

BÅND OG BRUD- FLADER I ARBEJDER- OG VIRK- SOMHEDS- KULTURER

Af Niels Jul Nielsen

Arbejdernes indbyrdes solidaritet vil vedvarende gå hånd i hånd med en intern differentiering. Det er et af de overordnede resultater af et detailstudie af Danmarks kendteste arbejdsplads B&W i perioden 1850-1920. Studiet tildeles Arbejderhistorieprisen 1999.

Jeg skal her præsentere hovedintentionerne og de vigtigste resultater fra min ph.d.-afhandling *Skabelsen af den danske arbejder. Bånd og brudflader i arbejder- og virksomhedskulturer 1850-1920. Med Burmeister & Wain som hovedeksempel*.¹ Hovedtitlen “Skabelsen af den danske arbejder...”, er inspireret af den klassiske titel hos den engelske historiker E.P. Thompson *The making of the english working class*. Titlen angiver, at der er tale om den periode for industrialiseringens gennembrud i Danmark, hvor en tilværelse som lønarbejder bliver udbredt og almindelig, og hvor samtidig arbejderbevægelsen får fodfæste og bliver en betydningsfuld størrelse i samfundet. De ca. 70 år undersøgelsen strækker sig over byder på to afgørende perioder af forandring: årene tidligt i 1870erne, hvor de første fagforeninger grundlægges, og årene omkring århundredskiftet som indleder en æra hvor lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer regulerer forholdene på arbejdsmarkedet.

Med undertitlen “*Bånd og brudflader i arbejder- og virksomhedskulturer...*” signaleres de to hovedinteresser jeg har haft i denne afhandling:

For det første har jeg villet undersøge perioden i arbejdernes perspektiv. Hvordan opfatter arbejdere tilknytningen til en kapitalistisk virksomhed? Hvordan ser man sin rolle i forhold til ledelsen? Hvilken rolle spiller kollegerne i tilværelsen? Hvad indebærer det kulturelt – om noget – at være lønarbejder?

Især har jeg været interesseret i at forstå, hvordan det kan være at arbejdere på nogle områder optræder som en enhed og i mange andre sammenhænge er i konflikt med hinanden – hvorfor er der både bånd- og brudflader? Lad mig allerede her sige at min konklusion er, at denne sameksistens af enhed og differentiering *ikke* skyldes, at der er tale om en endnu ikke afsluttet udvikling mod et verdensomspændende arbejderfællesskab. Solidaritetstræk og modsætninger skal ses i en ensidig *nødvendig* sameksistens. Både enhed

og differentiering er *grundvilkår* ved det, der kaldes arbejderkultur.

For det andet – og det hænger selvfølgelig nøje sammen med det netop nævnte – har jeg ønsket at se forholdene i ledelsens perspektiv. Hvad vil det sige at drive en kapitalistisk virksomhed? Hvordan indregnes arbejdskraften i affæren? Hvordan sikrer man sig som ledelse gennemsigthed i forhold til driften af virksomheden på alle niveauer?

Særligt har jeg interesseret mig for at forstå paternalismen i 1800-tallet – altså den ledelsesform, der hviler på uformelle, eventuelt personlige, aftaler med arbejderne – i forhold til 1900-tallets formaliserede regulering af forholdene på arbejdsmarkedet – med foreninger til at varetage både arbejderes og arbejdsgivers interesser. En af mine hovedkonklusioner er at distinkte træk af den paternalisme, der ved århundredeskiftet erstattes af en formaliseret ledelse, stik imod den normale opfattelse, er et ganske nyt fænomen og ikke en ledelsesform med dybe rødder i standssamfundet.

I det følgende skal jeg først fortælle om mit arbejde med at se forholdene i arbejderens perspektiv. I den forbindelse kommer jeg også ind på mit valg af et snævert empirisk felt – det der fremgår af undertitlens "*Med B&W som hovedeksempel*". Og jeg kommer ind på, hvordan denne – som historikerne ville kalde det – mikrohistoriske tilgang kan give konklusioner der har gyldighed også på et alment plan.

Herefter vil jeg kort uddybe mine konklusioner om udviklingen i ledelsesformer gennem perioden.

En enhedskultur?

Der er især to ting, der har drevet min interesse i at undersøge forholdene i, hvad jeg her kalder et arbejderperspektiv. Dels en nysgerighed overfor den kulturelle kompleksitet, der er så udpræget, når man beskæftiger sig med arbejderkultur. Dels en undren over,

hvordan man faghistorisk har taklet denne mangfoldighed.

