

FRÅN SEPTEMBER- FORLIGET 1899 TILL SALTSJÖ- BAD- AVTALET 1938

Danska arbets- givarstrategier med nordiska utblickar

Av Carl-Axel Nilsson

I de første årtier af det 20. århundrede blev de nordiske arbejdsmarkeder organiseret. Men hvordan så denne proces ud fra et arbejdsgiverperspektiv? Det spørgsmål diskuteres i artiklen fra et dansk og nordisk perspektiv.

Den framväxande industrialismen under andra hälften av 1800 innebar nya villkor för det manuella arbetet. Och mycket tidigt uppstod en rörelse bland arbetarna för att motarbeta marknadsindividualismen när det gällde att bestämma villkoren i relationen arbetare-arbetsgivare. Under mindre än ett decennium med början 1898 lades i hela Norden en ny institutionell ram fast, som i princip fortfarande existerar och som innebar att marknaden ersattes av ett förhandlingsspel mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, som fastlägger löner och arbetsvillkor. Kollektivavtalet blev det centrala instrumentet. Det som skett senare under 1900-talet är framför allt att allt fler grupper av löntagare organiserat sig i fackföreningar. Centrala arbetsgivarorganisationer bildades i Danmark 1898, i Norge 1900, i Sverige 1902 och i Finland 1907, fackliga centralorganisationer i Danmark 1898, i Norge och Sverige 1899 och i Finland 1907.¹

Utvecklingen i Danmark var dock betydligt tidigare och därmed mera banbrytande än vad denna serie av närliggande årtal kan ge anledning att tro. I Danmark bildades den nya tidens fackföreningar redan på 1870-talet. Och 1885 utbröt en storkonflikt i Köbenhavn, som avslutades med att ett kollektivavtal av modern typ slöts mellan parterna. I det perspektivet var utvecklingen snarast 10 å 15 år efter i Norge och Sverige och ytterligare lika mycket efter i Finland.

Den följande analysen skall betraktas som preliminär, eftersom den bygger på ett enda källmaterial, de tryckta protokollen från förhandlingarna vid de nordiska arbetsgivarföreningarnas möten, som började hållas 1907 i Köbenhavn och som i ungefär samma former hölls till och med 1937, regelbundet växlande mellan huvudstäderna. De finländska arbetsgivarna deltog i ett par möten redan före 1914 och i samtliga möten efter det första världskriget.²

Analysen genomföres på ett konkret plan och har bara några få förutsättningar som ge-

nerella utgångspunkter. Det antas, att arbetsgivarorganisationer normalt tillkommer senare än fackföreningar och har ett defensivt syfte.³ Det förutsattes alltså att arbetsgivarna inte primärt hade någon önskan att organisera sig i avsikt att förhandla om löner och arbetsvillkor med sina arbetare. När man sedan kom i den situationen, att detta visade sig oundvikligt uppfattade arbetsgivarna det som det naturliga strategiska målet att hålla facket tillbaka och att så långt det var möjligt försvara rätten att själv få avgöra regler och villkor på de egna arbetsplatserna mot ingrepp från fack och stat.

Vidare antas arbetsgivarna naturligen vara samhällsbevarande och inte organiserade i egna politiska partier. Det utesluter naturligtvis inte, att de agerade politiskt. Antingen byggde man upp en parallell organisation av typ Industriråd i Danmark, som hade ansvaret för den allmänna opinionsbildningen. Eller kunde man ha sin VD i parlamentet eller som minister – Finland – vilket gav möjlighet till direkt inside lobbying. Men det svarar knappast till arbetarrörelsens två grenar, vilka på ett överordnat plan samordnades i syfte att förändra samhället i en bestämd ideologisk riktning. Det är t.ex. påfallande, hur svårt arbetsgivarna i de nordiska länderna hade att hantera motpartens strategi att samordna det fackliga och politiska handlandet under 1920- och 1930-talen. Men i situationer med hot mot äganderätten – faktiska eller inbillade – kunde arbetsgivarna visa mycket starka politiskt-ideologiska engagemang och inte tveka att ingripa kraftfullt.

Septemberforliget

Ytterligare ett bevis på att Danmark ledde utvecklingen utgör det faktum, att den stora konflikten 1898-99 med 3 mio. förlorade arbetsdagar löstes genom förhandlingar mellan huvudorganisationerna med det s.k. Septemberforliget som resultat. Detta det första huvudavtalet i Norden skapade en helt modern förhandlingsordning med regler för uppsägning av avtal och varsel om stridsåtgärder. Genom en Skiljedomstol fick man en opartisk

instans för lösning av tolkningstvister. Prejudikat skapades angående rätten att företa sympatiaktioner, om vad som skulle förstås med olaglig stridsåtgärd etc.

Systemet byggde på arbetsgivarens ovillkorliga rätt att leda arbetet och att fritt anställa och avskeda arbetare. Det hade dock också bestämmelser om att arbetsgivare inte ovillkorligt skulle kunna ändra arbetsbetingelserna vid ackord till men för arbetarna. Till sist gällde regeln om att förmän inte skulle tillhöra fackförening. Septemberforliget betydde en klar definition av ett partsförhållande.

I och för sig var de danska arbetsgivarna fullt klara över att Septemberforliget inte i alla avseenden var ett arbetsgivarideal. Det var ett resultat av en kamp mellan två starka parter, alltså något som arbetsgivarna nödgats gå med på mot bakgrund av den starka danska fackföreningsrörelsen.

Samtidigt menade man att forliget i mycket kunde ses som en seger för dem. Det möjliggjorde för arbetsgivarna att inte göra avkall på sina grundläggande intressen. Kollektivavtal innebar en del fördelar: de gav arbetsro, de gav en mera stabil arbetskraft, de gav säkerhet i de ekonomiska kalkylerna – allt under förutsättning att motparten var stark nog att garantera att avtalen hölls. Systemet med kollektiva avtal inom en ram som Septemberforliget borde kunna innebära, att stora uppslitande konflikter inte längre var sannolika.

Nackdelen låg uppenbart i att lönerörligheten kunde hämmas. Det var lika viktigt för de danska som för alla andra arbetsgivare att löner så långt möjligt fastställdes ute i företagen och att de var individuella. Det var därför utomordentligt viktigt att i kollektivavtal endast avtala minimilöner för att kunna garantera både individuell, branschmässig och geografisk lönespridning och konjunkturell lönerörlighet. Likaså var det viktigt att inte få avtal om garantilöner vid ackordsarbete.

Septemberforliget garanterade också arbetsgivarens rätt att leda arbetet och – förmodligen allra viktigast – hans rätt att fritt anställa och avskeda arbetare, även lärlingar, som inte var medlemmar i fackförening. Ock-



Samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter kunne i den tidlige fase også antage mere privat karakter. Hjalmar von Sydow (t.v.) repræsenterede de svenske arbejdsgivere og Herman Lindquist svensk LO på ILO-konferencen i Washington 1919. Under konferencen blev der arrangeret en udflugt til Niagara-vandfaldene. (Foto: Fra Hans de Geer, Arbetsgivarna SAF i tio decennier, Stockholm 1992)

så i detta avseende rådde rimligen total enlighet mellan arbetsgivarna i alla länder om vad som var arbetsgivaridealet.

