

KØN OG KLASSE – KAMP OG KOM- PROMIS

Historien om de faglige klubber på Radiometer ca. 1960-1994¹

Af Vibeke Kold

Har kvinder og mænd fælles interesser på fabriksgulvet? Har faglærte og ikke-faglærte? Historien om Radiometers faglige klubber er en dramatisk historie, hvor spørgsmålet om forholdet mellem individ og kollektiv, autonomi og solidaritet til stadighed er til diskussion. Men svarene er forskellige – afhængigt af tid, rum, køn, alder og fag.

Siden fagbevægelsens første dage har de faglige klubber på mange virksomheder været arbejderkollektivets politiske og kulturelle omdrejningspunkt. Klubberne har repræsenteret fagvægelsen som folkebevægelse fra fabriksgulvet til de bonede gulve i direktørens kontor.

Men klubberne har varetaget denne funktion på mange forskellige måder afhængigt af tid, sted, branche, konjunkturer og meget andet. I denne artikel skal vi med udgangspunkt i en konkret case se på hvilke faktorer, der kan være af betydning for faglige klubbers politik, strategier og alliancer. Vi befinder os på elektronikvirksomheden Radiometer i perioden fra omkring 1960 og frem til midt i 1990'erne, hvor vi skal følge udviklingen i de faglærte og især de ikke-faglærte klubbers gensidige spil om magt og solidaritet.

Men artiklen har ikke kun historisk interesse. Den behandler også problemstillinger af interesse for fremtidens klubstruktur. Tillidsrepræsentantfunktionen er i disse år under hastig forvandling. Tillidsfolkene, og dermed også klubberne, skal varetage flere og tildels andre opgaver end før. Forhandlingssystemets decentralisering stiller store krav til den lokale faglige organisering, og det samme gør den igangværende opløsning af traditionelle fag- og kønsgrænser i arbejdet og arbejdsvilkårene. I den situation er det vigtigt, at klubberne og tillidsfolkene står sammen fremfor at bekæmpe hinanden. På mange virksomheder har erkendelsen af de nye udfordringer ført til udvikling af nye samarbejdskonstellationer og strategier. Således også på Radiometer. Dog var der her lige et par lig i skabet, der først skulle begraves. Sig ikke at historien er død. Den lever i bedste velgående. I hvert fald på Radiometer.

Radiometers faglige klubber

Radiometer blev grundlagt i 1935 og har siden udviklet sig til noget så usædvanligt som en danskejet international koncern. Hovedpro-

duktet har hele tiden været elektriske måleinstrumenter. I de sidste 40 år især til hospitalssektoren. I modsætning til mange andre elektronikvirksomheder har arbejdspladsen Radiometer gennemgående været karakteriseret ved en relativt høj grad af tryghed i ansættelsen og et relativt godt forhold mellem ledelse og arbejdere. Begge disse træk er i følge ansatte på virksomheden et udslag af "Radiometer-ånden", der igen må antages at være udsprunget af, at Radiometer er et familiefirma bygget på patriarkalske traditioner, samt af, at virksomheden næsten hele tiden har været i ekspansion. Ledelsen har altså på flere måder haft overskud til at behandle medarbejderne pæne og end sædvanligt.

Radiometer har gennem tiderne huset mange faglige klubber. Men her i artiklen skal vi kun høre om de klubber, der har haft enten faglærte eller ikke-faglærte arbejdere som medlemmer. Metalklubben blev stiftet i 1941 som den første klub på Radiometer og organiserede de faglærte arbejdere, overvejende smede og indtil 1987 kun mænd. I 1973 stiftedes en anden Metalklub for elektronikmekanikere. Den var gennem hele sin levetid en ren mandeklub og blev i 1982 lagt sammen med den store Metalklub. De ikke-faglærte arbejdere fik først deres egne klubber omkring 1960. Mændene var organiseret i Fabrikarbejdernes Forbund under Dansk Arbejdsmandsforbund og stiftede deres første klub sidst i 1950'erne og deres anden klub, for elektronikarbejderne, i 1970. I 1979 blev de to SiD-klubber lagt sammen til én. Radiometers kvinder var og er organiseret i Kvindeligt Arbejderforbund og stiftede som de sidste, i 1961, deres egen faglige klub.

Forholdet mellem klubberne har været præget af voldsomme op- og nedture. Gårsdagens venner har været morgendagens fjender og omvendt. Medlemmerne har været utilfredse med deres tillidsfolk og bestyrelser, og tillidsfolk og bestyrelser har været utilfredse med deres medlemmer. Ledelsen har elsket nogle tillidsfolk og været i åben krig med andre. Men først og sidst har klubberne haft stor indflydelse på udviklingen på Radiometer.

Klubbernes fælles historie kan opdeles i tre faser med hver deres særlige karakter:

1. Fra ca. 1960 til midt i 1970'erne:
Klubsamarbejde og classesamarbejde
2. Fra midt i 1970'erne til sidst i 1980'erne:
Klassekamp og kønskamp
3. Fra sidst i 1980'erne til 1994:
Forsoning og kompromis

Fra ca. 1960 til midt i 1970'erne: Klubsamarbejde og classesamarbejde

Det begyndte ellers så fredeligt. Først i 60'erne var alle Radiometers klubber ledet af socialdemokrater, der satte en ære i at få det hele til at glide så gelinde som muligt. 60'ernes vilde strejkebølger gik uden om Radiometer. Kun når der blev kaldt til lovligt varslede strejker i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, nedlagde Radiometers arbejdere arbejdet. Og når de kom for at hente deres strejkeunderstøttelse hos tillidsfolkene, blev der serveret morgenkaffe og wienerbrød på firmaets regning (EiH10). Direktør Schrøder var en patriark af den gamle type.

Dermed ikke sagt, at alt var fryd og gammen mellem klubber og ledelse. Men uenighederne blev løst ved gensidig forhandling parterne imellem. Mellem klubberne var der heller ikke de store tvister. Kvindernes tillidsfolk blev uddannet på Arbejdsmandsforbundets og Metalarbejderforbundets skoler, og det var med til at udvikle et godt forhold mellem dem og mændenes tillidsfolk. Af fælles klubkrav fra denne periode kan nævnes kravet om lørdagsfri, der i 50'erne blev stillet af faggrupperne hver for sig, men som først midt i 60'erne, hvor klubberne gik sammen om kravet, bar frugt. Også kravet om begrænsning af overarbejdet samlede klubberne, om ikke andet så på papiret. I praksis blev der ofte set gennem fingrene med overarbejde, som især mændene let lod sig lokke til.

Der var ellers nok af anledninger til konflikter, især mellem de ikke-faglærtes klubber. For eksempel lå kvindelønnen på omkring 80% af mandelønnen, men da kvindeklubben

ikke mente, at slaget for ligelønnen skulle slås på virksomheden, men ved overenskomstforhandlingerne, gav uligelønnen tilsyneladende ikke anledning til konflikt mellem klubberne.

Heller ikke det radikale brud i kønsarbejdsdelingen, efterhånden som kvinderne overtog stadig større dele af den elektriske montage fra mændene, førte til konflikter på klubplan. De mandlige montører, der måtte afgive dele af deres arbejde, var ganske vist noget skeptiske ved udviklingen, men de appellerede på intet tidspunkt til deres tillidsfolk om hjælp. Tre faktorer synes at have været særligt afgørende for, at kønsbruddet i den elektriske montage gik så stille af. For det første blev ingen af montørerne fyret, men i stedet overført til, hvad de selv opfattede som mere udfordrende arbejde. For det andet var de – i modsætning til smedene – overvejende stille og rolige mennesker uden tradition for fagligt arbejde. For det tredje faldt den elektriske montages status i takt med feminiseringen: Et job, som kvinder ville have, var ikke arbejde for en mand. Kvindernes voksende andel af arbejdskraften gav dog anledning til en vis eftertanke hos mændene. Således udtalte en af smedenes tillidsmænd i 1969 i forbindelse med dannelse af en fællesklub for alle Radiometers arbejdere, at han frygtede, at kvinderne ville diktere det hele (FK kp 12/11-68).