Lad mig tage det sidste først. Faghistorisk har udforskningen af de to former for tilværelse, der særligt knytter sig til en industriel, kapitalistisk produktion – arbejdere og arbejdsgivere – været meget omfattende. Den har også meget ofte været stærkt politisk og ideologisk motiveret. Dét har ledt til mange forenkede forestillinger om hvad arbejdere og borgerskab er og har været; forestillinger der er ufrugtbare i mødet med en meget kompleks og mangefacetteret empiri.

Når spørgsmålet om arbejderkulturens kompleksitet overhovedet bliver så vigtigt har det at gøre med den arv, som faghistorien har givet forskningen. Nemlig at udgangspunktet til at forstå arbejderes kultur er deres *fælles* interesse i at overtage produktionsmidlerne og skabe et samfund med fælles ejendom. Dette angivelige fælles mål skulle lede til en homogen kulturel orientering blandt arbejdere. Det manglende fælles fodslag som historien/empirien har vidnet om – politisk som kulturelt – kunne man af og til tidligere se forklaret med en term som "falsk bevidsthed": arbejderne havde ikke forstået deres egentlige opgave, de vidste ikke deres eget bedste.

Problemet er, at jeg ikke synes man for alvor har fået taget livtag med denne arv, selv om ingen i dag eksplicit bruger et begreb som "falsk bevidsthed". Grundtanken i begrebet – at arbejderkulturen principielt er en enhedskultur – er der imidlertid ikke gjort op med. Det fik jeg et nyt eksempel på, da jeg i går fik min post. Jeg modtog en reklamefolder fra den helt nye og meget omtalte filmserie *Plads til os alle* om Arbejderbevægelsens historie gennem knap halvandet hundrede år.

Bag på folderen antydes det, via udvælgelsen af et citat fra en journalistanmeldelse, hvorledes producenterne af filmserien gerne ser udviklingen i arbejderbevægelsens historie forklaret. Citatet – af kulturredaktør Jes Stein Pedersen fra Politiken – lyder: *Seriens tilrettelæggere har blik for de store linjer, de afgørende resultater og fremskridt, men også de situationer, hvor intellektuel dovenskab, apa-*

tisk forbrugerisme, pamperi eller almindelig uvidenhed har kørt smukke tanker af sporet.

Med andre ord: Drejebogen fra arbejderbevægelsens tænkere har været god nok, men aktørerne – arbejderne – har ikke rigtigt levet op til forventningerne. I mine øjne nærmer dette sig etnocentrisme. Det lyder som et kuldsejlet u-landsprojekt, hvor de indfødte har vist sig ikke at være årvågne nok.

Selv om de færreste vil se sig som eksponenter for den opfattelse, at arbejdere, der ikke er socialister og utvetydigt kollektivt indstillede, ikke er "rigtige arbejdere", mener jeg altså at man har forsømt en egentlig udforskning og forståelse af den vedvarende mangel på enhed i arbejderkulturen. Et symptom herpå er den række af differentieringsfaktorer, der gennem de seneste årtier er fremdraget for at "forklare" den manglende enhed. Det vil jeg kort eksemplificere:

Ligesom tidligere har man påpeget, hvordan modsætninger mellem faglærte og ufaglærte arbejdere splitter arbejderbevægelsen, og man har især lagt vægt på kønsperspektivet – modsætninger mellem en mandearbejderkultur og kvindearbejderkultur. Derudover har mere mentalitetsprægede "splittelsesfaktorer" været fremhævet de senere år – som f.eks. forskellen mellem arbejdere, der lægger vægt på en respektabel livsførelse kontra mere udisciplinerede typer. Det er det som den svenske historiker Bjørn Horgby, inspireret af den tyske historiker Alf Lüdtke, ser som modsætningen mellem "skøtsamma" arbejdere og "egensinniga" arbejdere. Problemet med denne måde at takle den komplicerede empiri på, er i mine øjne, at man bliver ved med at hævde en grundlæggende homogenitet, der blot distraheres af nogle sociologiske faktorer – "enheden" findes et sted under de forstyrrende elementer, synes man at hævde. Hver ny forsker kan "opdage" nye forhold, der kan hævdes at præge arbejderkulturen. F.eks. kan arbejdere også være styret af deres hæderskodeks, som Horgby kalder det – og listen er vel i princippet uendelig: der kan være stolte arbejdere, rå arbejdere, loyale arbejdere osv. osv.