På en punkt kompletterades Septemberforliget regelsystem på ett sätt som de danska arbetsgivarna till en början klart ogillade. De var nästan fanatiska motståndare till statliga ingrepp men fick finna sig i acceptera, att staten genom lagstiftning inrättade två nya institutioner, en af staten utsedd förlikningsman och en partssammansatt arbetsdomstol, "Den faste Voldgiftsret", som ersatte Septembforligets s.k. permanente voldgiftsret. I fråga om medling och förlikning var Danmark för en gångs skull inte ledande. Det första initiativet togs i Sverige.

Arbetsgivarnas ursprungliga hållning till offentligt utsedda medlare formulerades på det nordiska mötet 1907. "Vi ved, at hvis vi får sådanne, vil de blive valgt efter politiske hensyn, og deres standpunkter i sagerne vil tildels være betinget af deres politiske sympatier og antipatier."⁴ Efter det man enats om Septemberforliget hade det införts i alla kollektivavtal "bestemmelser, som tager sigte på at hindre udbruddet af pludselige arbejdsstansninger, i første instans gennem en mæglingsinstitution, i anden gennem voldgift..". Och det viktiga var att alla avtal är frivilliga mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Men arbetsgivarna lärde sig att snabbt efter 1910 att uppskatta den statlige forligsmanden. 1911 hette det at "man kan ikke andet end anerkende det store og dygtige arbejde, der er udført af ham". Och om Den Faste Voldgiftsret uttalade arbetsgivarna samma år, att den "øvet en ganske overordentlig inflydelse såvel på vore overenskomstforhandlinger som på de forhandlinger, der har været ført i tarifperioder med fagforeningerne om brud og om uoverensstemmelser". Men helt nöjd var man inte, förrän fackföreningarna gjorts "fuldt ud ansvarlige for overholdelsen af de kollektive overenskomster". De danska arbetsgivarna rådde enträget sina nordiska kollegor att hålla mycket hårt på denna princip.⁵

Det visade sig snart, att Septemberforliget var en unik företeelse i Norden och det skulle

dröja till in på 1930-talet innan det fick efterföljare i de andra länderna, i Finland till efter 1944. Men det framgår av diskussionerna på de nordiska mötena, att det sågs som en förebild och att dess regelsystem i varje fall tillämpades partiellt.⁶

Gemensamt för de övriga nordiska länderna var att man i alla tre kom att ingå kollektivavtal på metallområdet under åren 1905-1907, rikstäckande i Norge och Sverige, avgränsat till Helsingfors i Finland. I Sverige följdes detta upp med Decemberkompromissen 1906, en överenskommelse mellan SAF och LO som summariskt skisserade ett regelsystem av samma typ som det i Septemberforliget. Men 1909 utbröt den svenska storstrejken, en av de största arbetskonflikterna i Norden i modern tid, och bland arbetsgivarnas krav var att få ett huvudavtal mellan centralorganisationerna. Men detta stötte på starkt motstånd inom vänstergrupper inom LO och strejkerna/lockouterna slutade, i kontrast till vad som skedde i Danmark 1899, med ett svårt nederlag för LO.

I Norge var organisationsgraden på arbetarsidan mycket låg och när man också i Norge fick en storkonflikt 1911 var det bara 32000 arbetare som lockoutades. Men parterna kunde inte själva klara att lösa konflikten utan regeringen ingrep med medling och lösningen blev en frivillig skiljedom. Även i Norge dröjde det till 1930-talet innan ett huvudavtal ingicks.

Mest dramatisk var utvecklingen i Finland. Där inleddes förhandlingar om ett nytt avtal för metallsektorn i Helsingfors, när det gamla löpte ut och stridsåtgärder proklamerades. Då deklarerade plötsligt arbetsgivarna, att lockouterna avblåstes och att det inte längre var aktuellt att ingå något avtal. Strejkerna upphörde snart och något avtal ingicks aldrig. Från och med nu vägrade de organiserade finländska arbetsgivarna konsekvent att ingå kollektiva avtal. Först 1939 togs inledande kontakter med en slags principöverenskommelse om fredliga relationer, den s.k. "januariförlovingen". Den fullföljdes efter kriget med resultatet, att också Finland fick en arbetsmarknad med kollektivavtal som i de övriga nor-

diska länderna. Men ett undantag fanns. På det grafiska området ingicks redan från seklets början regelmässigt rikstäckande avtal på basis av samma regler som fanns i Septemberförslaget.

För Danmarks del var arbetsgivarna utomordentligt nöjda med resultatet av Septemberförslaget. Det var med stolthet som man på det nordiska mötet 1911 kunde meddela sina nordiska kollegor, att man lyckats ingå 5-åriga kollektivavtal för flera viktiga sektorer på arbetsmarknaden. Det hade inte alltid lyckats utan strid, och inte alltid utan uppoffringar, men principiellt var det en stor framgång.

1911 utlöpte avtalen på en rad viktiga områden och arbetsgivarna satte sig som mål att uppnå så långa avtalsperioder som möjligt samt inte minst att få gemensamma giltighetsperioder. Man såg flera fördelar härmed. Arbetsron säkrades under en lång period. När förhandlingar sedan skulle inledas kunde man "få en samlet overvejelse af løn- og arbejdsforholdene i dansk håndværk og industri på et bredere og mere almenyldigt grundlag end ellers" och dessutom "vilde arbejdsgivernes solidaritet og kammeratskabsfølelse styrkes ved bevidstheden om, at hvis der blev krig, skulle alle i ilden sammen".⁷

Det är uppenbart, att skillnaderna mellan de tre länderna var betydande och de låter sig inte utan vidare förklara. Likartade organisatoriska system med fackföreningar och sammanslutningar för arbetsgivare på olika nivåer skapades på arbetsmarknaden i alla länderna med inte allt för stora tidsmellanrum. Det gällde institutioner typiska för den industrialiseringsprocess, som alla länderna också genomgick. Drivkraften var industriarbetarnas ökade medvetenhet och önskan om att genom kollektiv samverkan lättare kunna förbättra sina villkor. Men detta var bara yttre likheter. I praxis dominerade olikheterna.

Skillnader i industrialiseringsgrad och inkomstnivåer är naturligtvis en generell förklaring, som kan tillämpas på både Norge, Finland och Sverige. Alla låg senare i industrialiseringen och hade lägre per-capitainkomst än Danmark ännu vid sekelskiftet 1900. Finland

var minst industrialiserat och hade den lägsta per capitainkomsten och låg också längst efter i utvecklingen av ett förhandlingssystem.

Det är heller inte svårt att konstatera skillnader i ekonomisk struktur av betydelse för hur arbetsmarknadens organisationer utvecklades och agerade. Man kan t.ex. peka på en rad strukturella skillnader mellan Danmark och Sverige. I Danmark dominerade små och medelstora företag, som producerade både konsumtions- och investeringsvaror för hemmamarknaden. Produktionen var starkt koncentrerad till Köbenhavn. Exporten var visserligen stor men omfattade bara ett par varor, smör och bacon, dvs en produktion nära knuten till jordbruket. Ekonomin var väl integrerad och med relativt sett små regionala inkomstskillnader.

Häremot kontrasterar den svenska ekonomin, med en exportbaserad produktion av råvaror och halvfabrikat med en stark tyngdpunkt på stora företag. De regionala skillnaderna var mycket stora och landets ekonomi ännu inte till fullo integrerad, med t.ex. en skånsk ekonomi som mycket påminde om den danska. Sverige förde också en mer protektionistisk utrikesekonomisk politik.

Skillnader av denna art går tydligt igen i de organisatoriska konstruktioner, som valdes. DA var sålunda den enda arbetsgivarorganisation av någon betydelse i Danmark, bortsett från jordbruket, och rymde inom sig alla branscher och företag, stora som små. Föreningen var också hårt centraliserad.