Det lave konfliktniveau skyldtes dog også, at mange af arbejderne ikke var særligt interesserede i, hvad deres klubbestyrelse og tillidsfolk foretog sig. Passiviteten var især et problem i kvindeklubben. Mens mandeklubbernes tillidsfolk var ældre arbejdere, der nød en vis respekt, havde man i kvindeklubben evige problemer med at finde interesserede bestyrelsesmedlemmer, og indtil 1966 var der også en stadig udskiftning af tillidskvinderne. Flere gange kom lederne fra KAD afd. 5, der organiserede Radiometers kvinder, ud til klubmøder på virksomheden for at hjælpe med at finde egnede emner eller for at overtale tillidskvinder til at blive siddende. Således havde kvindeklubben både besøg af den navnkundige Inger Gamburg og af KAD's senere formand, Ruth Løjbert.

Kvindeklubben havde generelt svært ved at finde sine ben og sin eksistensberettigelse. Kontingentet blev hovedsageligt brugt til Sverigesture eller skovture. Klubbens problemer skyldtes i et vist omfang de forhold, der generelt har stillet kvinderne svagere end mændene i den faglige kamp: Dobbeltarbejdet, udbændthed pga. det monotone arbejde, individualisering fremfor kollektivisering af problemerne, fagbevægelsens mandenorm i repræsentation og politik osv. Men passiviteten skyldtes også, at Radiometer først fra omkring 1960 og frem for alvor begyndte at ansætte kvinder, hvoraf mange var nye på arbejdsmarkedet. Der var derfor kun få af de kommunistiske "jernkvinder" fra KAD afd. 5, der siden 1930'erne havde gjort livet besværligt for arbejdsgiverne på andre elektronikvirksomheder (Caspersen 1978). Radiometers kvinder skulle først til at opbygge de faglige traditioner, man andetsteds længe havde haft. Problemerne blev forstærket af, at det moderne elektronikarbejde, fordi det var lige så stille og rent som kontorarbejde, blev opfattet som et arbejde for "pæne" damer. Og dengang i 60'erne var "pæne" damer ikke fagligt aktive. Men fra 1966 og frem kom der mere styr over tingene og større kontinuitet i klubarbejdet. Dette år valgtes nemlig en stærk og engageret tillidskvinde, der skulle blive siddende helt frem til midt i 80'erne.

Fællesklubben stiftes

Var der ikke de store politiske uenigheder mellem klubberne, så var der dog personlige modsætninger mellem flere bestyrelsesmedlemmer. Blandt andet i erkendelse heraf vedtog klubberne i 1969 at starte en fællesklub som løsning på problemerne. Men fællesklubben var først og fremmest stiftet som et forum til koordinering af klubbernes politik. Et par urimelige fyringer havde skærpet forholdet til ledelsen. Samtidig krævede indførelse af ny teknologi og nye lønsystemer fælles holdninger, så ledelsen ikke kunne spille klubberne ud mod hinanden.

Det viste sig dog sværere end forudset at



Kvindelige arbejdere på Radiometer Medical A/S, 1982. (ABA, fotograf Peter Danstrøm)

få fællesklubben til at fungere. Man søgte råd og vejledning fra fællesklubber på andre store virksomheder. Formaliteterne gav anledning til problemer, f.eks. spørgsmålet om sammensætningen af klubbens bestyrelse. Selvom de ikke-faglærte mænd var den største personalegruppe og de faglærte mænd den mindste, var det en smed, der blev formand. Status betød mere end antal. KAD-tillidskvinden blev næstformand.

Fra midt i 1970'erne til sidst i 1980'erne: Klassekamp og kønskamp

Hvor 60'erne på Radiometer havde været præget af samarbejde og forsonlighed både

mellem klubberne indbyrdes og mellem klubber og ledelse, stod 70'erne og perioden frem til sidst i 80'erne i kampens tegn. Først begyndte Metalklubben at tale med større bogstaver over for ledelsen. Tidens revolutionære gejst, der i kølvandet på den økonomiske krise satte ild til mange danske arbejdspladser, slog dog fremfor alt igennem blandt elektronikmekanikerne og de ikke-faglærte mænd.

Den øgede radikaliserings af mændene bevirkede et skærpet modsætningsforhold til kvinderne, der fortsatte den moderate og rolige kurs, de havde lagt i 60'erne. I perioder var al form for politisk samarbejde mellem kvindeklubben og flere af mandeklubberne lagt på is. Og der blev tilføjet sår, der stadig ikke er helet, og som har medført, at mange ældre Ra-

diometer-kvinder den dag i dag har det svært med mændene og deres klubber.

Den første større gruppe, der for alvor satte sig op mod Radiometers ledelse, var afprøvningsassistenterne, som elektronikmekanikerne oprindeligt blev kaldt. På få år bevægede de sig fra den ene politiske pol til den anden: fra højre til venstre, fra firmatro funktionærer til revolutionære arbejdere. Årsagerne til denne dramatiske udvikling var flere. Først i 70'erne krævede Metalarbejderforbundet, at afprøvningsassistenterne overgik fra funktionærstatus til timelønnet status og desuden blev organiseret i Metal. Efter megen modstand accepterede de fleste afprøvningsassistenter kravet og oprettede deres egen klub. Men den teknologiske udviklings øgede behov for elektronikarbejdskraft betød, at klubben i løbet af få år blev overtaget af en større gruppe nyansatte elektronikmekanikere, der alle var unge og venstreorienterede. Det førte til strejker og aktioner i en for Radiometer hidtil uset målestok.

Fællesklubben opgang og fald

Mandeklubbernes tiltagende radikaliserings slog også igennem i fællesklubben, der i stadig højere grad blev omdrejningspunkt for kampe mellem højre- og venstrefløj og mellem gamle og nye Radiometer-arbejdere. Det er dog bemærkelsesværdigt, at kampene i starten var mindre intense i fællesklubbens bestyrelse end internt i bestyrelserne i de enkelte faglige klubber. Den personlige dialog i fællesklubbens bestyrelse og tillidsfolkernes ønske om at få fællesklubben til at fungere betød, at de ofte blev enige om et fælles politisk udspil, der derefter blev forkastet af de respektive klubbestyrelser eller -generalforsamlinger (DH17).

Men op gennem 70'erne tilspidsedes modsætningerne også internt i fællesklubbens bestyrelse, og det både politisk og personligt. Der blev stadig større uenighed om, hvilke strejker og eksterne faglige aktioner, der skulle støttes. Den voksende politiske modsætning mellem højre- og venstrefløj afspejlede den

tilsvarende udvikling i den københavnske fagbevægelse, hvor socialdemokraterne blev stadig mere trængt, mens 70'ernes brogede venstrefløj i skiftende alliancer søgte at erobre førertrøjen. Det er karakteristisk, at en af uenighederne på Radiometer gik på, hvorvidt man fortsat skulle støtte den faglige venstrefløjs københavnske aktionsforum, Formandsinitiativet.

Hvis man bruger de traditionelle højre-venstrefinitioner med deres udgangspunkt i graden af radikalitet i politiske krav og kampformer, så bestod højrefløjen på Radiometer sidst i 70'erne af størstedelen af smedene og kvinderne, mens venstrefløjen havde rod blandt elektronikmekanikerne og de ikke-faglærte maskinarbejdere. Lidt uden for dette mønster stod de ikke-faglærte elektronikarbejdere, der på dette tidspunkt stadig havde deres egen klub og både rummede højre- og venstrefløjfolk.