Den mest ekstreme, men egentlig logiske

og konsekvente, udløber af tendenserne er i virkeligheden postmodernismen – f.eks. personificeret i den engelske historiker Patrick Joyce, der hævder, at der slet ikke er grund til at snakke om et fælles kulturelt orienteringspunkt, når det handler om lønarbejdere. Alt er muligt, og der er blot tale om vilkårlige kulturudtryk uden nogen indre sammenhæng.

Til disse tendenser kan man passende spørge: selvfølgelig kan man finde en mangfoldighed af almindelige menneskelige karaktertræk. Det er da klart; men er der nogen begrundelse for at tale om lønarbejdere?

Som det fremgår, er jeg ikke rigtig tilfreds med de dominerende retninger, der beskæftiger sig med arbejderkulturen. I det ene tilfælde ligger – retorisk sat på spidsen, ganske vist – "falsk bevidstheds-forklaringen" ikke langt under overfladen. I det andet tilfælde – postmodernismen – synes man at opgive troen på, at man overhovedet kan udpege nogle sammenhænge som mere vigtige end andre.

For at undgå disse faldgruber har jeg især gjort to ting – i håbet om, om muligt, at kunne forklare både enhedstrækkene og differentieringen blandt arbejdere. Dels har jeg valgt *metodisk* at gå i dybden med én stor industriel virksomhed, for selv at oparbejde et stort empirisk materiale. Det vender jeg tilbage til om lidt. Dels har jeg gjort det *teoretiske* valg, at tage udgangspunkt i den strukturelle livsformsanalyse udviklet af etnologen Thomas Højrup.

Det grundlæggende udsagn i livsformsanalysen er blot, i udgangspunktet, at for at en kulturel praksis kan analyseres som levedygtig, skal der være tale om en fortløbende reproduktion af den. Omsat til almindelig dansk, vil det sige, at i analysen af lønarbejderne er *nøglen* til at forstå deres handlinger, hvorvidt de sikrer sig indflydelse på deres muligheder for at *fortsætte* et liv som lønarbejdere – f.eks. gennem kamp for bedre arbejdsvilkår, højere løn osv.

Dette valg foretog jeg for at undgå normative forhåndsopfattelser som eksempelvis – den nævnte klassiske – at det er ønsket om at

overtage produktionsmidlerne og skabe et nyt samfund, der binder arbejdere sammen. Eller som nogle af de gængse forestillinger, der er afledt af dette klassiske udgangspunkt, angiver: at arbejderes handlinger er begrundet i at forsøge at undgå kontrol (som den svenske historiker Lars Magnusson siger det), eller at det er, biologisk begrundede, bestræbelser på at skabe sig såkaldt interessant, afvekslende og udfordrende arbejde, der kan forklare hvorfor arbejdere handler som de gør (således som megen arbejdssociologisk forskning i dag hævder i sin agitation for "godt" eller "udviklende" arbejde). Forhåbentlig har jeg undgået såvel sådanne implicite forhåndsantagelser som post-modernismens manglende lyst til at forpligte sig på nogen former for udsagn.

Hvorfor et nærbillede af én virksomhed?

Der er flere gode grunde til at gå dybt ned i én enkelt virksomhed. En af dem er, at man her ved får mulighed for at komme tæt på konkrete personer og få indblik i de nære kulturelle erfaringer. Når dét, der er under lup, er ikke-skrivende såkaldt almindelige mennesker har man som bekendt et stort problem med at finde tilstrækkelig godt kildemateriale. Man bliver meget let afhængig af de toneangivendes kulturelle ytringer – i dette tilfælde fagforeningsprotokoller og trykt materiale som jubilæumsskrifter fra firma og fagforening, avisartikler osv. Mikrostudiet kan i modsætning hertil være et middel til at gøre sig uafhængig af den herskende diskurs og de ideologisk prægede udsagn, der kendetegner den. Man får i stedet – ved at udnytte og kombinere de mest forskelligartede kilder – mulighed for at lægge brik på brik til et ellers fraværende billede af dagligdags erfaringer og prioriteringer gennem tilværelsen for ukendte og anonyme mennesker.