I Sverige fanns under några år en organisation, som uttalat konkurrerade med SAF om platsen som centralorganisation. Det var Allmänna Arbetsgivarföreningen, bildad i Malmö 1902 och vars stadgar klart visar att den hade DA som förebild. Den bestod av företag i Syd- och Västsverige. Den fick dock rätt snart ge upp ambitionerna och anslöt sig till SAF men levde kvar i form av skånska ortförbund inom SAF ända till 1932. Dessutom fanns det länge vid sidan av SAF en annan rikstäckande organisation, Centrala Arbetsgivarförbundet, som huvudsakligen bestod av företag i byggnads- och anläggningsbrans-

chen. Även Verkstadsföreningen stod under flera år utanför SAF.

Det finska AFA (senare AFC) skilde sig från både DA och SAF genom att praktiskt taget helt bestå av storföretag, med dem inom skogsnäringarna och inom textilindustrin som dominanta. Avsikten var enligt stadgarna att få med också den mindre företagsamheten men det visade sig inte möjligt. AFA var den minst centraliserade av de tre här behandlade organisationerna. Och ett senare försök att centralisera fick snart uppges. Att Textilindustrins Arbetsgivarförbund under en lång period stod utanför centralorganisationen tycks mest ha varit en protest mot vad man uppfattade som försök till centralisering av makten till AFC. Någon schism i fråga om den allmänna strategien mot fackföreningarna var det knappast fråga om. Generellt kan man hävda att de stora finländska skogskoncernerna var helt dominerande.

Men allt detta förklarar naturligtvis bara ordningsföljden i förloppen och skillnader i den institutionella uppbyggnaden. Det förklarar inte fullt ut de kvalitativa skillnaderna, som att LO i Sverige led ett så stort nederlag 1909 medan LO i Danmark 1899 visade sig vara jämnstarkt med DA. Det förklarar förvisso heller inte varför det stora flertalet av de organiserade arbetsgivarna i Finland under åren omkring 1910 bestämde sig för att vägra fackföreningsrörelsen kollektivavtal.

Det finns ingen anledning att anta annat än att de finska arbetsgivarnas därmed kom att stå för en strategi, som de flesta arbetsgivare gärna skulle ha sett tillämpad överallt, nämligen att motsättningar i fråga om löner och arbetsförhållanden skulle avgöras på den lokala arbetsplatsen, eventuellt efter det att man förhandlat med representanter för den lokala arbetarstammen. I den mån man tvingades göra avsteg från idealet var det framtvingat genom motpartens ambitioner och styrka.

Den centrala förklaringsfaktorn till avsteg från arbetsgivarnas ideal måste rimligen sökas på arbetarsidan. Denna arbetsgivarnas motpart uppträdde under industrialiseringen allt mer offensivt. Den byggde på en socialistisk ideo-



Hans Langkjær stod i spidsen för DA fra 1920 til 1932. Han var trykker og havde tidligere været formand for Københavns Bogtrykkerforening. (Foto: Arbejdsgiverforeningen gennem 50 år 1896-1946)

logi om samhällseliga systemförändringar och den träffade de strategiska avgörandena inom ett centraliserat, kollektivt organisationssystem.

Men det var inte bara en fråga om hur väl organiserad arbetarparten var. Det var också en fråga om hur starka de ideologiska kraven var och om de tillät, att den fackliga grenen av en samlad arbetarrörelse koncentrerade sig på att uppnå resultat först och främst i fråga om konkreta förhållanden på arbetsplatserna. I vilken omfattning var den samlade strategien revolutionär eller reformistisk?

Den danska fackföreningsrörelsen var inte bara stark och kunde tidigt utkämpa en stor-konflikt utan att förlora, den var också redan i slutet av 1800-talet klart reformistisk i sin politiska/sociala strategi. Frågan är kanske snarare om den någonsin varit revolutionär.⁸

Motsvarande kan förvisso inte sägas om Sverige. Det skulle dröja till efter 1917 innan socialdemokratin och LO blev en revisionistisk arbetarrörelse med en klar separering av politiska och fackliga uppgifter. Under storstrejken 1909 hade revolutionära element utan tvivel stort inflytande och förhindrade en uppgörelse i kompromissens tecken. Den svenska fackföreningsrörelsen var stark och organiserade en stor andel av arbetarna, men den var ännu inte mogen att spela en roll inom ramen för det liberal-kapitalistiska samhället.

Den finska fackföreningsrörelsen var kvantitativt svag men dess ideologiska engagemang var starkt. De extremt hårda motsättningarna under inbördeskriget 1918 fullföljdes på det fackliga området genom att många inom den kommunistdominerade fackföreningsrörelsen överhuvud inte önskade ingå kollektivavtal. De sågs som avsteg från den renlärliga, revolutionära linjen.

Det specifika för Finland går längre än så. Vit och röd stod inte bara för borgerlighet mot arbetarrörelse. Motsättningen skar tvärs igenom arbetarleden ute på arbetsplatserna. Stora delar av den industriella arbetskraften ställde sig solidarisk med arbetsgivarna, i varje fall i form av man gemensamt tog avstånd från de socialistiska lärorna.⁹



Michael Lyngsie (1864-1931) var formand for Dansk Arbejdsmands Forbund (1897-1931). Det var med nogen tøven at formanden for de finske arbejdsgivere tog ham i audiens i 1927, men hans danske kollegaer havde betrykket ham om, at Lyngsie var ikke så farlig, som han lød. (Foto: ABA)

I Norge var det kommunistiska inflytandet inom fackföreningarna liksom i Finland stort. Det gick så långt att den norska AFL under 1920-talet isolerades i Norden. Landsorganisationerna i de övriga länderna vägrade att delta i de traditionella nordiska arbetarmötena, som hållits sedan slutet av 1800-talet. Det dröjde till in på 1930-talet, innan traditionen kunde återupptas.

En annan viktig faktor i förklaringen av skillnaderna mellan de nordiska länderna är olikheterna i fråga om befolkning och arbetskraft. Den största kontrasten fanns mellan Danmark och Finland. I det senare landet fanns stora grupper av småbrukare, som var beroende av inkomster utanför jordbruksarbetet för att kunna överleva. Med finländsk industri i hög grad belägen på landsbygden, vilket gällde både den skogsbaserade industrin och textilindustrin, hade man bland dessa småbrukare tillgång till en arbetskraft, som var svår att nå med de nya fackföreningarnas socialistiska budskap. Det var också grupper, som lätt kunde rekryteras som strejkbrytare. Även i Sverige och Norge fanns en liknande småbrukarsektorer, men de var i dessa länder långt ifrån så stora som i Finland.

Det är självklart så, att utan tillgång till en oorganiserad arbetskraft, skulle arbetsgivarna inte ha samma intresse av att så hårt och så länge som man gjorde, hålla på principen att själva ha den fulla rätten att anställa och avskeda arbetskraft. Denna princip höll i och för sig också de danska arbetsgivarna på, men den kom i Danmark fortare än i de andra nordiska länderna att sakna betydelse. 1929 underströk ordföranden i DA, boktryckare Langkjær, vikten av att fortfarande hävda arbetsgivarnas rätt att själva bestämma, vilken arbetskraft han ville använda, också oorganiserad arbetskraft, men han gav uttryck för en viss uppgivenhet.