Smedenes venstredrejning i starten af 70'erne førte altså ikke til det samme grundlæggende linjeskift som hos elektronikmekanikerne. Blandt andet fordi de havde en stærk socialdemokratisk tillidsmand, der gennem sit samarbejde med ledelsen formåede at skaffe smedene gode resultater og en vis status hos ledelsen. Kvinderne fortsatte i et vist omfang linjen fra 60'erne. Deres tillidskvinde, der var SF'er, var ikke påvirket af omverdenens venstredrejning, men foretrak alligevel smedene som alliancepartner, bl.a. fordi flertallet af hendes medlemmer gjorde det. Men internt mærkede også KAD-klubben på denne tid vingeslaget fra fagbevægelsens venstrefløj. De venstreorienterede KAD'ere var dog kun få og fik aldrig større gennemslagskraft. De arbejdede sammen med de venstreorienterede mænd både i den større venstreopposition og i den lille Radiometergruppe, der bestod af organiserede og sympatiserende VS'ere og KAP'ere, men de forsvandt næsten alle sidst i 70'erne uden at have opnået større resultater i kvindeklubben. På tværs af de faglige og politiske tilhørsforhold gav også Radiometers forskellige geografiske adresser af og til anledning til konflikter mellem grupper af arbejdere.

Den politiske splittelse kom ikke kun til udtryk i forhold til den *eksterne* faglige kamp, men i høj grad også i forhold til den *indre*. Der var uenighed om lønpolitikken. Højrefløjen ønskede bonussystemer, mens venstrefløjen, der i dette spørgsmål også indbefattede mange af kvinderne, krævede en høj fast timeløn. Højrefløjen ønskede en sygelønsordning, hvor venstrefløjen foretrak en direkte lønstigning. Højrefløjen ønskede en udvidelse af flekstidsordningen og var åben over for overarbejde i særlige situationer, mens venstrefløjen ønskede fælles faste arbejdstider for alle. Frem for alt var der uenighed om de faglige aktionsformer. Højrefløjen mente at få de bedste resultater ved direkte forhandling med ledelsen. Venstrefløjen mente, at man nåede længst ved at lægge pres på forhandlingerne ved at nedlægge arbejdet.

Sidst i 70'erne brød kampen for alvor løs. I 1977 stemte et stort mindretal imod beretningen på fællesklubbens generalforsamling (KAD kp 6/6-77). Også de personlige modsætninger kom tydeligere til udtryk. Smedenes tillidsmand, der også var fællestillidsmand, protesterede over den behandling, han fik på fællesklubbens generalforsamlinger (FK kp 27/4-77), og tillidskvinden beklagede "de kedelige hændelser med personlige angreb" (KAD kp 19/4-77).

I oktober 1978 revnede ballonen. Både kvinderne og de ikke-faglærte elektronikarbejdere meddelte fællesklubbens bestyrelse, at de trak sig fra klubben (FK kp 25/10-78). Den direkte anledning til kvindernes udmeldelse var en stormomsust generalforsamling, hvor en samling fulde smede havde svinet kvinderne til, når de tog ordet. At det var smede, der chikanerede Metalklubbens "allierede", kvinderne, viser, at også andre faktorer end de politiske var i spil. Kvindeforagten lod sig ikke holde nede af nok så mange politiske overensstemmelser. Et andet paradoks var, at det især var de mest radikale SiD'ere, der prøvede at dæmpe de fulde smede (SL40). For venstrefløjen var fællesklubbens eksistens og funktionsduelighed vigtigere end de politiske uenigheder med kvindeklubben.

Bag kvindebestyrelsens akutte reaktion lå flere års opsøret frustration over udviklingen i fællesklubben. Politisk følte ingen af bestyrelsesmedlemmerne i kvindeklubben sig dækket af det flertal, der havde magten i fællesklubben. Desuden følte de, at fællesklubben prøvede at lægge for mange politiske bånd på medlemmerne. Kvinderne ville bevare de enkelte klubbers suverænitet og mente, at der skulle være plads også til dem, der var uenige med flertallet. Der var også klar uenighed om, hvilke sager det var rigtigt at beskæftige sig med på en arbejdsplads. Mange af kvinderne satte et skarpt skel mellem de faglige og de bredere samfundsproblemer og mente, at kun den første type hørte hjemme i klubarbejdet.

Derudover havde kvindebestyrelsen en klar oplevelse af, at kvinderne – på trods af at de efterhånden var blevet den største klub – ikke blev taget alvorligt i fællesklubbens regi. Det skyldtes på den ene side den kendsgerning, at KAD'erne kun havde én klub, mens mændene var fordelt på flere klubber og derfor havde flere repræsentanter i fællesklubbens bestyrelse. Men derudover spillede også den manddominerede fagbevægelses traditionelle kvindeforagt en rolle. Tillidskvinden følte, at mange af mændene var "sådan lidt nedladende over for os kvinder" og "ignorerede os" (EA12). Personligt følte hun sig dog stærk nok til at stå imod, bl.a. fordi hun havde det store flertal af kvinderne bag sig og også havde god kontakt til ledelsen. Hun var irriteret over mændenes dobbeltspil: På den ene side ville de gerne have kvinderne med til at strejke, på den anden side regnede de dem ikke rigtigt. F.eks. havde mændene svært ved at acceptere, at kvinderne ikke brugte håndsoprækning, men hemmelig afstemning, når der skulle stemmes om, hvorvidt der skulle strejkes. Det er også typisk, at da fællestillidsmanden, en smed, blev syg, så blev tillidskvinden nok konstitueret som formand for fællesklubben, men *ikke* (og det blev understreget i protokollen) som fællestillidsrepræsentant (FK kp 11/11-74).

Hvor kvindernes udmeldelse havde bund i både en faglig, en bredere politisk og en mere

kønsbetinget uenighed med fællesklubbens flertal, skyldtes de ikke-faglærte elektronikarbejderes udmeldelse primært en utilfredshed med det manglende demokrati og den lave medlemsaktivitet i fællesklubben. Flere af elektronikarbejderne havde en drøm om en virkelig fællesklub à la industriforbundstanken, men når den ikke kunne blive til noget, så foretrak de de selvstændige klubber frem for en klub, der kun var "et spil for galleriet" (CU33-34). Deroveni kom nogle faggrænseproblemer med de faglærte elektronikmekanikere, der blokerede for en politisk tilnærning mellem de to klubber også på de områder, hvor de måtte være enige.

Fællesklubbens nedtur fortsatte frem til 1983, hvor den endelig blev nedlagt. De tilbageværende mænd kæmpede om fagpolitiske spørgsmål og især om demokratiet i klubben. På tværs af højre-venstreskellet dannedes en uofficiel front mellem de, der ønskede at styrke fællesklubbens autoritet, og de, der kæmpede for at bevare de enkelte klubbers suveræniteten. Mange af mændene pressede på at få kvinderne tilbage i fællesklubben, men forgæves. Oplevelsen fra generalforsamlingen havde bidt sig fast. I praksis fandt stadig større dele af samarbejdet mellem klubberne sted på tillidsmandsmøderne, hvor også kvindeklubben deltog.

Da de to SiD-klubber i 1979 blev lagt sammen, trådte elektronikarbejderne atter ind i fællesklubben. Sammen stod de ikke-faglærte mænd stærkt, og det lykkedes dem at få udmanøvreret smedenes fællestillidsmand. Men så var gejsten også brugt op. De indså, at klubben aldrig ville blive den samlende faktor, der kunne styrke Radiometer-arbejderne over for ledelsen. De sidste, der gik, var smedene og glasblæserne. De lukkede og slukkede og fordelte fællesklubbens midler til de arbejdere, der p.t. var på arbejdsfordeling. Fællesklubbens stormombruste historie var omme.

SiD-klubbens venstredrejning

De to SiD-klubber var de sidste af mande-

klubberne, der blev løbet over ende af 70'ernes faglige kampbevægelse. Til gengæld fik dette venstresving større og længerevarende betydning, end de venstresving, der havde berørt først smedene, så elektronikmekanikerne.