En anden god grund til at lave et rumsligt set snævert studie er, at et af elementerne i analysen kan holdes nogenlunde konstant. Selve produktionsenheden – i mit tilfælde virksomheden Burmeister & Wain som byg-

ger maskiner, motorer, skibe og andre stålkonstruktioner – er i princippet den samme gennem hele perioden 1850-1920. Ganske vist vokser virksomheden konstant og producerer kvantitativt både mere og mere og større og større varer, og jeg gør meget ud af, i forskellige tidssnit, at få rekonstrueret de skiftende fysiske rammer helt ned til værkstedsindretning, lokummer, pausekroge osv. (hvilket pladsen her desværre ikke tillader at komme ind på). Men selve den økonomiske/produktionsmæssige enhed indeholder principielt de samme elementer gennem perioden: Det er den samme form for maskineri der skal fungere og man har hele vejen igennem brug for en kompleks gruppe af ansatte, ufaglærte som faglærte, og sidstnævnte i en næsten endeløs række af specialiteter (kleinsmede, kedelsmede, grovsmede, formere, kernemagere, nittere, skibssmede, tømrere, maskinarbejdere, modelsnedkere, skibssnedkere osv). Ligeledes er hierarkiet af ledelsesfunktioner relativt uændret gennem årene.

På denne baggrund kan man rekonstruere dagligdagen og de interne relationer rundt omkring i værkstederne. Man kan få kendskab til lønforskellene, som viser sig at være betragtelige, men i øvrigt totalt oversete i forskningen. Og man får indblik i grupperingerne, festlighederne, smugkroerne, alliancerne osv.

På den måde kommer man næsten til at kende arbejderne. Man kan se, hvordan de disponerer i forskellige sammenhænge og hvilke handlemuligheder de benytter sig af. Konkret har jeg gjort det, at jeg har forsøgt at få et godt kendskab til de forskellige og mangeartede arbejdsprocesser, der gør sig gældende på virksomheden. Det er trods alt dem, der er betingelsen for, at der overhovedet leves et arbejderliv. Kender man arbejdsprocesserne, har man en god indgang til at forstå den kompleksitet i arbejdsopgaver, der gør sig gældende – for at tage to eksempler fra et af maskinværkstederne i 1850'erne: der er pokker til forskel på akkordarbejdet med at dreje bolte i hundredevis og det arbejde, der består i at bearbejde en række helt nye komponenter til eksempelvis en pumpe. Selv om dem, der laver



B&Ws grovsmedie 1919. Ligesom B&Ws andre værksteder og produktionshaller dannede grovsmedien ramme om en mangfoldighed af interesser. F.eks. er der mellem damphammerpasseren, smedehjælperen og smederen selv (der ses midt i billedet) markante lønforskelle. Forskelle der løbende fører til kontroverser og kulturelle brydninger. Alligevel er de tre mænd også forbundne – som 'lønarbejdere' – fordi de kun kan have indflydelse på løn og arbejdsvilkår, hvis de fremstår som en enhed i fagpolitiske sammenhænge. På samme måde er forholdet til arbejdsledere tvetydigt. På den ene side fremstår arbejdslederen (der hér ses helt til venstre i billedet) som modpart – han er ledelsens repræsentant. På den anden side er han nødvendig som den der fastholder faggrænser og anerkender at bestemte arbejdere har adgang til bestemte arbejdsområder.

arbejdet både i det ene og andet tilfælde kaldes maskinarbejdere og vil optræde som sådan i statistikker – hvis da ikke de blot kaldes industriarbejdere (rent bortset fra at de første statistikker på dette felt først kommer omkring 30 år senere).

At sætte sig ind i arbejdsopgaverne giver også gode muligheder for at forstå det meget komplekse hierarki af ledelse – fra sjakbajsen, der måske blot leder to-tre mand over forskellige mellemniveauer til værkførere og mestre.

Med udgangspunkt i disse forsøg på at forstå selve produktionsorganismen, har jeg fulgt forskellige arbejdergrupper gennem årene, for at se hvordan de *manøvrerer* i forhold til deres – ikke bare *forskellige* – men også – over tid – *skiftende* vilkår. Og her er det ikke kompleksitet, man kommer til at savne.

Der sker nemlig noget umiddelbart paradoksalt, når man snævrer det empiriske felt ind. Fremfor at nuancerne indskrænkes sker der det modsatte – det bliver pludselig tydeligt, hvor kompleks en verden der er tale om. Her får man til overmål stof til nye splittelses-”faktorer”, hvis det er det man er ude efter. Her er genstridige arbejdere, loyale, voldelige, stræbsomme, dovne, respektable, egensindige, ærekære – der er faglærte, tillærte, ufaglærte i en bred vifte af nuancer, arbejdere med “sand bevidsthed” og “falsk bevidsthed”. Kontrasterne og modsætningerne, men også allianceerne tydeliggøres – både i snit og over tid.