Denna arbetsgivarnas rätt har dock fått avtagande betydelse, "efterhånden, som alle arbejderne bliver organiserede, eller de uorganiserede bliver så få og trykkede af forholdene, at de under fredelige forhold ikke tør fravige de organiserede arbejdes krav og ved ind-

trædende arbejdsnedlæggelse af de organiserede følger disse ud i strejken af frygt for at blive behæftet med skruebrækkernavnet".

1920-och 30-talens konfrontationer

De danska arbetsgivarnas förhoppning att man i Septemberforliget fått ett instrument som garanterade att konflikter kunde avvecklas utan uppslitande strider och att långtidsavtal skulle kunna ingås grusades i varje fall till dels efter det första världskrigets slut. Forliget bröt ingalunda samman, spelreglerna hölls till punkt och pricka men oron på arbetsmarknaden blev större och konflikterna mera omfattande än arbetsgivarna nog föreställt sig.

Omedelbart efter krigsslutet upplevde man starkt ett kommunistiskt hot på många håll i Europa. Revolutionära tendenser var starka och konkreta försök till revolutioner inträffade. De nordiska länderna upplevde på nära håll dramatiska händelser i Finland med inbördeskrig.¹⁰ För Danmarks del ser vi nu ett agerande från arbetsgivarnas sida i fråga om strejkbrytare som inte är annorlunda än de finländska arbetsgivarnas. När spelreglerna enligt Septemberforliget kunde kringgåas var man ingalunda främmande för att tillgripa hårdare tag.

Den konkreta händelsen var en hamnarbetarstrejk i Köbenhavn 1920. Just hamnstrejker upplevdes som uttryck för en internationell kommunistisk strategi, inspirerad och ledd av Komintern. Arbetsgivarna förhandlade i och för sig i vanlig ordning med motparten, men fick en möjlighet att ingripa genom organisationen Samfundshjælpen. Der var en sammanlutning med tysk förebild, Technische Nothilfe, vars ändamål var att ingripa i strejker, när de kunde uppfattas som samhällsfarliga och när statsmakten gjorde en framställan om detta.

DA var naturligtvis inte som organisation medlem av Samfundshjælpen, men denna hade täta personband till både DA och enskilda företag. Och just 1920 förelåg en situation när man ansåg sig berättigad att ingripa. Det sked-

de genom att studerande och kontorspersonal rekryterade för att tillfälligt arbeta i hamnen som strejkbrytare. Det medförde att strejken kunde avlysas och nya kollektivavtal ingås, mycket mera fördelaktiga för DA än annars med största sannolikhet skulle ha blivit fallet.¹¹

En viktig förändring hade inträffat i arbetskraften sedan Septemberförslaget ingicks. Antalet arbetargrupper på mellannivå, i Danmark kallade "tillærte" och som varken var yrkesutbildade eller utbildade, hade ökat starkt. Det betydde en markant radikaliserings av fackföreningsrörelsen. De tillærte organiserades till stor del i Dansk Arbejdsmandsforbund (Daf), som hade den efter danska förhållanden ovanligt radikale M.C. Lyngsie som en stark ledare. Daf blev i hög grad en faktor att räkna med, ibland också ett problem för LO.

Typiskt för relationen mellan DA och DfS blev att man utkämpade relativt få men till gengäld stora konflikter, där arbetsgivarna tillämpade strategin att mycket tidigt i en konflikt tillgripa omfattande lockouter. Det gällde konflikterna 1922, 1925 och 1936, de två sistnämnda med över 100.000 arbetare indragna. Efter nordiska förhållanden var förhållandena speciella i Danmark. Man kan jämföra med Sverige, som sammanlagt under 1920- och 1930-talen hade betydligt mer än tre gånger så många konflikter som Danmark, konflikter som till gengäld i genomsnitt omfattade bara en tredjedel som många deltagare.

I ett avseende har de danska arbetsgivarna en fördelaktig situation. Antalet kollektivavtal var inte så stort, cirka 1100, och nästan hälften var nationella. Även på denna punkt är en jämförelse med Sverige illustrativ. Där hade man 3300 avtal och bara drygt en tredjedel var nationella och en lika stor andel lokala. I Danmark var bara 16 % avtalen lokala.¹²

Som exempel på hur en storkonflikt genomfördes kan tas 1925 års stridsåtgärder. Konfliktförloppet under det första halvåret hade många typiska drag. Förhandlingarna fördes formellt i förbunden, men DA samordnade och beslöt om stridsåtgärder. I realiteten rörde det sig om centrala förhandlingar om lönerna, lokala om de allmänna anställnings-

villkoren. DA hade ett övertag i arbetsgivarnas inbördes solidaritet i motsats till LO, som hade motsättningar mellan yrkesutbildade och grovarbetare.

Genom lockouter utvidgades kontinuerligt konfliktområdet. Det skedde dels efter det att arbetsidan hade varslat om en mer begränsad strejk, dels efter det att ett medlingsförslag förkastats av arbetsidan. När konflikten avslutades – båda parter godtog medlingsförslaget i början av juni – omfattade den i det närmaste 100.000 arbetare.

Slutresultatet innebar generellt, att arbetarna fick ge efter på sina krav mer än arbetsgivarna. Men i vissa avseenden fick den danska arbetsgivarstrategien den verkan, att man måste ge efter på för arbetsgivarna känsliga punkter, t.ex. i fråga om låglönesatsningar. Man kan nog påstå, att de danska arbetsgivarna, bundna av Septemberförslaget fick göra flera medgivanden än t.ex. de finländska samtidigt fick göra på en arbetsmarknad helt utan avtal. Men det skall också framhävas, att det å andra sidan förekom, att DA med framgång kunde spela på motsättningarna mellan fackföreningar och utnyttja ett konfliktmissnöje hos de yrkesutbildade arbetarna.

Daf under Lyngsie spelade en speciell roll under konflikten genom att helt på egen hand varsla en transportstrejk som en sympatiaktion och genom att sedan hota med att förkasta ett slutgiltigt medlingsförslag. Härigenom kom Daf i motsättning till både DsF och regeringen, som fruktade för lantbruksexporten. Inom regeringen utarbetades en plan för att genom lag få ett slut på konflikterna. Men som en antiklimax gick Dafs kongress emot sin ordförande och röstade för medlingsförslaget. Det ligger nära till hands att medlingsresultatet trots allt påverkades en del av det sätt Daf agerade.

Solidaritet inom arbetsgivar-kollektivet var en förutsättning för den danska strategin, i vilken den centrala organisationen hade ett fast grepp om förloppet. Men de danska arbetsgivarna spelade ett högt spel genom sin strategi att i stor skala och snabbt tillgripa lockoutvapnet. Det betydde, att arbetsgivarna utmanade

opinionen och breda kretsar i det politiska etablissemanget. Det fanns ett klart utsagt hot, att staten kunde ingripa med lagstiftning.

Ett led i den danska arbetsgivarstrategin var liksom tidigare att försöka undgå politiska beslut i frågor som med fördel kunde regleras i kollektivavtal. DA hade redan tidigare lyckats få 8-timmarsdagen reglerad genom avtal och inte genom lag som i Finland och Sverige. I uppgörelsen efter 1922 års storkonflikt ingick förbättringar – ur arbetsgivarsynvinkel – av normerna för övertids- och skiftarbete. En partssammansatt kommission skulle ytterligare utreda frågor omkring en flexibel tillämpning av reglerna om 8 timmars arbetsdag.

