Organisationsproblemet handler om de organiserede forbindelser mellem bevægelsens organisationsniveauer. Med centraliseringen og professionaliseringen af fagbevægelsen opstod der et repræsentationsproblem mellem medlemmer på basisniveau og de styrende instanser i organisationernes top. Dette er et gammelt problem, der er tiltaget i styrke i efterkrigstiden. Mange har også opfattet det som et effektivitetsproblem og hævdede, at fagbevægelsen er svækket, fordi den er centraliseret og bureaukratiseret. Men dette repræsentationsproblem er af gammel dato, og det ser ikke ud til at have forhindret de faglige organisationer i at udvikle en ganske betydelig styrke. Det vigtige ser ud til at være *at være stærk på det niveau, hvor kampen føres* og hvor de vigtige afgørelser træffes. I arbejderbevægelsens opbygningsperiode var det arbejdspladserne, fra 1930'erne var det organisationsniveauet og i efterkrigstiden er det i stigende grad blevet det nationale niveau.

I dag er der en tydelig tendens til at løndannelsen atter decentraliseres, og at de lokale tillidsmænd og forhandlere får en voksende betydning. De centrale instanser i fagbevægelsen taber magt og indflydelse i forhold til virksomhederne, og de lokale forhandlere skal stadig oftere hente deres forhandlingsstyrke på arbejdspladserne. Dette medfører dog ikke umiddelbart en tilbagevenden til gamle tiders arbejdspladskamp. Der forhandles i dag om lokale lønpuljer, som skal fordeles ved individualiseret differentiering på en måde, der normalt ville splitte personalegruppen. Det kollektive samhold som fagbevægelsen engang kunne skabe lokalt, og den styrke der kunne

følge af samordning indenfor hele fagbevægelsen vil være vanskelig at genskabe, men der bliver sikkert mere plads til lokal fagforeningsaktivitet.

Hegemoniproblemet har at gøre med arbejderklassens svækkelse på det overordnede plan. Den internationaliserede økonomi og dereguleringen af de mekanismer der tidligere har kunnet sikre en rimelig grad af national økonomisk autonomi rammer arbejderbevægelsens politiske indflydelse og styrker virksomhedsejernes stilling i tilsvarende grad. Arbejderklassen tvinges i defensiven og anonymiseres som klasse, dvs. taber evnen til kollektiv handling og henvises til en eksistens som 'klasse for sig'. Fiaskoen for det socialistiske projekt i Østeuropa har yderligere bidraget til at arbejderbevægelsen mister selvtillid og hænger med hovedet. I den samfundsmæssige bevidsthed regnes fagbevægelsen og arbejderbevægelsen for stadigt mindre. Kort sagt, den aktuelle krises årsager skal ikke mindst søges i forandringer på det globale niveau og i virkningerne af disse forandringer på magtforholdene i små lande som de skandinaviske og helt ned på de enkelte arbejdspladser (Hyman 1991).

Disse mulige kriseforklaringer kan godt stå ved siden af hinanden som kompletterende faktorer. I arbejdslivets hurtigst voksende brancher, som IT, reklame, design etc., møder man side om side alle tre virkningerne: ekstrem individualisering af arbejdsforholdene, totalt fravær af faglig organisering og en fuldstændig underkastelse under et internationalt neoliberalt produktionskoncept hvor arbejderbevægelsen er en by i (det gamle) Rusland. Måske kan man se de tre problemkomplekser som udtryk for en og samme overgribende samfundsforandring bort fra det klasseorganiserede samfund, hvor forholdet mellem stat og befolkning medieredes af økonomiske, politiske og sociale interesseorganisationer, hen mod et andet slags samfund hvor individer og stat står i et direkte og uformidlet forhold til hinanden, og hvor den sociale integration tilvejebringes ved massekommunikation og pa-

ralleliseret individuel erfaring (Schmid 1997b).

Der findes en historisk udvikling fra en gründerfase, hvor arbejderbevægelsen etablerede sig som en magtfaktor på de lokale arbejdspladser til en senere organisationsfase, hvor monopolisering og organisationskontrol var de vigtigste magtresurser, til velfærdsstatens generaliserede solidaritet, der nu er i farezonen. Stadig flere repræsentanter for arbejderbevægelsen sætter sit håb for fremtiden til den europæiske union og håber på, at den skrantende solidaritet i velfærdsstaten skal kunne genskabes på et højere niveau endnu en gang. Men jeg har tidligere slået fast at solidaritet er en eksklusiv relation. I nationen var det klasser og interessegrupper der organiserede sig i forhold til hinanden og staten. I EU træder nationerne ind både som solidariske fællesskaber og i den medierende position som klasseorganisationerne havde i det nationale samfund. Endnu en gang handler det om at skabe forpligtende mekanismer for homogenisering, denne gang på tværs af nationale særligheder. Men det betyder også, at det ikke længere er arbejderbevægelsen eller andre sub-nationale aktører der spiller spillet, og derfor er det et perspektiv som ligger udenfor emnet for denne artikel.