For bag denne mangfoldighed af kulturelle udtryk er der alligevel et vist mønster at spore. Der sker faktisk en slags enhedsdannelse blandt arbejderne i den forstand, at der gradvist bliver en stadig større tilslutning til den organiserede fagbevægelse. Det interessante er imidlertid, at brydningerne imellem arbejderne, grænsefladerne mellem højtlønnede og lavtlønnede, mellem forskellige faggrupper, mellem arbejdere med kompliceret og enkelt arbejde osv. *vedvarende* spiller en afgørende rolle og hele tiden nyskabes eller opretholdes. Den enhedsdannelse, der sker, forekommer altså parallelt med en fastholdelse af markante træk af differentiering. Dette mønster af både enhed og differentiering præger i øvrigt bille-

det også gennem hele det tyvende århundrede. Og uanset hvilken branche vi er i.

Og det er dette som jeg indledningsvis omtalte som den ene af mine hovedkonklusioner – differentieringen som vedvarende følgesvend til enhedsdannelsen. Hvordan skal så dét forklares?

Enhed og kompleksitet i en gensidig nødvendighed

Den teoretiske forklaring som jeg fik udviklet gennem arbejdet med afhandlingen kommer her i meget komprimeret form. Nøglebegrebet er her *monopolisering*. Som sagt tog jeg udgangspunkt i at indgangen til forståelsen af empirien var, at arbejderne måtte stræbe efter indflydelse på og forbedring af deres vilkår. Som lønarbejder ejer du ikke selv produktionsmidler og må sælge din arbejdskraft for at overleve. Derfor skal arbejdere monopolisere deres salg af arbejde.

Monopoliseringens ene side er velkendt – nemlig at arbejdere slutter sig sammen for at undgå at blive underbudt på lønnen. Denne *inkluderende* side af monopoliseringen, kan forklare opbakningen til fagbevægelsen. Men monopolisering har en lige så uomgængelig anden side: Der må hele tiden etableres grænseflader til andre arbejdergrupper, hvis man skal bibeholde muligheden for at skabe sig lønfremgang eller bedre arbejdsvilkår. Med andre ord skal man være en, andre *ekskluderende*, arbejdergruppe, for at de krav man stiller til arbejdsgiveren skal have mulighed for at blive honoreret. Arbejdsgiverne som den part, der anerkender netop de på et givent tidspunkt eksklusive arbejdergrupper, skal altså tænkes ind i billedet. Gjaldt kravene – om f.eks. lønstigning – alle arbejdere, på globalt plan, ville kapitalismen bryde sammen. Derfor vil enhedsdannelsen aldrig stå alene, den vil altid ledsages af etablering af grænseflader imellem arbejdere. Det er således rigtigt, at der er et modsætningsforhold mellem arbejdere og ledelse – de kæmper om mest muligt af den skabte merværdi – men det er utænkeligt at arbejdere i alle lande skulle lade

sig forene og skabe et nyt samfund med fælleseje af produktionsmidlerne (uanset fag- og partiprogrammers nedskrevne tilkendegivelser om netop dette hovedmål) – det ville fjerne selve grundlaget for en livsform som lønarbejder. Derfor er “arbejderklassen” ikke den ideelle alliancepartner for de intellektuelle, der ønsker et andet samfund – arbejderkulturens overlevelse betinges af kapitalismen selv. Arbejderbefolkningens brede opbakning til arbejderbevægelsen kan således forklares med, sat på spidsen, at bevægelsen er et middel til – på et stadig højere materielt niveau – at *forblive* lønarbejder.

Jeg hævder i afhandlingen, at monopoliseringsbegrebet som en *nødvendig* sameksistens af enhed og differentiering er velegnet som analyseværktøj på alle niveauer. *Både* når dansk LO i dag går til forhandlingsbordet ved centrale overenskomstsforhandlinger vel vidende, at arbejdsgiverne ikke bare kan indgå en alternativ overenskomst med østeuropæiske arbejdere eller for den sags skyld med svensk LO. *Og* når f.eks. i 1914 de 3-4 damphammere mænd i B&Ws 14-15 mand store grovsmedie eksklusivt kan slås for lønforbedringer vel vidende at de og ikke de andre grovsmede – i hvert fald for tiden – har forhandlingsretten til dét arbejde.