Efter 1926 års generalstrejk i England hade en grupp företagare i opposition mot sina egna organisationer och med Sir Alfred Mond i spetsen börjat arbeta för mera av samförstånd mellan parterna på arbetsmarknaden. Man talade om en rörelse, Mondismen, som fick stor spridning över Europa. I Sverige deltog t.ex. SAF 1928 i en trepartskonferens organiserad av regeringen och med representanter för arbetarnas och arbetsgivarnas organisationer samt för statsmakten. De danska arbetsgivarna såg i enligt med sina traditioner detta som något icke önskvärt. Man riskerade att dra in andra ämnen i sitt handlande än sådana, som direkt härrörde ur problemen på arbetsplatserna.

En jämförelse med förhållandena i det övriga Norden ger perspektiv på utvecklingen i Danmark under hägnet av Septemberforliget. I all synnerhet står förhållandena i Finland i skarp kontrast till vad som var det normala i Danmark. Som redan nämnts ingicks på det hela taget inga kollektivavtal i Finland mellan arbetsgivarna och arbetarna. Det hindrade inte att det förekom konflikter och strejker, i några fall också omfattande sådana, där ett huvudkrav från arbetarna sida var att få avtal. Ett typiskt exempel, låt vara kvantitativt mer omfattande än genomsnittet, är de hamnarbetarstrejk som gällde praktiskt taget alla hamnar och varade från juni 1928 till april 1929. Här förekom både förhandlingar och medling. Det organiserades utländskt stöd till strejkande.

Men resultatet var övervägande negativt för arbetarna. Lönerna höjdes inte mer än vad arbetsgivarna från början höjt dem. Hamnarbetet uppehölls i full utsträckning, i huvudsak med arbetskraft, som arbetsgivarna rekryterat via sitt eget aktiebolag "Exportfred", vars uppgift just var att skaffa strejkbrytare. De strejkande fick rätt att få sitt arbete tillbaka, men bara i den mån det fanns plats, eftersom strejkbrytarna hade företräde.

Det är inte överraskande att resultatet inte blev kollektivavtal. Men det förtjänar nämnas att arbetsgivarna inte ens menade sig kunna skriva under ett medlingsförslag tillsammans med motparten. Det skulle kunna uppfattas som ett erkännande och en legitimering av fackföreningen. I stället sände man ensidigt ett skriftligt svar till medlarna.

En konflikt inom metallområdet 1927 visade ett liknande mönster som hamnkonflikten året efter. Även här genomförde arbetsgivarna ensidigt lönehöjningar helt på individuella kriterier men arbetarna vid fabriker i Åbo utlöste strejker med krav om störst lönehöjningar för de lägst avlönade. Det blev inledningen till en mera omfattande konflikt där arbetsgivarna mycket energiskt med en landsomfattande lockout kämpade för principen om ett individuellt lönesystem, där de utbildade arbetarna snarast skulle få mera än de outbildade.

Medlarna fann det tydligen utsiktslöst att föreslå något annat och vad arbetarna uppnådde, när konflikten avblåstes i slutet av året var en något högre lönenivå än den arbetsgivarna hade tänkt sig. Men något kollektivavtal ingicks ej, produktionen hölls på det hela taget uppe under konflikttiden och de nyanställda skulle inte avskedas till förmån för de strejkande.

I Sverige försiggick den alldeles övervägande delen av kontakterna mellan arbetsgivare och arbetare på samma sätt som i Danmark. Men till skillnad från Danmark fanns det åtskilliga lokala fackföreningar med revolutionär ideologi. Inte minst var syndikalismen spridd. Det gav upphov till åtskilliga konflikter – inte minst i hamnar – där de svenska arbetsgivarna agerade identiskt med

ARBEJDERHISTORIE NR. 4 2001

de finländska. Det mest kända fallet är Ådalen år 1931, då demonstranter besköts och dödade av militär, en unik händelse i Norden.

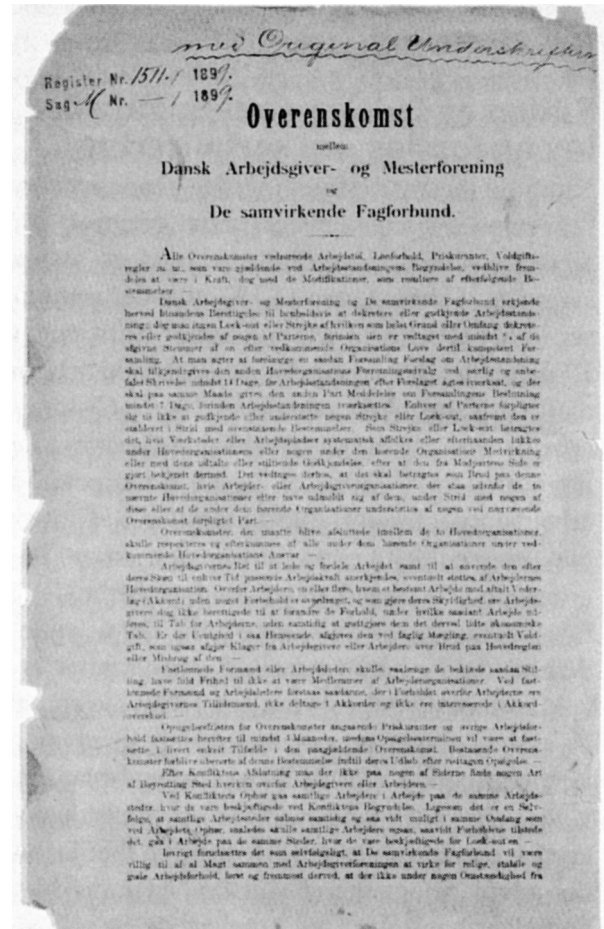
De svenska arbetsgivarna hade förberett sig för konflikter i hamnarna av samma slag som den stora konflikten i Finland 1927. Ända sedan 1911 hade SAF ett avtal med Redarföreningen. Det innebar att en fond upprättades, som skulle finansiera uppläggnings av fartyg i strategiska hamnar, som ständigt skulle vara utrustade för att kunna hårbärgera strejkbrytare vid strejker. Därmed skulle sammanstötningar mellan strejkande och arbetsvilliga lättare kunna undvikas.¹³

Parentetiskt kan nämnas att man på många håll, i t.ex. Sovjetunionen och i Norden visade solidaritet med de finländska hamnarbetarna. Det kunde gälla ekonomiskt stöd men också sympatiåtgärder. I Danmark engagerade sig Lyngsie i DAF kraftfullt i hamnstrejken. Han fick till och med besöka de finländska arbetsgivarnas direktör, vilket nog mest överraskade den sistnämnde. Men han menade sig inte kunna förvägra Lyngsie "audiens", sedan ordföranden i DA skrivit till honom och förklarat att Lyngsie faktiskt inte var så farlig som man kunde tro. Det gick rätt bra att resonera med honom.¹⁴

Poängen är att när Den faste Voldgiftsret förklarade sympatiaktionen olaglig, böjde sig Lyngsie och respekterade rättsens utslag. Medan det är ett faktum, att när sympatiaktioner igångsattes i nordliga svenska hamnar, så kunde dessa inte lika lätt stoppas.

De svenska arbetsgivarna hade generellt sett betydligt större svårigheter att uppträda solidariskt. Den danska strategin med stora lockouter över hela arbetsmarknaden kunde inte tillämpas i Sverige. Intressena var för motstridiga mellan t.ex. hemmamarknads- och exportindustrierna. Ofta var de förra något mindre stridsvilliga än de senare och ansåg sig bättre än de senare kunna kompensera för lönehöjningar med prishöjningar.