Svaret på de bekymrede spørgsmål om fagbevægelsens krise kan derfor meget vel være, at arbejderbevægelsen har udspillet sin historiske rolle som champion for kollektiv samfundssolidaritet, og at den står tilbage med de langt mere begrænsede opgaver, der knytter sig til arbejdslivets indre organisationsforhold: gode arbejdsvilkår, sunde arbejdsforhold og en løn til at leve af. Det er måske det, der er kernen i HKs omdiskuterede kampagne med temaet 'vær solidarisk med dig selv': fagforeningen bliver det enkelte medlems instrument til at sikre sig bedst mulige vilkår og klubben et led i virksomhedens personalepolitiske instrumentarium. De overgribende spørgsmål om social solidaritet må så håndteres af politikere og samfundsplanlæggere på nationalt og overnationalt niveau.

Noter

1. Jeg har diskuteret problemstillingen i forhold til politiske partier og navnlig arbejderbevægelsens partier i Schmid 1997b
2. For en bredere fremstilling af historiske solidaritetsformer, se Christiansen 1997
3. Lysgårds begreb er diskuteret i forhold til andre typer af arbejdspladser, f.eks. offentlig tjenesteproduktion. Se f.eks. Ressner 1981 og Karlsson 1983, kap. 6
4. Bild m.fl (1993) og andre studier af arbejdspladsforhold i vore dage peger dog på en betydelig svækkelse af kollektiviteten.
5. Dette må også være grunden til, at Lysgaard slet ikke diskuterer fagforeningen i bogen om arbejderkollektivet.
6. For en diskussion af denne solidaritetsform, se Schmid 1994
7. Jeg har diskuteret velfærdssamfundets solidaritetsformer i er par tidligere artikler, se Schmid 1995 og 1997a.
8. Dette forhold har jeg diskuteret i Schmid 1995a.

Litteratur

- Ambjörnsson, Ronny (1988), Den skötsamme arbetaren. Malmö: Carlssons Bokförlag
- Bild, Tage m. fl. (1993), Fællesskab og forskelle. Aalborg: CARMA, AUC.
- Bresky, Thomas m.fl (1981), Med SAF vid rodret. Granskning av en kamporganisation. Stockholm: Liber
- Christiansen, Niels Finn (1997), Solidaritetens historie. Dansk Sociologi Vol. 8:1
- Durkheim, Emile (1964), The Division of Labor in Society, New York: Free Press
- Ehn, Billy (1981), Arbetets flytande gränser. En fabriksstudie. Stockholm: Prisma
- Esping-Andersen, Gösta (1992), The Emerging Realignment Between Labour Movements and Welfare States, i Regini (ed.), The Future of the Labour Movements. London: Sage
- Ewald, Francois (1986), L'Etat providence. Paris: Editions Grasset & Fasquelle
- Hansson, Sigfrid (1926), Solidaritet och monopolism. Stockholm: Tiden
- Hedborg, Anna & Meidner, Rudolf (1984), Folkhemsmodellen. Borås: Rabén & Sjögren
- Homans, George C. (1951), The Human Group. London: Routledge & Kegan Paul
- Hyman, Richard (1991), De europæiske fagbevægelser: På vej mod år 2000, i Årbog for arbejderbevægelsens historie 1991. Århus: SFAH
- Hyman, Richard (1992), Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class, i Regini (Ed.), The Future of the Labour Movements, London: Sage
- Karlsson, Jan Ch. (red. 1983), Om lönearbete. En arbetsbok i arbetssociologi. Falköping: Norstedts
- Kjellberg, Anders (1983), Facklig organisering i tolv länder. Lund: Arkiv
- Kolstrup, Søren (1996), Velfærdsstatens rødder. SFAHs skriftserie 38. Viborg: SFAH
- Leion, Anders (1979), Solidarisk lönepolitik eller löntagarfonder? Den svenska modellens sammanbrott. Stockholm: Rabén & Sjögren
- Lipset, Martin m.fl (1956), Union Democracy. New York: Free Press
- Lockwood, David (1964), Social Integration and System Integration, i Zollschan & Hirsch (eds), Explorations in Social Change, London: Routledge & Kegan Paul
- LO-rapport (1971), Lönepolitik. Stockholm: LO
- LO-rapport (1986), Fackföreningsrörelsen och välfärdsstaten. Jönköping: LO
- Lukács, Georg (1968), Historia och klassmedvetande. Budapest: Bo Cavefors bokförlag
- Lysgaard, Sverre (1961), Arbejderkollektivet. En studie i de underordnedes sociologi. Oslo: Universitetsforlaget
- Lönepolitik och solidaritet (1980), Stockholm: LO
- Madsen, Morten (1996), Demokrati og individualisme i fagbevægelsen. Arbejderhistorie 1996:2
- Meidner, Rudolf (1973), Samordning och solidarisk lönepolitik under tre decennier, i Tvärnsnitt – Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75-årsjubileum 1973. Stockholm: Prisma/LO
- Meidner, Rudolf (1975) Löntagarfonder. Stockholm: Tidens förlag
- Michels, Roberto (1962) Political Parties. A Sociological Study of the Oligarchal Tendencies of Modern Democracy. New York: Free Press
- Mills, Theodore (1974), Smågruppens sociologi. København: Gyldendal
- Negt, Oskar (1985), Det levende arbejde, den stjalne tid. Viborg: Politisk Revy
- Ohlsson, Ingvar (1980), Den solidariska lönepolitikens resultat, i Lönepolitik och solidaritet, Stockholm: LO
- Olofsson, Gunnar (1979), Mellan klass och stat. Om arbetarrörelse, reformism och socialdemokrati. Kristianstad: Arkiv
- Regini, Marino (ed. 1992), The Future of the Labour Movements. London: Sage
- Ressner, Ulla (1981), Vårdarbetarkollektivet och facket. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Rosendahl, Mona (1985), Conflict and Compliance. Class Consciousness Among Swedish Workers. Stockholm: Dept of Anthropology, University of Stockholm
- Schmid, Herman (1994), On the Need for a Model