Som i elektronikmekanikernes tilfælde var også SiD'ernes venstredrejning både produkt af et politisk oprør og af et ungdomsoprør. Hvor SiD'ernes tillidsfolk til op i 70'erne var ældre, satte socialdemokrater, var tillidsmanden og kredsen omkring ham i 80'erne ung og tilknyttet miljøet omkring VS. Desuden var mange af de nye aktive SiD'ere studenter eller havde en anden faglig og boglig uddannelse, der gav SiD-klubben en særlig pondus i forhandlinger med ledelsen. Som ledelsens chefforhandler gennem mange år fortæller: Andre steder er det jo smedene, der er de kvikkeste, men på Radiometer var det SiD'erne (EiH18)². På trods af den studentikose baggrund var de nye SiD'ere dog ikke bare almindelige "politiske studenter", dvs. unge, der efter studentereksamen eller under universitetsstudierne lige tog et par år som fagligt aktive i et ikke-faglært arbejde. Det er muligt, at nogle af dem startede som sådan. Men fakta er, at størstedelen af de unge SiD'ere, der sidst i 70'erne overtog magten i SiD-klubberne, fortsat var ansat på Radiometer 10-15 år efter. Ligesom den nuværende tillidsmand også er runden af denne kreds.

Rent faktisk skete der det, at de unge og venstreorienterede SiD'ere fra midt i 70'erne fik stadig større opbakning i begge de to SiD-klubber. Udover en kritik af den pragmatiske og socialdemokratiske linje hos tillidsmænd og bestyrelser var det især kritikken af det manglende demokrati i de to klubber, der vandt genklang blandt de menige SiD'ere. I 1979 blev de to klubber lagt sammen, og en ung venstresocialdemokrat valgt til tillidsmand for den nye SiD-klub. Også han blev i stigende grad kritiseret for sin politiske linje og sit manglende demokratiske sindelag, og i 1984 blev han væltet og erstattet af en VS'er.

Så tog udviklingen for alvor fart. De næste 3-4 år blev der strejket og aktioneret af hjertens lyst. For højere løn, 35-timers arbejdsuge

og i sympati med strejker på andre arbejdspladser og *imod* ophævelse af løfteparagraffen, overenskomstforhandlingerne og den borgerlige regering. Også aktionsformerne blev radikaliseret. SiD'erne "bortførte" værkførerne og holdt dem som gidsler, de lejede en bus og kørte land og rige rundt ifm. 35-timerskampagnen, de lagde sig ned på vejen for at protestere mod Radiometers entré på Børsen og inddrog i det hele taget de menige medlemmer på en helt ny måde.

Gejsten var stor, og det vel at mærke ikke kun i bestyrelsen og i den lille kreds af partiorganiserede, men blandt størstedelen af SiD'erne. Der var som regel en opbakning på op mod 80-90%, når aktionerne blev vedtaget (CU26). Udviklingen blandt Radiometers SiD'ere var usædvanlig. På de fleste andre arbejdspladser var 80'ernes faglige aktivitet mindre og mindre radikal end 70'ernes, med påskestrejkerne i 1985 som den store undtagelse (Vad 1995). Spørgsmålet er: Hvorfor blev SiD'erne mere aktive på Radiometer, når de blev mindre aktive andre steder? Og hvorfor var det kun SiD'erne, og ikke også kvinderne og smedene, der blev radikaliseret?

Et tilfredsstillende svar på disse spørgsmål ville kræve en dybtgående og videnskabelig undersøgelse af et bredt udvalg af datidens industrielle arbejdspladser. Her vil jeg nøjes med at præsentere et udsnit af de forklaringer, mine respondenter på Radiometer selv kom med. Langt de fleste – både arbejdere og arbejdsledere – peger på SiD-klubbens tillidsmand som den primære årsag til SiD'ernes øgede aktivitet: Han var "karismatisk" (CU31), "entusiastisk", "Guden" (HL15), "dygtig", "veltalende" (DH20) og havde "et godt hoved" (PRJ10). Han kunne fremlægge tingene enkelt og fængende, så SiD'erne – alt efter respondentens politiske tilbøjelighed – blev bevidste om deres egentlige interesser eller blev forført til noget, de egentlig ikke gik ind for.

Og det var ikke bare medlemmerne, tillidsmanden besejrede. På trods af de problemer, SiD-klubbens nye linje skabte for arbejdslederne, var han også respekteret af dem

(EiH12). Ja, selv direktør Schrøder var en stor beundrer af ham. I et interview med Børsens Nyhedsmagasin (21/11-86) udtalte han, at SiD'ernes tillidsmand var det mest professionelle medlem af A/S-bestyrelsen. Ganske vist var han "temmeligt rød", men der sad et godt hoved på ham, og generelt foretrak Schrøder "fem begavede VS'ere fremfor borgerlige uden hjerne" (ibid.).

Der synes således ikke at være tvivl om, at tillidsmanden spillede en stor rolle for SiD-klubbens venstredrejning og øgede aktivitet. Men alene havde han dog næppe kunnet udrette meget. En vigtig forudsætning var det stærke faglige miljø omkring ham af folk med tilsvarende politiske anskuelser og gejst. En anden årsag til klubbens styrke var den totale mangel på faglig opposition til klubbestyrelsen, der gjorde det lettere for klubben at koncentrere alle kræfter om den eksterne fremfor om den interne kamp.

Selv forklarer tillidsmanden SiD'ernes øgede aktivitet med deres frustration over den hidtidige linje i SiD-klubben, samt med det mindskede gennemtræk på arbejdspladsen (JKC11-12). Den høje arbejdsløshed betød, at folk blev på en god arbejdsplads i stedet for at søge andetsteds hen. Hermed opstod muligheden for at opbygge et kontinuerligt klubarbejde, hvor SiD'erne kunne udvikle den selvbevidsthed, der var et nødvendigt grundlag for den højere aktivitet. Også Radiometers øgede økonomiske vækst i årene fra virksomhedens likviditetskrise i 1980 til dollarens fald i 1987 var en vigtig forudsætning. Den gav grundlag for at stille forholdsvis dyre krav og bedre mulighed for at få dem opfyldt. SiD-klubbens strejker var ikke slag i den tomme luft. De gav faktisk resultater. Alt imens mændene på begge sider af forhandlingsbordet synes at have nydt de gensidige forhandlinger som et spændende strategisk spil baseret på gensidig respekt.

Strid mellem SiD-klubben og KAD-klubben

SiD-klubbens store problem var, at KAD-

klubben ikke fulgte dem til venstre. SiD'erne stod svagere, når kvinderne ikke strejkede med. Især fordi KAD'erne blev flere og SiD'erne færre, hvilket bl.a. var en konsekvens af SiD'ernes venstredrejning: Mange af arbejdslederne foretrak de rolige kvinder frem for de aktionerende mænd og ansatte derfor kvinder frem for mænd i de kønsblandede afdelinger. Også de stadig mere ensartede arbejdsforhold, f.eks. i lønforholdene, gjorde det efter SiD-klubbens mening oplagt med et mere intensivt samarbejde mellem de ikke-faglærte. De appellerede derfor med jævne mellemrum til kvinderne, både for at få dem med til konkrete aktiviteter og med henblik på et nærmere samarbejde, f.eks. fælles bestyrelsesmøder.

Men kvinderne var upåvirkelige. Erfaringen fra fællesklubben stod stadig printet med ildskrift, og SiD-klubbens nye politiske linje gjorde dem ikke mere spiselige for KAD'erne. De fandt mændene pjattede og aggressive og mente selv at kunne opnå de bedste resultater ved forhandling fremfor ved aktion (EA 10-11, SL/GM34). Modsætningen mellem klubberne havde desuden et element af generationskonflikt, idet KAD-bestyrelsen ikke havde undergået det samme generationsskifte som SiD-bestyrelsen. Populært sagt kunne KAD'erne være mødre til SiD'erne og SiD'erne sønner af KAD'erne. Det var ikke befordrende for samarbejdet.

De kulturelle skel var med til at forstærke aldersskellet. Hvor KAD'erne var velsoignerede, pæne i tøjet og havde en dannet tone (EA25), var SiD'erne afslappet klædt, havde en mere rå tone og omfattede også typer, som de, der på generalforsamlingen drak sig fulde efter 20 minutter, og ham, der rejste sig op, når diskussionerne blev for voldsomme, for med tårer i øjnene at bede folk om ikke at skændes, for det kunne han ikke tåle (CU29).