Men de danska arbetsgivarna hade förvisso inte någon problemfri tillvaro trots de fasta ramar som Septemberforliget gav. Det kom att utvecklas olika slags praxis, som arbetsgi-



Arbejderbevægelsens eksemplar af overenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og De Samvirkende Fagforbund (den såkaldte hovedaftale) fra 1899 opbevares på Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv. (Foto. ABA)

I Tilslutning til ovennævnte under D. D. underskrevne Overenskomst har Forretningsskiftet for bæltsløste Dansk Arbejdsgivers- og Medlemsforening og De samvirkende Fagforeninger besluttet følgende med hensyn til Virkning for de nævnte Overenskomster:

- 1) At der ved Indgåelsen af praktiske Arbejdsforhold ikke fra nogen af Overenskomsternes Side skal fastsettes eller pålægges nogen Bestemelse, der står i Modstrid med Bestemelserne i ovennævnte Overenskomst.
- 2) Saa snart nogen af Overenskomsternes Bestemelser, at der er gjort Udred på denne Hæft, kan den tilslagne Medlemsforening for Hæft- og Skadesløst i Kjøbenhavn, saaledes det kan henvises til en permanent Valgforretning, overfor hvilken der ved Lov er fastsat som Valgpligt som ovenfor Landets almindelige Danstid. Denne Valgforretning skal bestaa af 7 Medlemmer, af hvilke hver af Partierne vælger 3 medlemmer uafhængende af Partierne. Disse vælges af de i Forretningsskiftet, Landets Jærner - Saa snart disse Valgforretninger er oprettede, træder den straks i Stedet for Hæft- og Skadesløst i alle Forhold vedrørende ovennævnte Overenskomst (jfr. denne D. og II. Side).
- 3) No. bestaaende skriftlige Overenskomster mellem Arbejdsgivers og Arbejdernes valgte Arbejdskomiteer i de respektive Fag Bæltløste Overenskomster i ovennævnte Overenskomst. Alle Stykker, og kunne kun bestå af følgende Ordlyd:

København, den 17. September 1899.

Forretningsskiftet for Dansk
Arbejdsgivers- og Medlemsforening
København
København
København
København
København
København

Erklæringsskiftet
for de nævnte Fagforeninger
København
København
København
København
København
København
København

varna ansåg starkt gick emot deras legitima intressen. Solidariteten och stridsviljan inom de egna leden var inte nog. Som redan nämnts hade man hotet om statliga ingripanden. Det fanns en trötthet hos tredje man inför omfattande strider på arbetsmarknaden, till stor del orsakade av arbetsgivarna. Både socialdemokratin och i sociala frågor vänsterinriktade borgerliga grupper, den borgerliga vänstern, var benägna att utnyttja denna situation till lagstiftning. Det gjordes också vid flera tillfällen, antingen genom att gällande avtal prougerades eller genom att ett vilande medlingsförslag upphöjdes till lag.

Arbetsgivarna uppfattade dessutom fackföreningsrörelsens omröstningsregler som ett stort problem. Det visade sig gång på gång, att arbetarparten kunde utnyttja medlemsomröstningar på ett, menade arbetsgivarna, allt för smart sätt. En typisk situation var att förhandlingar ledde till ett avtalsförslag, ofta efter medling. När arbetsgivarna så med stor tvekan accepterade kompromissen liksom fackföreningsledningen, sändes förslagen ut på medlemsomröstning.

Ofta deltog en mycket liten andel av fackföreningarnas medlemmar i omröstningarna men likväl tilläts små majoriteter att förkasta förslagen. Inte minst var det lätt att få ett nej som resultat när många fackföreningar var inblandade. Nya förhandlingar inleddes och arbetsgivarna tvingades till nya eftergifter med små möjligheter att ta strid och risk för statens ingripande.

I några avseenden fick arbetsgivarna förändringar till stånd.

En ny Forligsmandslov antogs 1936 som reglerade proceduren vid förhandlingar och som föreskrev, att riksavtal skulle eftersträvas och att avtal skulle ha gemensamma utloppstider. Även själva förhandlingsförfarandet från lokal till central nivå reglerades och avsikten var bl.a. att komma i lägen där så få frågor som möjligt var kvar att avgöra vid eventuella medlingsingrepp.

Redan tidigare hade avtal träffats om regler för medlemsomröstningar. En ny regel var att om mindre än 25 % av medlemmarna deltog

krävdes en majoritet på 75 % bland de röstande. Och om omröstningar företogs i flera förbund skulle resultaten sammanjämkas.

Det kan förundra att etablerade regler relativt lätt kunde ändras. Den kan också förundra att resultatet i så hög grad gick arbetsgivarnas väg liksom fallet en gång var med Septemberförslaget. Men för fackföreningarna kan det ha varit viktigt att åtskilliga krav nu skulle avgöras på lokala nivåer. Likaså skall påpekas, att arbetsgivarna fortfarande upplevde hotet om lagstiftning som akut. De menade något uppgivet, att de nu var mer eller mindre avväpnade, genom att lockouten inte längre var effektiv, samtidigt som det ingalunda var säkert att detta också gällde för strejken.

Nya utmaningar

Inte nog med att arbetsgivarna hade problem med relationerna till sin traditionella motpart. Det var också klara tendenser till att allt fler arbetstagargrupper bland kontors- och butiksanställda började organisera sig och kräva förhandlingsrätt. Denna nya utmaning möter DA till en början mycket arrogant och handlade på ett sätt, som visar att dess attityder till fackföreningar inte var andra än f.ex. deras finländska kollegors. Man försökte så länge som möjligt, ofta med drastiska medel, förhindra en spridning av kollektivavtalet utanför de egentliga LO-grupperna.

1932 skedde det, att Handels- och Kontor-medhjælperforbundet (HK) utlyste strejk vid ett försäkringsbolag, som inte var medlem i DA, för att få rätt att teckna kollektivavtal. Men företaget avskedade samtliga medlemmar av HK och anställde ny arbetskraft.

Samma år begärde HK kollektivavtal hos Vølund, ett verkstadsföretag anslutet till DA. Via DA svarade företaget att detta inte lät sig göras. HK återkom året efter och förklarade strejk, åtföljd av arbetarnas sympatistrejck. DA:s motivering till den fortfarande avböjande hållningen var, att företaget hade enskilda avtal med varje medarbetare.

Därmed menade DA att Septemberförslaget

inte kunde vara tillämpligt. Aktionerna måste anses som olagliga och DAF inledde en rätts-sak vid det allmänna rättsväsendet. Till en början hade DA vissa framgångar men till sist förde motparten saken till Højesteret, där DA förlorade. Rätten förklarade, att Septemberförslaget visst var tillämpligt och att en avtals-tvist som den aktuella därför skulle behandlas vid Den faste Voldgiftsret, alltså inom ramen för det arbetsrättsliga systemet.

I och för sig kunde den pågående konflikten avvecklas utan att kollektivavtal ingicks. DAF uttryckte sin stridsvilja men fann snart för gott att uppge kampen och ingick 1935 ett huvudavtal med HK, som anpassade Septemberförslaget till ett nytt slags avtalsområde. Det som skedde i Danmark visar, att fackföreningsrörelsen fortfarande var starkare i Danmark än i Sverige och Finland.

En annan helt ny faktor låg i de politiska förändringarna.