Drukkenskab og respektabilitet

Men hvad med mere kuriøse ting som drikkeri, slagsmål og lignende? Den slags er vel adskilt fra kampen om at sikre sig bedre vilkår? I afhandlingen når jeg faktisk frem til, at man slet ikke kan se disse forhold som løsrevet fra hinanden. Fordi monopoliseringen er af så vital betydning, skal eksempelvis drikkeri også ses i forhold hertil. Når der – fra arbejdernes egne rækker – bliver mere justits med fyldebøtter på B&W efter århundredeskiftet, er det ikke udtryk for, at arbejderkulturen underkastes en almen “modernisering” eller fritsvævende “civilisationsproces” – som også hyppigt er “faktorer”, der bruges vilkårligt som “forklaring”. Den mere konsekvente indgriben overfor drikkeri sker i ganske bestemte

sammenhænge – nemlig når det drejer sig om at forblive en anerkendt forhandlingspartner i forhold til arbejdsgiverne. Derimod kan det sagtens tolereres i mange andre sammenhænge. Ja, nogen gange kan drikkeri være et krav, som f.eks. ved svendegilder, hvor det er vigtigt at understrege, at den tidligere lærling ikke er mere end de andre svende. Her kan det godt være tillidsmanden som i andre tilfælde bandlyser drukkenskab og udisciplineret opførsel som *kræver* at få flasker på bordet.

Pointen er altså, at der er et rationale i den sameksistens af enhed og differentiering som empirien giver så fyldige vidnesbyrd om. Den er ikke resultat af “falsk bevidsthed” eller af diverse vilkårlige splittende faktorer. Når arbejderne ikke ender op som en homogen verdensomspændende masse, er der ikke tale om, at livsmåden er ufuldbyrdet. Tværtimod. Skal man overleve som lønarbejder fordrer det ikke blot organisering, men vedvarende etablering af grænseflader til andre arbejdere. Derfor er differentieringen ikke en slags afvigelse fra en egentlig enhed, men en nødvendig ledsager til enhedsdannelsen.

Arbejdsgivere og arbejdere

Og så til afhandlingens anden hovedproblemstilling – spørgsmålet om relationen mellem ledelse og arbejdere set ud fra ledelsens perspektiv. Jeg skal her blot gennemgå konklusionerne i kort, skematisk form.²

Udgangspunktet er at vi ved århundredeskiftet får en formalisering af forholdene på arbejdsmarkedet – efter Septemberforliget 1899 står arbejdsgivere og arbejdere overfor hinanden på institutionaliseret vis og forhandler om prisen på arbejdet.

Denne udlægning er der almindelig enighed om.

Lige så stor enighed er der om, at tiden op til dette vandskel er karakteriseret ved uformelle relationer mellem parterne. Det er på informel, personlig og i den forstand *vilkaarlig* vis at løn og arbejdsforhold i bred forstand reguleres i perioden før 1900. Det er det, jeg kalder paternalistisk ledelse.

Og faglitteraturen er rig på eksempler på omsorgsfulde eller formynderiske paternalister over hele den industrialiserede verden i perioden op til 1900. Man taler om en gammeldags form for ledelse, med rødder tilbage til standssamfundet, i feudale og laugsmæssige sammenhænge. Og det gøres både i samtiden og i megen aktuell forskning.

Da Burmeister dør i 1898 er det da også disse egenskaber, der hæftes på ham. Politiken skriver i sin nekrolog over Burmeister: *“I Forhold til sine Arbejdere var han en sjælden human Arbejdsgiver, og han indrettede meget tidligt en fortrinligt ordnet Sygekasse og Alderdomsforsørgelse for Arbejderne. Men han stod på det gammeldags-patriarkalske Standpunkt og vilde, at i Storindustrien såvel som i den lille Virksomhed skulde Arbejdsgiveren være Arbejdernes Fader og Herre”*.

Et sådant skudsmål er – hvor personligt møntet på Burmeister det end er – i virkeligheden ekstremt typisk for tiden. Ikke bare i Danmark men i hele den industrialiserede verden – et gammeldags “før” står for at overskrides af et moderne “nu”. Denne opfattelse var medvirkende til at jeg ikke bare ville lave et studie af tiden fra 1870, hvor jo allerede den såkaldt “moderne” tid så småt starter med fagforeningsgrundlæggelser osv. Jeg ville helt tilbage til industrialiseringens tidligste barndom i Danmark, for her måtte da paternalismen findes i sin mest rene form. Derfor har jeg lagt lige så meget vægt på perioden op til 1870 – ganske vist med langt færre kilder til rådighed – som perioden efter.