Også en tredie forskel skilte de to klubber. Hvor SiD'erne i høj grad brugte deres faglige afdeling og forholdt sig til udviklingen i det store forbund, lagde KAD-tillidskvinden, på trods af at hun selv i mange år sad i sin afdelings bestyrelse, vægt på, at Radiometers

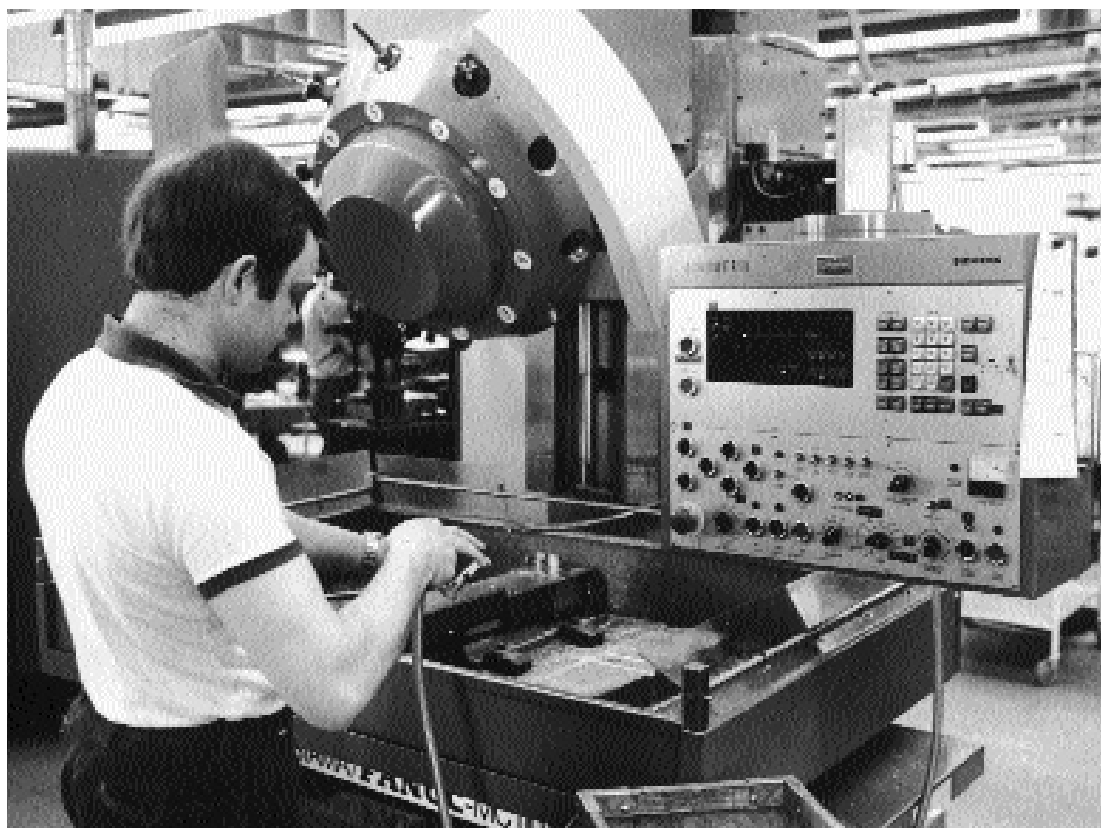
kvindeklub kunne klare sig selv (EA15). SiD'erne synes i højere grad end kvinderne at have følt sig som en del af fagbevægelsen.

På andre elektronikvirksomheder var kvinderne med i front, når der blev strejket (Christensen 1976, TM 22/4-87). Når dette ikke var tilfældet med Radiometers kvinder, skyldtes det udover de allerede nævnte faktorer også, at de fleste af dem fandt, at Radiometer var en god arbejdsplads for kvinder. De høje kvalitetskrav betød, at arbejdstempoet, selv i det mest rutineprægede arbejde, var forholdsvist lavt. Tillidskvindens gode samarbejde med ledelsen betød også, at mange problemer, små som store, blev løst til kvindernes tilfredshed, uden at det var nødvendigt at iværksætte større aktioner.

Resultatet af modsætningerne mellem de to klubber var, at de ikke-faglærtes faglige arbejde i 80'erne på de fleste punkter foregik separat i et KAD-regi og et SiD-regi. I de fleste tilfælde forhandlede klubberne hver for sig, og de stillede også forskellige krav. For eksempel synes en af SiD-klubbens mærkesager fra disse år – en uddannelsesaftale – ikke at have interesseret kvinderne.

Også lønnen forhandlede klubberne hver for sig. Det foregik typisk efter følgende procedure: Først forhørte SiD-bestyrelsen sig hos KAD'ere om, hvorvidt de to klubber skulle forhandle sammen. Det sagde kvinderne nej til. Så fremlagde de to klubber deres krav hver for sig, derpå strejkede SiD'erne for deres krav (der forstås var højere end KAD'ernes), derefter opnåede SiD'erne et resultat med Radiometers ledelse – og til sidst gik KAD'erne med ligelønsparagraffen i hånden over og fik det samme. SiD'erne var godt sure over denne mangel på solidaritet fra kvindernes side. Hvorimod ledelsen satte en ære i at sikre kvinderne de samme goder som mændene. Blandt andet fordi det kunne vise SiD-klubben, at kvindernes forhandlingsstrategi gav samme resultater, som SiD'ernes aktionsstrategi.

Den store undtagelse i konflikten mellem de ikke-faglærte klubber var påskestrejkerne i 1985. Her blev der holdt borgfred, og alle Ra-



SIDére på arbejde her på Radiometer Medical A/S, 1982. (ABA, fotograf Peter Danstrøm)

diometers arbejdere strejkede for engang skyld sammen. På den anden side var det kun i enkelte situationer, at SiD'erne lod deres politiske holdninger gå forud for ønsket om et nærmere samarbejde med KAD'erne. De kritiserede med jævne mellemrum KAD-klubbens politik og lave aktivitet, men brugte sjældent kritikken som argument for ikke at ville samarbejde. En undtagelse var, da KAD'erne i 1988 i strid med den tidligere fælles linje gav fleksopsparingen fri. På baggrund af dette "forræderi" bad SiD-klubben KAD-klubben om at trække sig fra det fælles tillidsmands-samarbejde. Kvinderne svarede, at SiD'erne selv kunne trække sig, og efter lidt gensidigt mundhuggeri gik sagen i sig selv.

Men i flere situationer søgte SiD'erne at

undgå en åben konflikt med kvinderne og tog den i stedet med ledelsen. F.eks. da SiD-klubben midt i 80'erne klagede over, at mænd blev diskrimineret ved ansættelser i de kvindedominerede afdelinger. Denne klage blev ikke fremsat over for KAD-klubben, men overfor produktionschefen. Der lå dog næppe bare ædle ligestillingsidealer bag kravet. SiD'erne var først og fremmest interesserede i at få en fod inden for i de kvindedominerede afdelinger for på denne vis at gøde jordbunden for et nærmere samarbejde også på klubplan. Efter at kvinderne havde forladt fællesklubben, mødte de, der kun arbejdede sammen med kvinder, jo sjældent nogen mænd, så SiD'erne havde faktisk kun få muligheder for at påvirke de menige KAD'ere.

Som i 70'erne fungerede samarbejdet mellem de enkelte tillidsfolk, nu samlet i tillidsmandskollegiet, bedre end samarbejdet mellem klubbestyrelserne og mellem de menige medlemmer. Det skete flere gange, at en beslutning truffet af tillidsmandskollegiet blev omstødt, når den nåede ud i klubbestyrelserne eller til klubmøderne. Og da der ikke var nogen fællesklub eller anden form for formel suverænitetsafgivelse, blev tillidsfolkernes beslutning så ikke til noget.