- of the Autonomous Firm, i M.K. Pedersen (red.), Beyond the Firm: Social relations. Business Annals 1994, Roskilde University
- Schmid, Herman (1995a), Velfærdssamfundets solidaritetsformer, i Dansk Sociologi, Vol. 6:3
 - Schmid, Herman (1995b), Lönearbetet. En historisk form i förändring, i Kettunen & Rissanen, Arbete och nordisk samhällsmodell, Tammerfors: Sällskapet för forskning i arbetarrörelsens historia och arbetarkultur i Finland
 - Schmid, Herman (1997a), Den fornuftige solidaritet. Om den franske solidarisme som bevægelse, filosofi og politisk ideologi, i Dansk Sociologi, Vol. 8:1
 - Schmid, Herman (1997b), Mellem folk og stat. Det politiske parti som solidaritetsform. Manuskript som publiceres i 1998 i A. Greve (red.), Sociologien om velfærd – Gensyn med Emile Durkheim. København: Samfundslitteratur
 - Schmidt, Lars-Henrik (1995), Velfærd til forhandling -om barmhjertighed, solidaritet og overbærenhed, i Social Forskning august 1995, København:SFI
 - Thunberg, Anders (red. 1970), Strejken. Uddevalla: Rabén & Sjögren
 - Thompson, E.P. (1966) The making of the English working Class. New York: Vintage Books
 - Thing, Morten (1996) Af velfærdsstatens tilblivelseshistorie, i Social kritik, nr 44
 - Tönnies, Ferdinand (1972), Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchhandlung
 - Vester, Michael (1978), Proletariatets opståen som læreproces. Kongerslev: GMT
 - Zander, Erik (red) (1981), fackliga klassiker. En antologi kring facklig demokrati, ideologi och lönepolitik. Malmö: Rabén & Sjögren
 - Öhman, Bernt (1973), LO och arbetsmarknadspolitik efter andra världskriget, i Tvärsnitt. – Sju forskningsrapporter utgivna till LOs 75-årsjubileum 1973. Stockholm: Prisma/LO

Abstract

Schmid, Herman: United we are.

Arbejderhistorie 4/1997, p. 54-72.

The Swedish and Danish trade union movements` development from organising at a local level, building up a network of national trade unions to the creation of a common wages policy and a merging of trade union and political means in a welfare-political `model`, is placed in a historical and sociological perspective, as a successive socialisation process, that has now reached a point of crisis. Changes in conditions of production, new organisational circumstances and, not least, the internationalisation of the economy have undermined the basis of a common trade union - political solidarity-based politics. Future possibilities will only be found in a revitalisation of organising in the local workplace and, of most importance, in the formation of a trade union-political model for the social dimension in the European Union.

Herman Schmid, phil.lic., lektor
 Institut for samfundsvidenskab og erjvervsøkonomi,
 RUC, Postbox 260, 4000 Roskilde
 tlf: 46 74 25 34