

SOLIDARITET OG INDIVIDUALISME

Fællesskabsformer blandt danske lønmodtagere¹

Af Emmett Caraker

Solidariske fællesskaber på arbejdspladserne er grundlaget for fagbevægelsen. Men lønmodtagerne er forskellige efter fagforeningsmedlemskab og partivalg, og nye virksomhedspolitikker forandrer lønmodtagerrelationerne. Hvad betyder det for at forstå interesser gennem en kollektiv optik?

Fagforeningernes krise har i over et årti været en central diskussion. Der er mange tegn på krisen, og nogle af dem peger på individualisering og manglende solidaritet.² Forklaringsforsøgene på udviklingen henviser overordnet til, at det 20. århundredes klasse-samfund er blevet ændret grundlæggende. Klassesamfundet er blevet afproletariseret, og velfærdsstatens succes har gjort kollektive sikringsordninger universelle³ – også som resultat af historiske kompromisser mellem de sociale klasser og deres integration i korporative løsninger i staten.⁴

En stor del af diskussionen har knyttet sig til, hvad der er blevet set som en fremadskridende individualisering. Den tyske sociolog Ulrich Beck har tegnet “individualiserings”-tesen skarpt op, idet han giver tre forhold eller tendenser ansvaret herfor: a) en heterogenisering af det sociale, de afstandardiserede livsbanemønstre og nye uligheder på baggrund af køn, alder og etnicitet; b) et nyt miljø med udvandede pligtnormer og bindinger, hvor mobilitet fra det oprindelige miljø får folk til at lade sig præge af og selv præge nye arbejdssteder og nye forbindelser; og c) en ny politikmodel, der som følge af den gamle models erosion opløser tilhørsforhold til sociale klasser – og som gør den materielle omfordeling håbløs gammeldags og overflødig.⁵

Andre har lagt vægt på produktionssystemernes indretning, hvor især udviklingen fra standardiseret masseproduktion til fleksibel produktion (fra fordristisk til postfordristisk produktion) har haft bevågenhed.⁶ Den åbner for nye progressive måder at organisere og udvikle arbejdslivet på, der knytter hver enkelt ansat tættere til virksomheden, og det klassiske arbejderkollektiv mister hermed sin betydning.⁷ Dette arbejderkollektiv havde sin storhedstid i industrisamfundet, og inden for forskningen blev det til en teori om virksomheden som et målrationelt “teknisk-økonomisk system”, som optræder “umætteligt” (vedr. effektivitet), “ubønhørligt” (vedr. afskedigelse) og “ensidigt” (vedr. specialiseret aktivitet).⁸

Arbejderkollektivet satte begrænsninger på produktionsindsatser og afgrænsninger opadtil over for overordnede og udgjorde en kollektiv forskansning over for ledelsen. Det blev en magtfaktor i kraft af placeringen i produktionen, og dets evne til at forme en bevidst organisation. Men det opstod først under bestemte omstændigheder. Der måtte være en grad af social, rumlig og tidslig nærhed; en grad af lighed mellem individerne, som gjorde, at de kunne identificere sig med hinanden, og der måtte opstå situationer, der kunne give dem fælles forståelse af, at lønarbejdet påførte dem problemer. Nogle steder blev arbejderkollektivets dannelse hjulpet på vej ved intervention af fagforeningen. Andre steder var der tale om en længerevarende proces uden bevidst social entreprenør. Dette billede på arbejderkollektivet som betydende magtfaktor passer ifølge forskningen meget godt til og med 1970'erne, hvor det opløses af individualiseringen og postfordistiske produktionsregimer, som "*for-trænger arbejderkollektivet til subkultur*".⁹

Denne artikel følger op på disse forklaringsforsøg, set ud fra arbejdspladsniveauet. I fokus er det klassiske arbejderkollektiv, og hvordan det fornyer interesserne. Med henvisning til E. P. Thompson eksisterer kollektive interesser (og klasser) ikke som objektivt givne, men bliver til i en fortløbende historisk proces.¹⁰ Jeg anvender altså den kollektivteoretiske optik i et tidsperspektiv, og med "individualiserings"-tesen og "postfordisme"-teorier som mulige korrektiver.

Artiklen er skrevet på baggrund af en undersøgelse i to industrivirksomheder i 2003-2005,¹¹ som kan betegnes som "ekstreme/afvigende cases".¹² De to industriarbejdergrupper adskiller sig særligt på dimensionen stærk/svag kollektivism, og i øvrigt også på geografisk placering, social sammensætning og fagforeningsmedlemskab. Virksomhed A, med 650 industriarbejdere, ligger i det stor-københavnske område. Her findes et stærkt arbejderkollektiv med 40 års fagpolitiske traditioner. Virksomhed B, med 150 industriarbejdere, ligger i Vestjylland. Virksomheden er oprettet i 1998, og det fagpolitiske arbejde er i

en opbygningsfase. 25 % af industriarbejderne er medlemmer af den kristelige fagbevægelse. Det er usædvanligt for større industrivirksomheder, og spørgsmålet er, hvad det betyder for kollektiviteten?