Fra sidst i 1980'erne til 1994: Forsoning og kompromis

Hvor 80'erne havde stået i ufredens tegn, stod 90'erne i forsoningens og kompromisets tegn. I 1994, hvor jeg afsluttede min undersøgelse på Radiometer, var SiD-klubben og KAD-klubben kommet hinanden meget nærmere, både politisk og personligt. Derimod var Metalklubben, bl.a. på grund af interne modsætninger af politisk og personlig art, i stadig højere grad blevet isoleret i forhold til de ikke-faglærte klubber. Smedene blev kærligt, men velment af de andre klubber kaldt for "tungmetallerne" (SS25). Smedenes tillidsmand var selv en varm tilhænger af mere samarbejde mellem klubberne, men mange af hans medlemmer brugte deres faglærte status til at forsvare en særposition over for de andre klubber. På den måde var smedenes enegang f.eks. ved lønforhandlinger med til at styrke samarbejdet mellem de ikke-faglærte klubber, der let kunne blive enige om, at "smedene er nogle dumme svin" (CU29).

Forhistorien bag det intensiverede samarbejde var, at SiD'ernes karismatiske tillidsmand i 1988 forlod Radiometer, og blev erstattet af en SF'er, der nok var runden af det samme faglige miljø, men dog var mere samarbejdsvenlig over for ledelsen. Få år før var KAD'ernes mangeårige tillidskvinde gået af og ligeledes blevet erstattet af en SF'er. Den nye SiD-tillidsmand brugte det fælles partimedlemskab til en fornyet appel til kvinderne, men først efter at også KAD-klubben havde undergået et generationsskifte, vandt ap-

ellen genklang. Det skete i 1990/91, hvor et par år med voksende konflikter af både politisk og personlig art mellem de ældre og de unge KAD'ere endte med, at alle de gamle bestyrelsesmedlemmer trak sig, og nye og unge kom ind. Samtidig fik klubben en ny tillidskvinde, der dog måtte igennem syv (sic!) afstemninger, før hun endelig fik flertal. Måske kunne nogen af de mange afstemninger være undgået, hvis ikke SiD-klubben aktivt havde opfordret til at stemme på hende. SiD'ernes opbakning var sikkert ikke den bedste reklame over for de ældre KAD'ere.

Generationsskiftet i KAD-bestyrelsen førte ikke til den samme revolution som tidligere i SiD-klubben, men der skete en klar modernisering af såvel organisationsformer som den politiske linje. Der kom styr på bestyrelsesarbejdet med faste rutiner og forhandlingsprotokoller, dvs. administrative procedurer, man i mange år havde haft i mandeklubberne. Der blev valgt tillidskvinder på Radiometers forskellige adresser til at støtte den fælles tillidskvinde og det lokale faglige arbejde. I modsætning til sine forgængere valgte tillidskvinden også at uddelegere mange af sine arbejdsopgaver, f.eks. udvalgsarbejde, til de enkelte bestyrelsesmedlemmer. En demokratisk og ansvarsspredende procedure, der også blev taget i anvendelse i SiD-klubben, og som gav tillidsfolkene mere tid til deres mange nye arbejdsopgaver.

KAD-medlemmerne blev nu bedre informeret, bl.a. via informationsmapper, og de fik rigere lejlighed til at ytre deres mening på møder og via spørgeskemaer om essentielle ting som OK-krav, holdning til uddannelse o.lign. Som noget nyt søgte bestyrelsen også at forholde sig mere aktivt til sociale problemer i de enkelte afdelinger. Fyringstrusler og anden utryghed havde mange steder ført til gniderier. Bestyrelsen inviterede derfor gennem forbundet en arbejdspsykolog til at holde oplæg om mobning og samarbejde. Ud fra den tanke, at ville klubben have indflydelse på arbejdet og over for ledelsen, så måtte man selv gøre noget for at forbedre miljøet i egne rækker.

KAD-klubben var i det hele taget blevet

mere åben over for omverdenen. Både tillidskvinden og et bestyrelsesmedlem sad i afdelingsbestyrelsen, som de brugte som støtte i klubarbejdet. Samtidig var Radiometer blevet berømt som en arbejdsplads, hvor man prøvede noget nyt og udviklede sine medarbejdere, og begge de ikke-faglærte tillidsfolk blev i den forbindelse ofte interviewet eller inviteret til at holde oplæg rundt omkring. I 1992 oprettede Radiometer som den første industrielle arbejdsplads i Danmark sit eget ligebehandlingsudvalg, og det har gjort initiativtageren, KAD-tillidskvinden, kendt i ligestillingskredse.

Den nye mere åbne og demokratiske praksis førte dog ikke umiddelbart til den store aktivitetsstigning blandt kvinderne. De kom til klubmøderne, udfyldte spørgeskemaerne, men deltog derudover ikke i klubarbejdet eller brugte bestyrelsen og tillidskvinden. På fællesmøder med mændene var det heller ikke kvinderne, der oftest tog ordet. En del af passiviteten blandt kvinderne skyldtes givet det gamle nag mod den nye bestyrelse. Det var især de ældre Radiometer-kvinder, der ikke var glade for generationsskiftet og den nye klubbestyrelses samarbejde med SiD-klubben. De havde stadig ikke glemt dengang i fællesklubben..... Den nye tillidskvinde havde typisk sværere ved at trænge igennem i de kvindedominerede afdelinger, hvor de fleste ældre Radiometer-kvinder var ansat, end over for KAD'erne i de kønsblandede afdelinger.

Politisk mente KAD'erne at have fået flyttet mændene over mod en anden prioritering af lønkravene med de blødere krav højere oppe på listen (JN8-9). På denne måde fik ligestillingen en særlig betydning som brobygger mellem de to klubber. Tidligere forholdt SiD-klubben sig ikke særligt til problemer som løn under barsel og barns 1. sygedag. Men i 1991 stillede de – formentlig både for at tækkes kvinderne og for at støtte småbørnsfædre i klubben – krav om både fuld løn under barsel og på barns tre (sic!) første sygedage. Ved flere lejligheder måtte SiD-klubben også spille barmhjertig samaritaner over for de yngre KAD'erne, når de ikke kunne få de ældre

KAD'ere med til at stille krav til støtte for småbørnsfamilierne. Holdningen blandt flere af de ældre kvinder var, at når *de* havde kunnet klare sig med 6 ugers barselsorlov og ingen fridage til børnenes sygdom, så kunne de yngre også (Se også Holt 1994).

Blandt de få politiske uenigheder, der endnu eksisterede, kan nævnes forskellige holdninger til kvalitetsfunktionen³, som SiD'erne opfattede som et ledelsesinstrument, men som KAD'erne så muligheder i under forudsætning af, at medarbejderne selv måtte vælge kvalitetskoordinatoren. SiD-klubben var stadig mere skeptisk end KAD-klubben, når det gjaldt vurderingen af ledelsens hensigter. Men selvom SiD'erne og KAD'erne efterhånden var enige om de fleste politiske krav og retningslinjer, var der dog stadig forskel på, hvordan de forvaltede dem. Og her lå en af de største hindringer for et nærmere samarbejde. Hvor SiD-klubben vedtog faste fælles principper, der gjaldt for alle SiD'erne, stod KAD-klubben for en mere fleksibel og decentral politik med større rum for den enkeltes lyster og behov. KAD'ernes blødere linje var både et udtryk for holdningen blandt medlemmerne og for en forståelse for, at de enkelte medlemmer i et vist omfang kunne have forskellige behov. Det være sig en småbørnsmor, som i en periode havde brug for deltid, uden at der derved blev åbnet op for, at alle kunne få det. Eller en afdeling, hvor frivillige i en afgrænset periode kunne melde sig til overarbejde eller skiftehold. KAD-klubbens sikring mod, at der gik inflation i de fleksible ordninger var, at der blev sat navn, afdeling og tid på den enkelte ordning.

Det intensiverede samarbejde mellem de ikke-faglærte klubber skyldtes både, at de tidligere uenigheder var blevet mindre, og at KAD-klubben nu forstod betydningen af at stå sammen. De fleste af de aftaler, der blev forhandlet med ledelsen, gjaldt for alle, og derfor var det også oplagt at forhandle sammen. De ikke-faglærte forhandlede nu sammen om stort set alt, fra løn til uddannelse, arbejdstid, tryghedsaftale m.m. Også i den daglige praksis var samarbejdet intensiveret. F.eks. vikari-

erede KAD- og SiD-tillidsfolkene med overdraget mandat for hinanden, hvis den ene var fraværende. De repræsenterede også hinanden i de afdelinger, hvor der kun var få medlemmer fra den ene klub. Tillidsfolkenes oplevelse af at kunne stole på hinanden havde yderligere forbedret samarbejdet mellem klubberne. Også de stadige omstruktureringer, en strammere personalepolitik fra nye chefers side og de økonomiske problemer, der i 1994 for første gang i flere år førte til fyringer og strejke, havde ført de to klubber tættere sammen i fælles front mod ledelsen.