Man såg möjligheten av en socialdemokratisk hegemonisk position inom politiken. Och även en socialdemokrati i minoritet hade goda möjligheter att bli tongivande genom allianser med delar av borgerligheten. Generellt var arbetsgivarna irriterade över att inte ens ha stöd av en enad borgerlighet. Vänsterorienterade grupper inom borgerligheten, i Danmark främst partiet Radikale Venstre, samarbetade ofta med socialdemokratin på ett sätt som arbetsgivarna uppfattade som fientligt. Att allianser ingicks i ett land som Sverige med ett parti som direkt företrädde en grupp arbetsgivare, bönderna, gjorde knappast saken bättre sett från industrins och handelns arbetsgivar-synpunkt.

Det var naturligtvis inte så, att arbetsgivarna under alla omständigheter var motståndare till social lagstiftning, särskilt inte om den gällde olika slags försäkringar. Men man ville gärna ha inflytande på beslutens innehåll, inte minst utformningen och fördelningen av avgifterna, vilket ju direkt påverkade produktionskostnaderna.

Det politiska systemet visade också tendensen att blanda sig i frågor, som hittills hade varit reserverade för parterna i förhandlingar.

Det var kanske mest uttalat i Sverige. Där togs lagstiftningsinitiativ, som innebar mycket större hänsyn till tredje mans rättigheter och som generellt gick ut på att främja arbetsfred. Där föreslog också en kommitté 1935 om folkförsörjning och arbetsfred, att ett förbud skulle införas mot samhällsfarliga konflikter och stridsåtgärder som bojkotter och blockader.

Initiativen kom både från vänster och höger. Det var i det förra fallet mera borgerliga initiativ, i det senare fallet mera socialdemokratiska. Tillsammans var de lika obehagliga ur både arbetsgivar- och ur arbetarsynvinkel.

I Danmark var det som nämnts dessutom tal om direkt ingrepp i förhandlingarna genom att avtal förlängdes och medlingsförslag omvandlades till lag.

En ny nordisk modell

Initiativen till nyorientering i relationerna mellan arbetsgivare och arbetare togs nu mera i de övriga nordiska länderna. De danska arbetsgivarna hade fullt upp att göra i sin strävan att förbättra Septemberforliget eller rättare sagt den praxis som vuxit fram. I både Norge och Sverige fick man mer än 30 år efter tillkomsten av Septemberforliget huvudavtal mellan centralorganisationerna, som i båda fallen innebar kursändringar från arbetsgivarnas sida.

Det nya i både Norge och Sverige var att parterna för första gången ingick ett Huvudavtal. För Norges del blev avtalet klart 1935 och innehöll som nyhet bestämmelser om "til-litsmenn", som skulle finnas vid alla lite större företag i ett antal mellan två och tio, beroende på antalet anställda. Med dessa "til-litsmenn" var arbetsgivaren skyldig att förhandla vid bestämda tillfällen, t.ex. vid större förändringar av driften eller vid önskan att säga upp personal.

I Sverige ingicks det s.k. Saltsjöbadsavtalet. Parterna inledde förhandlingar 1936 och var 1938 redo att underskriva avtalet.

I mångt och mycket var det naturligtvis fråga om en motsvarighet till Septemberforliget. Men det fanns nyheter, inte minst genom

att de gamla aldrig förhandlingsbara reglerna om arbetsgivarnas rätt att leda arbetet och att fritt anställa och avskeda naggades i kanten. Vidare skapades en Arbetsmarknadsnämnd, i vilken frågor om konflikters samhällsfarlighet skulle avgöras samt en Arbetsmarknadskommitté, i vilken parterna skulle dryfta frågor av allmänt intresse och förhållandet till statsmakten. Vidare skapades regler för förfarandet vid uppsägningar.¹⁵

Det viktiga var den nya anda av samarbete mera än konfrontation, som karakteriserade de nya Huvudavtalen, kanske allra mest Saltsjöbadsavtalet. Det är knappast någon överdrift att påstå, att detta avtal övertog positionen som nordiskt ideal och starkt påverkade utvecklingen i de andra nordiska länderna. Även i Finland såg man tendensen till nya och upptinade relationer mellan parterna, med den nationella samlingen i kriget mot Sovjetunionen som utlösande faktor. Man fick den s.k. Januariförlovningen. Men liksom i Danmark dröjde det till efter 1945, innan kom de praktiska resultaten av nyordningarna kom till synes.

De danska parterna följde de norska och svenska initiativen, även om det dröjde till efter 1945, innan de kom konkreta uttryck för en omorientering. Dels ingicks 1945 ett avtal om Samarbejdsudvalg och 1960 ersattes Septemberforliget med en ny Hovedaftale.

Det är alltså inte fråga om en obruten kontinuitet från Septemberforlig till Saltsjöbadsavtal.¹⁶ Men det är heller inte så, att arbetsgivarna mer eller mindre avväpnades genom den totala hegemoni som arbetarrörelsen som helhet etablerade fackligt och politiskt.¹⁷ En slags variant på detta tema har också presenterats. Enligt denna var etableringen av en socialdemokratisk maktposition viktig. Den gjorde det möjligt att ingå en allians med arbetsgivarparten för att i bägges intresse uppnå en mer centraliserad kontroll av arbetsmarknaden. De vänsteravvikande krafterna kunde tyglas.¹⁸

En dansk forskare som hävdar ett diskontinuerligt perspektiv ser nedgången i antalet konflikter på 1930-talet som ett led i övergången

gen från en period av organiserad kapitalism till en period av neo-korporatism.¹⁹ Det blir i det fallet fråga om en terminologi, som är svår att förena med analysen i denna artikel.

Det nya i den här föreliggande analysen är, att arbetsgivarna tillskrivs en mera självständig roll. Det ligger i deras eget intresse att under 1930-talet ompröva sin hittillsvarande strategi. Det fanns ingen anledning längre att försöka hindra fackföreningarna som den helt igenom dominerande kraften på arbetarsidan. Samtidigt var det mycket rimligt att skaffa arbetsgivarna större svängrum för att etablera politiskt inflytande.

Efter 1945 sågs ett tydligt exempel på en sådan utveckling i Sverige. Då skulle det socialdemokratiska efterkrigsprogrammet genomföras i en förväntad skördetid. Arbetsgivarna skapade vad som väl i dag väl skulle kallas ett nätverk att verka som ett Planhushållningsmotstånd (PHM-rörelsen), varvid de inte direkt engagerade sig genom sina traditionella organ. De engagerade sig mera genom att ge ekonomiskt stöd till institutioner, partier och media som ideologiskt stod på samma borgerliga sida.

Med ett nordiskt perspektiv framstår perioden 1899-1938 som en relativt klart avgränsad period. Under decennierna dessförinnan skapades – med tidsförskjutningar – de institutioner och de sedvänjor för relationerna, som 1899 sammanfattades i Septemberforliget. Härigenom angavs en yttre ram inom vilken, med betydande variationer, de nationella förloppen utspelades. Även om varken Norge eller Sverige eller ännu mindre Finland levde upp till idealet, rymdes de som varianter inom samma yttre ram. Ytterst var det i konfrontationen mellan de organiserade parterna som vilkoren på arbetsplatserna bestämdes.

Det visade sig efter hand, att den väg de danska parterna anvisat trots allt inte utan vidare var framkomlig. Den byggde på tanken att begränsa fackföreningarnas inflytande som mycket som möjligt, både i den meningen att de inte fick total dominans bland arbetarna och i den meningen att de genom avtal bara fick inflytande på problem direkt relaterade

till arbetsplatsen. När arbetsgivarna i sin strävan att uppnå målen kom att använda en strategi byggd på konfrontation mera än samförstånd och riskerade att opinionen vändes emot dem, öppnades vägen för en ny strategi.