Da jeg så begyndte at se på 1840erne, 1850erne og 1860erne skete der det mærkelige, at paternalismen så at sige forsvandt fra billedet, i hvert fald i den form som bliver omtalt ved århundredeskiftet som (med Althussers ord) altid-allerede-værende. Der var kun meget få vidnesbyrd om ledelsens forhold til arbejderne – arbejderne optrådte kun helt indirekte ud af arbejdsjournaler og hovedbøger. På sin vis var arbejderne set udfra ledelsens øjne “ikke-eksisterende” i den form de senere kom til verden. De fandtes så at sige kun som arbejdskraft – de optrådte i

værkstederne i hundredevis og producerede tonstunge varer i store mængder, men de var usynlige, de havde ingen stemme. Mit første valg om at undlade at tage udgangspunkt i diskursen gav mig adgang til en nærmest ukendt verden – arbejdsliv og sociale relationer før 1870. På den anden side blev det også meget tydeligt, hvorledes den arbejderdiskurs der opstår efter 1870 – med en hed offentlig debat om sociale spørgsmål, arbejderrettigheder osv. – giver afgørende betingelser for hvordan selvsamme verden senere kunne forandre sig.

Selvfølgelig var der i 1840erne, -50erne og -60erne tale om paternalisme i den forstand, at relationerne mellem arbejdere og ledelse var uformelle og vilkårlige, men når der i denne periode gøres noget særligt for arbejderne skyldes det primært *virksomhedsinterne* hensyn – for at skabe øget produktivitet, for at tiltrække særlige arbejdergrupper osv.

Skabelsen af en ny paternalisme

Det er noget helt nyt der kommer på tale efter 1870. Her lægges der fra ledelsesside vægt på hvor socialt ansvarlig man er som overhoved på en stor produktionsvirksomhed – det gælder ikke bare på B&W, men generelt.

Det er ingen gradvis udvikling, men et brud. I og med arbejderrejsningen, etablering af fagforeninger, og i 1871 etablering af den danske afdeling af Internationale og grundlæggelse af avisen Socialisten, bliver de arbejdere, der hidtil blot har fyldt roller i produktionen til potentielle socialister. Med andre ord kommer der en *ydre* trussel – en trussel som yderst ude vil fjerne betingelserne for at være arbejdsgiver, idet jo det erklærede mål for arbejderbevægelsen er socialisering af produktionsmidlerne.

Ikke overraskende at ledelsen må ændre kurs. Samtidig ser det ud til – uden at det er noget jeg kan undersøge til bunds i afhandlingen – at der fra statsmagten kommer et indirekte pres udefra på virksomhedsledelserne, idet man naturligt nok fra statsside er hundræd for social opløsning i samfundet. Derfor,

hævder jeg, *fødes* en paternalisme, der godt nok i sin retorik ser sig som udløber af en lang tradition – men som principielt er splitny. En paternalisme, der lægger vægt på at vise, hvor socialt ansvarlig den er.

Det mest soleklare eksempel på den nye paternalisme er etableringen af alderdomsforsørgelseskasser på mange store virksomheder gennem 1870erne og 1880erne. I Danmark som internationalt – og også på B&W. Alderdomskasser sender de helt rigtige signaler til omverdenen: nemlig at man ikke bare udnytter arbejdskraften til sidste bloddråbe og herefter overlader til samfundet at feje op. Nej, man drager omsorg for alle arbejdere – høj som lav – ikke bare dem, der er vitale i produktionen, og ikke bare mens man kan drage nytte af deres arbejdskraft, man drager omsorg for dem helt til deres død.

Denne – i egen selvforståelse – “socialt ansvarlige” paternalisme er ikke gammeldags, det er moderne rationel virksomhedsledelse anno 1870/80. Personerne Burmeister og Wain er faktisk begge stemt for at *opgive* alderdomsforsørgelsen allerede i 1878 – tre år efter den er indført – fordi der er en vis modstand mod den blandt arbejderne, der hellere vil have pensionstilskudene direkte i hånden. Og det er rent faktisk aktieselskabet, altså bestyrelsen og dermed den moderne anonyme, formaliserede ledelse, der *på trods af* paternalisterne selv – Burmeister og Wain – vil fastholde den typisk paternalistiske institution alderdomskassen fordi den er så vigtigt et signal udadtil.