En fælles ikke-faglært klub?

Det forbedrede forhold mellem de ikke-faglærte klubber førte naturligt til spørgsmålet: Hvor langt skulle udviklingen af samarbejdet gå? SiD-klubben havde gentagne gange friet til KAD-klubben med det formål at danne en fælles klub, men fik som SiD på forbundsplan hver gang en kurv. Når KAD-bestyrelsen på trods af forsoningen med mændene ikke ønskede en egentlig fællesklub, skyldtes det primært hensynet til de ældre KAD'ere. Personligt var både tillidskvinden og bestyrelsen interesseret i en eller anden form for fælles klub (JN9-10). Men de var kritiske over for de formelle bånd, som SiD-klubben stadig lagde på deres medlemmer. Bånd, som KAD'erne fandt, begrænsede det enkelte medlems mulighed for at opnå fleksible og individuelle arbejdsforhold, selv inden for den overenskomst-mæssige ramme. De var også meget opmærksomme på, at der i en fælles klub skulle gøres en særlig indsats for at sikre kvindernes indflydelse. Ganske vist var de ikke-faglærte kvinder efterhånden blevet ca. dobbelt så mange som de ikke-faglærte mænd, men kvinderne var stadig ikke lige så aktive og højt-råbende som mændene.

Omvendt fandt SiD'erne KAD-klubbens beslutningsproces langsom og omstændlig med al den hensynstagen til den enkelte og til alle dele af medlemskredsen (CU28). SiD-bestyrelsen havde derfor prøvet at forcere fusionsprocessen. Gennem deres egen SiD-afde-

ling havde de fået tilladelse fra KAD afd. 5 til at oprette en fælles klub for Radiometers ikke-faglærte arbejdere (HL22-23). Men selv ikke dette pres fra de højere magter formåede at gøre kvinderne møre. SiD'erne afviste også kvindernes frygt for, at de ville blive overhørt og ikke få en indflydelse, der svarede til deres antal i en fællesklub. Mange SiD'ere frygtede snarere det modsatte. Gyset var en ren kvindebestyrelse (CU29).

Afslutning

Historien om de faglige klubber på Radiometer i perioden fra ca. 1960 til 1994 viser først og fremmest, at samme virksomhed på samme tidspunkt kan rumme klubber af meget forskellig observans og adfærd. Og at en klub, når betingelserne ændres, også på radikal vis kan ændre politisk profil. De afgørende faktorer for en klubs valg af politik, strategi og alliancepartnere synes på Radiometer især at have været medlemskredsens sammensætning på køn, alder og faglig status (dvs. faglært/ikke-faglært). Klubbernes forskellige medlemsbasis gjorde, at de indoptog den eksterne påvirkning fra udviklingen i den øvrige københavnske fagbevægelse forskelligt. I det følgende vil jeg kort skitsere, hvilken rolle disse tre faktorer spillede i perioden fra 70'erne og frem. Det vil sige i den periode, hvor modsætningerne mellem de ikke-faglærte klubber først voksede og så aftog, til klubberne midt i 90'erne var på nippet til en fusion.

Kønnet var en gennemgående faktor i relationerne mellem klubberne alene af den grund, at den ikke-faglærte organisationsstruktur fra forbundstop til fabriksgulv var og er opdelt i kvinde- og mandefora. Den kønsopdelte organisationsstruktur blev på Radiometer understreget af det kønsopdelte arbejde, hvor kvinder og mænd indtil op i 80'erne, bortset fra enkelte undtagelser, arbejdede i hver sine afdelinger og med hver sine arbejdsfunktioner. Kønsopdelingen betød, at ikke-faglærte kvinder og mænd ofte kun mødtes i faglige politiske sammenhænge. De to køn kendte med andre ord ikke hinanden som ar-

bejdskammerater, men, som konflikterne blev skærpet, kun som politiske modstandere.

Denne gensidige fremmedhed blev understreget af de to køns forskellige arbejdskulturer. Kvinderne opfattede gennemgående sig selv som pæne damer, der gik på arbejde for at tjene penge og ikke for at aktionere. De fleste var glade for at arbejde på Radiometer, hvor arbejdstempoet var lavere og arbejdsklimaet rarere end på mange andre kvindearbejdspladser i industrien. Heroverfor opfattede SiD'erne sig som arbejdere og som en del af den øvrige fagbevægelse, og i stigende grad også af fagbevægelsens venstrefløj. Selvom også de fandt at Radiometer var en relativt god arbejdsplads, så så de snarere dette faktum som et opmuntrende udgangspunkt for kravet om, at den skulle blive endnu bedre.

Kønnet spillede endvidere klart en rolle i selve kernen af konflikten mellem SiD'ere og KAD'ere. Erfaringen fra fællesklubben, hvor kvinderne – på trods af KAD-klubbens størrelse – havde følt sig oversete og misbrugt af mændene, stak dybt og umuliggjorde i mange år et nærmere samarbejde mellem de ikke-faglærte klubber. Kvindeforagten, der fra fagbevægelsens start har været et integreret og mere eller mindre synligt element i bevægelsens mandedominerede del, slog også igennem på Radiometer. Og den blev særligt tydelig, fordi den blev næret af de dybe politiske modsætninger mellem flertallet af kvinderne og flertallet af mændene. For mændene var kvinderne ikke bare kvinder med den dertil knyttede lavere status i det faglige hierarki, men også reaktionære og dermed klasseforrædere.

Endelig spiller kønnet en rolle for de barrierer, der på trods af det forbedrede samarbejde mellem de ikke-faglærte klubber i 90'erne, fortsat forhindrer en egentlig sammenlægning af de to klubber. Dels i form af de historiske lig i skabet fra fællesklubben og de vilde 80'ere, dels i de faglige uenigheder, der fortsat skiller KAD-klubben og SiD-klubben. Hvor mændene har mødt tidens krav om mere fleksible og individuelle arbejdsforhold, f.eks. i forhold til arbejdstiden, med modstand og fastholdelse af de kollektive betingelser, har

kvinderne søgt en balance mellem de kollektive rammer og det enkelte medlems udnyttelse af rammerne. Den forskellige strategi afspejler både KAD-klubbens traditionelt mere moderate solidaritetsbegreb, deres større tiltro til ledelsen og hensynet til modsætningen mellem arbejdsliv og familieliv, der fortsat er større for kvinder end for mænd.

Udover kønsrelationer har også generationsrelationer haft stor betydning for udviklingen i forholdet mellem de ikke-faglærte klubber. Såvel i konflikten i 70'erne og 80'erne som i den tiltagende forsoning i 90'erne. Et fællestræk ved de af Radiometers mandegrupper, der fulgte tidens revolutionære strømninger, var, at de var unge. De kom med ungdommens glød og følte sig som en del af den større internationale venstrebevægelse, der havde udviklet sig med basis i 68-oprøret. Heroverfor stod flertallet af Radiometers kvinder, der var over den første ungdom, og derfor ikke umiddelbart følte sig som en del af ungdomsoprøret. De havde heller ikke som de unge og ubundne kolleger masser af fritid til rådighed for den faglige kamp, men i stedet hjem og familie at passe. Og heller ikke den gang var midaldrende ægtemænds andel i husarbejdet noget at råbe hurra for (Bonke 1988). Generationsmodsatningen mellem Radiometers ikke-faglærte kvinder og mænd var dermed ikke kun af politisk, men også af kulturel og livsformsspecifik art.