Det är också uppenbart, att det vi känner som 1950- och 1960-talens nordiska modell med samverkan mera än konfrontation som nyckelord i en karakteristik i sin tur blev en modell karakteristisk bara för en avgränsad historisk period. Om Septemberforliget var idealmodell under cirka 40 år kan vi konstatera att Saltsjöbadsavtalet var idealmodell under en ungefär lika lång period. Om det var arbetarsidans växande styrka under 1930-talet i Norden, som var drivkraften bakom den nya nordiska modellen, var det på 1980-talet arbetsgivarna, som med en ny styrka krävde och genomdrev förändringar mot en ny modell. Och nu var det mera fråga om initiativ tagna på europeisk nivå och en nedtoning av den roll huvudorganisationerna spelade i det egentliga förhandlingsarbetet.

Noter

1. I det följande används förkortningarna DAF = Dansk Arbejdsgiverforening (i starten Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening); AFA (t.o.m.1917) = Allmänna Finska Arbetsgivarförbundet, AFC (fr.o.m.1918) = Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund; NA = Norsk Arbejdsgiverforening samt SAF = Svenska Arbetsgivarforeningen. De centrala fackliga organisationerna är i Danmark De samvirkende Fagforeninger = DsF, i Finland Landsorganisationen = LO t.o.m. 1930, därefter Finlands Fackföreningars Centralförbund = FFC, i Norge Arbejdernes faglige Landsorganisation (AfL) och i Sverige Landsorganisationen (LO). – I texten används oftast förkortningen LO för alla ländernas organisationer.
2. Sammanlagt hölls 15 möten i perioden 1907-1937, med samtliga förhandlingar tryckta och utgiva under titlarna Det nordiske Arbejdsgivermøde i Kjøbenhavn 1907 (Kbhn 1907)Det femtonde nordiska arbetsgivar-mötet i Helsingfors 1937 (Hfrs 1938). – Redan 1900 hade de nordiska arbetsgivarföreningarna dock sammanträtt i Köbenhavn, i samband med det Industrimøde, som hölls där detta år. – Det skall också påpekas att artiklar med likartat innehåll som den här föreliggande tidigare publicerats i ... och isom

resultat av författarens medverkan ett projekt om nordisk industrialisering.

3. Vid det nordiska arbetsgivarmötet år 1907 håller ingenjör Voss föredrag om principer för kollektiva avtal. Han framhåller, att det för arbetsgivarna först och främst gäller att göra motstånd. Med starka fackföreningar kan en arbetsgivare inte klara sig på egen hand. Arbetsgivarorganisationer är nödvändiga.

4. Det nordiska mötet 1907, s.35.

5. Det nordiska mötet 1911, s.16, 87, 95

6. I sin redogörelse för den svenska storstrejken vid 1910 års möte angav SAF direktören Septemberforliget som en förebild för det huvudavtal, som SAF krävde men inte fick i förhandlingarna. Och när den norske direktören 1935 redogjorde för det första norska huvudavtalet påpekade han, att det i mycket påminde om Septemberforliget. Den danske ordföranden menade 1929, när han inledde en principdiskussion om kollektiva avtal, att Septemberforliget fortfarande gav en rimlig ram för ett kollektivavtalssystem.

7. Det nordiska mötet i Köbenhavn 1911, s.12.

8. Se Klaus Bryld, *Den demokratiska socialismes genmembrud* (1992).

9. Tre gånger under 1900-talets tre första decennier stod väpnade vita skyddskårer och röda garden mot varandra, under den politiska storstrejken 1905, i inbördeskriget 1918 och under Lappohändelserna omkring 1930. Händelserna 1905 och omkring 1930 kan i storleksordningar naturligtvis inte jämföras med dem 1918.

10. I Sverige ledde detta till en historisk kompromiss på det politiska planet mellan en nu definitivt reformistisk socialdemokrati och borgerligheten som banade väg för ännu mera av "danska" relationer mellan parterna på arbetsmarknaden. Se Sven Anders Söderpalm, *Storföretagarna och det demokratiska genombrottet* (1969).

11. Anders Ture Lindström, *Samfundshjælpen. Træk af en kontrarevolutinær organisations historie*. Erhvervshistorisk Årbog 1978, s.7ff (1979). – Se också DAF-berättelsen vid det nordiska mötet i Kbhn 1920 ang. hamnarbetarstrejken 1920 (s.17ff) samt ett föredrag samma år av generalkonsul Haxthausen, organiserat av DAF och placerat utanför dagordningen vid samma möte om Samfundshjælpens Internationalisering (s. 54ff).

12. De statistiska upplysningarna om konflikter har hämtats från Flemming Mikkelsen, *Arbejdsmarkeds-konflikter i Skandinavien 1848-198* (1992) för Danmark (s. 433) och Sverige (s. 443f).

13. SAF redogjorde för detta avtal vid det nordiska mötet 1931.

14. Episoden återges efter uppgifter i den finländske arbetsgivarens privata korrespondens 1927, som ingår i Axel Palmgrens arkiv, Riksarkivet, Helsingfors.

15. Se Sven Anders Söderpalm, *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken* (1980).

16. Synpunkten om kontinuitet hävdas t.ex. i Jesper Due et.al., *Den danske model* (1993).

17. Mest känd i Norden för arbetarrörelsehegemonin är Walter Korpi. Se t.ex. *The democratic Class Struggle* (1983).

18. Peter Swenson i *World Politics* 43:4 (1991).

19. Flemming Mikkelsen i *Arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1890* (1992).

Abstract

Carl-Axel Nilsson: From the September Agreement 1899 to the Saltsjöbad Agreement in 1938. Danish employer strategies in a Nordic perspective, *Arbejderhistorie* 4/2001, s. 6-22. *The labour market systems of contemporary Norden and Denmark took their form in the last decade of the 19th century and the early decades of the 20th century. Historical research has mainly treated this development as a result of labour movements mobilisation. In this article it is argued that also employer organisations have to be taken into account. During the first half of the 20th century Nordic employers changed their strategy and started to act on a national level and in cooperation with the political system. The process of labour market regulation and institutionalisation is studied in the article from the perspective of the Danish employers and their Nordic counterparts. Following the increasing organisation of the labour movements the employers also formed centralised, national organisations (starting in Denmark in 1898). Employees originally wanted labour market relations and salaries to be a matter of agreement between the individual employee and employer. But to match the growing influence of the labour movement the employers had to be organised and to participate in negotiations on a national level including, not only trade unions, but also state representatives. The first formalisation of this process was the so-called September Agreement in Denmark 1899 laying down rules for solving disagreements on the labour market without having to*

go on strike or lock out. The article studies how the employers and their organisations reacted to this process. It shows that at first they refused state interference in labour market relations but gradually they started also to see possibilities and opportunities in this process. The employers in the Nordic countries did discuss this development among them selves but had quite different viewpoints due to differences in strength, industrial development and hi-

storical-political contexts. But in the 1930s the Norwegian and the Swedish labour markets formed national agreements between labour unions and employee organisations similar to the Danish from 1899.

Carl-Axel Nilsson, fil.dr.,
docent og tidl. lektor i økonomisk historie ved
Københavns Universitet, Steglitsvägen 12 A,
S-22732 Lund. Tlf: +46 462119779