Rationalet i den “socialt ansvarlige” paternalisme er altså først og fremmest, at den er et bolværk mod socialismen. Derfor er den ikke bare et udslag af enkeltpersoners behjertede indstilling, men en integreret og næsten nødvendig del af en moderne virksomhedsledelse i 1800-tallets sidste årtier.

Når paternalismen så kommer til kort omkring århundredeskiftet – på B&W som andre steder – er det for det første, fordi den har vist sig at være et uhensigtsmæssigt ledelsesinstrument. Den har ikke været velegnet til at dæmme op for utilfredshed, strejker og kon-

flikter. For det andet og måske allervigtigst er det, at det omkring århundredeskiftet står klart for enhver, at det *ikke* er en samfundsomvæltning man risikerer ved at give arbejderne magt, som de har agt. Tværtimod kan et formaliseret arbejdsmarkedssystem med fagforeninger og arbejdsgiverforeninger danne grundlag for langsigtet og rationel ledelse med arbejderne som af overenskomster forpligtede medspillere. Fagbevægelsen bliver en stabiliserende faktor i det kapitalistiske system, og hvor B&Ws ledelse i 1870erne og 1880erne har bekæmpet faglig organisering med alle midler, ændrer de fuldstændig kurs i 1898 og opfordrer alle arbejdere til at lade sig organisere.

Men århundredeskiftets omvæltninger i ledelsens forhold til arbejderne er altså ikke endepunktet på en langsom uddøen af en ældgammel ledelsesform – en helt ny paternalisme er vokset frem blot tre årtier forinden.

Hvad er en arbejderbevidsthed?

Konklusionerne på denne skitsering af brudene i ledelsesformer giver anledning til helt afslutningsvis at give et sidste ord til spørgsmålet omkring arbejderens bevidsthed, som jeg startede med at problematisere. Jeg refererer her udgangsreplikken fra afhandlingen. *“Det der sker omkring 1870 er faktisk en slags vækkelse, som vel med rette bør kaldes etableringen af en arbejderbevidsthed. Der etableres en bevidsthed om, at man, for at sikre sig indflydelse på sin tilværelse, må organisere sine midler i forhold til dem, der køber ens arbejdstid. At dét til gengæld ikke indebærer kulturel homogenitet, men tværtimod implicerer både enhed og differentiering, har jeg brugt hele afhandlingen på at argumentere for – empirisk og teoretisk. Men at det er en selvbevidsthed, der skabes i årene efter 1870 er ikke til at komme uden om – i disse år skabes, ud fra den betragtning, den danske arbejder”*.

Note

1. Artiklen er en let redigeret gengivelse af det mundtlige forsvar for ph.d.-afhandlingen afholdt den 12. november 1999. Afhandlingen udgives i efteråret 2000.

2. For en mere detaljeret gennemgang af denne problemstilling, se i øvrigt min artikel "Industrial Paternalism in the 19th Century. Old or new?" i *Ethnologia Europaea* 2000.

Abstract

Niels Jul Nielsen: Bonds and Fractures in Workers' and Corporate Cultures, *Arbejderhistorie* 2/2000, s. 21-30.

The article is based on the oral defence of the dissertation The making of the Danish worker. Ties and conflicts in workers culture, especially in regard to the relationships between employees and management on industrial plants 1850-1920.

The aim of this dissertation has been – historically and theoretically – to understand and explain coexistence of different forms of relations between employees and management on big enterprises and to consider these in the context of ties and differences within the culture(s) of workers. The dissertation pays specific attention to industrial production orga-

nized on a capitalistic basis, and the temporal framework is from approximately 1850 to 1920. The main part of the material is provided by a detailed investigation of one large enterprise Burmeister & Wain Machine Building and Shipyard, but the results from this are shown to be generally valid.

There are two main conclusions to be drawn. One is related to managers' perspective, where it is argued that the well-known paternalism which generally gets its deathblow at the turn of the century 1900, is a new feature, created by the threat of workers' unionization only three decades earlier. The other main conclusion concerns the question of unity among respectively differences between workers. The complexity of workers' culture is explained not due to derivations from a common cultural core, not due to "false consciousness" or the like, but as an expression of a necessary (in maintaining cultural reproduction) co-existence of unity and differentiation among workers.

Niels Jul Nielsen
ph.d. i Europæisk Etnologi
museumsinspektør på Københavns Bymuseum
Absalonsgade 3, Postbox 3004,
DK-1507 København V
e-mail: njn.kbm@kff.kk.dk.