Til gengæld var alder blevet en *positiv* faktor, da klubberne i 90'erne atter fandt hinanden. De unge SiD'ere var efterhånden blevet 35-45 år, og det samme var de kvinder, der overtog KAD-klubben efter den ældre kvindegeneration. For det første var klubbestyrelsesmedlemmerne på tværs af de to klubber nu nogenlunde jævnaldrende og havde dermed en masse sociale livserfaringer tilfælles. For det andet tog også KAD-klubben nu i et vist omfang afstand fra den linje, de ældre KAD'ere havde kørt. Det gav endnu en positiv berøringsflade med SiD'erne.

Endelig har den faglige status haft betydning for udviklingen i klubbernes profil. SiD-klubbens tilnærmelser til KAD'erne i 80'erne

udsprang klart af forståelsen af, at ikke-faglærte kvinder og mænd havde fælles interesser. På samme vis kan Metallklubbens særstatus som ledende klub i fællesklubben og dens senere frivillige isolation i 90'erne ses som et udslag af den generelle opfattelse, at faglærte har højere status end ikke-faglærte. På den anden side betød den faglærte selvbevidsthed ikke mere, end at vi i 70'erne så de to faglærte klubber, smedene og elektronikmekanikerne, stå yderst på hver sin politiske fløj. Her havde alder større betydning end faglig status. Den faglige status synes heller ikke at have været enerådende for klubbernes styrke og status over for ledelsen. Således synes de ikke-faglærte mænd i deres aktive periode i 80'erne at have vundet større respekt hos ledelsen end de mere moderate faglærte arbejdere.

Men hvordan vil det fremover gå Radiometers faglige klubber? Vil KAD-klubben og SiD-klubben blive fusioneret? Endnu her i efteråret 1997 er det ikke sket, ligesom udviklingen på forbundsplan efter KAD's seneste kongres heller ikke peger i denne retning. Men mindre kan vel også gøre det. Efter min mening udgør de nye tiltag til intensiveret samarbejde mellem de to ikke-faglærte klubber en udmærket base for klubbernes møde med fremtidens udfordringer: For det første en vis grad af autonomi kombineret med en fælles linje og kompromisser på de områder, hvor arbejdsvilkårene og forhandlingerne er fælles. For det andet et udstrakt dagligt samarbejde mellem de to klubbers tillidsfolk. For det tredje et højt informations- og indflydelsesniveau over for medlemmerne. Og for det fjerde en høj grad af uddelegering af ansvar og kompetence til bestyrelsesmedlemmer og andre aktive. Alt dette giver tillidsfolkene tid og overskud til at varetage de mere overordnede opgaver over for Radiometers ledelse og den omkringliggende verden.

Men...

I 60'erne var det en smed, der i forbindelse med fællesklubbens oprettelse frygtede, "at kvinderne ville diktere det hele". I dag er flere

af Radiometers SiD'ere af samme grund skeptiske over for en fællesklub med kvinderne. For dem er "gyset" en ren kvindebestyrelse. Moralen må imidlertid være, at før de menige mandlige arbejdere på Radiometer lærer at respektere deres kvindelige kolleger på linje med deres mandlige og også er villige til at give kvinderne den indflydelse, som deres antal berettiger dem til, så er der i hvert fald ikke basis for en ikke-faglært fællesklub på Radiometer. Håbet må knyttes til det voksende antal kønsblandede afdelinger og den i 1995 indførte faste fælles timeløn. Forhåbentligt kan de stadig mere ens arbejdsforhold for Radiometers ikke-faglærte kvinder og mænd bevirke, at kønnene også kommer til at kende hinanden som enkeltindivider og arbejdskammerater fremfor som politiske modstandere. Først da er der grobund for et virkeligt fællesskab.

Noter

1. Artiklen er skrevet på baggrund af den undersøgelse, jeg i 1994 lavede på Radiometer i forbindelse med min ph.d.-afhandling (Kold 1997). Artiklen kan ses som et supplement til afhandlingen, idet vægten i artiklen ligger på *relationerne mellem klubberne*, der i afhandlingen kun beskrives som en del af konteksten bag omdrejningspunktet: Kønsarbejdsdeling og ligestilling. For en nærmere specificering af klubbernes holdninger til løn, arbejdstid, uddannelse og advancement henvises til afhandlingen. Hvad angår klubbernes holdning til kønsarbejdsdelingen henvises til min artikel i Arbejderhistorie 1995/2 (Kold 1995). Henvisninger i teksten til interviewudtalelser er anført som (XY17), hvor XY betegner interviewpersonens initialer, og tallet henviser til siden i interviewudskriften. Jeg har kun lavet henvisning til kilderne, hvor jeg bruger direkte eller indirekte citater.
2. Albert Jensen (1985) underbygger i sin analyse af dansk elektronikindustri i 70'erne og 80'erne billedet af de faglærte som politisk i front og de ikke-faglærte i defensiven.
3. QA-(kvalitets-)funktionen, der blev oprettet på Radiometer i 1993, består i, at enkelte medarbejdere bliver udvalgt til og uddannet i at sikre en ensartet produktkvalitet. Funktionen er på denne vis tilknyttet den ISO9000-certificering, som Radiometer opnåede i 1992.

Kilder

Fra Radiometer

Interviewpersoner:

Else Andresen (EA), Dieter Hagman (DH), Eigil Hansen (EiH), Poul Rørmose Jensen (PRJ), Hans Larsen (HL), Sonja Larsen (SL), Grethe Mærsk (GM), Jette Nielsen (JN), Christian Uldall (CU).

Skriftlige kilder:

FK: Fællesklubbens klubprotokol 1969-1983

KAD: Kvindeklubbens klubmødeprotokol 1961-1993

TM: Tillidsmandsmøder 1987

Litteratur

- Bonke, Jens: Ligestilling i husholdningsarbejdet, i Samkvindts skriftserie nr. 1: *Køn, arbejde og livsstrategier*, Kbh. 1988, s. 55-69
- Caspersen, Hanne: Arbejderkvindernes Oplysningsforening 1925-34, *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie nr.8*, 1978, s. 97-152
- Christensen, Margit m.fl. (Kvindemetalgruppen): *Kvinder i elektronikindustrien*, Kvindearbejde og kvindekamp 2, Århus 1976
- Holt, Helle: *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, SFI 94:8/Københavns Universitet 1994
- Jensen, Albert: *Den danske elektronikbranche*, Institut for arbejdsmiljø, DTH 1985
- Kold, Vibeke: *Kønsbrud – Når et arbejdsområde skifter køn. Brudflader i kønsarbejdsdelingen på elektronikvirksomheden Radiometer, ca. 1940-1994*, i *Arbejderhistorie* 1995/2, s. 1-16
- Kold, Vibeke: *En kønshistorie om elektronikarbejde. Kønsarbejdsdeling og ligestilling på det ikke-faglærte arbejdsmarked 1945-1993. Belyst ved en analyse af elektronikvirksomheden RADIOMETER*, SFAHs skriftserie nr. 40, 1997
- Vad, Hans Jørgen: *Påskestrejkerne 1985*, Århus 1995

Aviser

Børsens Nyhedsmagasin 26/11-86

Abstract

Kold, Vibeke, Gender and Class, Conflict and Compromises

Arbejderhistorie 4/1997, p.73-87

The history of trades clubs at the electronics concern Radiometer in the period from approx. 1960 to 1994 is a dramatic story. An unfolding development which has gone from harmony through sharp conflicts to reconciliation based on realism. Unskilled women and men, organised in KAD and SID respectively, have conducted some ferocious struggles where sex, age and political disagreements have been conflict inducing elements. Present-day challenges in the shape of decentralisation and greater pressure on shopstewards together with gradually more equal work conditions have, however in the meantime led the clubs to draw closer together. The goal is a joint club but is that possible when historical skeletons are still to be found in the cupboard?

Vibeke Kold, cand. mag. i historie og kultur-sociologi, ph.d., ligestillingskonsulent i Arbejdsformidlingen i Frederiksborg Amt
Strindbergsvej 10, 2500 Valby,
tlf. 36 46 82 80 (hjemme),
48 24 15 30 + 432 (arbejde).