Artiklen begynder med at eftervise interesser og læreprocesser på *det kollektive niveau* set gennem arbejderkollektivets optik og for hver af de to industriarbejdergrupper. Endvidere lægges frem, hvad der samlet set kendetegner industriarbejdernes holdninger til kollektivitet og solidaritet. Herefter går artiklen i dybden på *det individuelle niveau* ved at fremlægge holdninger og værdier blandt industriarbejdere med liberalistiske værdisæt og ambivalente fagforeningsorienteringer. I afslutningen opsummeres, hvilke betingelser, der er for kollektivdannelse i dag.

Fra konfliktende til samarbejdende kollektivism?

Industriarbejderne i virksomhed A er en fagpolitisk stærk gruppe,¹³ som efter en virksomhedsoverdragelse i 1998 til en multinational koncern møder dennes krav om deregulering, dvs. omgåelse af love og overenskomstbestemmelser, samt fleksibilitet i stor skala.

Virksomhedsoverdragelsen var et produkt af den stigende liberalisering af konkurrencebetingelserne i branchen og blandt lokalområdets arbejdspladser gennem tilbagevendende udliciteringsrunder. Erfaringerne med runderne var, at virksomhederne kom og gik efter de nye konkurrenceforhold, fællesinteresserne med virksomhedsledelserne blev mere flygtige, og overdragelserne efter princippet om billigste tilbud øgede presset på ansættelses-sikkerheden og ansættelsesvilkårene.

Der var derfor lagt op til en konfrontation, da den multinationale koncern som oplæg til forhandlingerne i virksomhedsoverdragelsesprocessen ønskede en ringere overenskomst, at omgå arbejdsmiljøloven ved at udelukke industriarbejderne fra repræsentation i sikkerhedsorganisationen og forsætligt at omgå en aftale om jobgaranti. Med den centralistiske beslutningsstruktur i koncernen in mente kan



Det stærke arbejderkollektiv udfordres af arbejdsgivernes nye produktionskoncepter, men kollektivets indflydelse på arbejdsforholdene svækkes ikke. Dybt koncentrerede montricer på elektronikfabrikken Philips i 1966. (Foto: Arbejdermuseet & ABA)



der være tale om bevidst tilrettelagt dereguleringsforsøg. Når dereguleringerne og forsøget med en overenskomst på et ringere niveau alligevel slog fejl, er forklaringen, at koncernen fejlvurderede styrkeforholdet til arbejderkollektivet, som varslede konflikt og organiserede sympatistrejker mod koncernens politik. Den danske arbejdsgiverorganisation overbeviste på denne baggrund koncernen om, at dens krav var for vidtgående i forhold til styrkeforholdet og danske aftaletraditioner. Koncernen måtte efter de tabte kampe acceptere, at med arbejderkollektivets veto blev rammen for ledelsespolitikken en anden. Den valgte et udvidet samarbejde som et "second choice",¹⁴ fordi deregulering var en blokeret udviklingsvej.

Med sig over i den nye fabrik havde industriarbejderne en stærk konfliktkultur. Antallet af større og mindre arbejdsnedlæggelser i den gamle fabrik kulminerede i et enkelt år med 44 arbejdsnedlæggelser. Denne kollektivism udviklede sig, ifølge de nuværende tillidsrepræsentanter, til irrationelle og fastlåste konfliktrelationer til ledelsen, hvor ledelsen kunne fremprovokere en strejke, hvis den var bagud med leverancerne, og arbejdet blev nedlagt for selv bagatelagte spørgsmål. Deres strategi i den nye fabrik forfulgte derfor det klare mål at udskifte den konfliktorienterede kollektivism med en samarbejdsorienteret. De mange arbejdsnedlæggelser blev søgt holdt tilbage, og uenigheder søgtes løst inden for en basisorienteret samarbejdsstruktur, der integrerede tillidsrepræsentanterne på alle niveauer i virksomhedens organisation og indtog op til 25 % af industriarbejderne i ad hoc. nedsatte udvalg, der udviklede arbejdspladsen eller behandlede opståede uenigheder. Man kan her tale om arbejderkollektivets tilstedeværelse i samarbejdsorganerne som *integration via styrke*. Den bagvedliggende præmis herfor var, at arbejderkollektivet også besad stærke magtressourcer som følge af Just-in-Time produktionens sårbarhed overfor afbrydelser: Udeblev den daglige levering af produktet, blev forholdet til kunderne anstrengt, og virksomhedens fortjeneste forsvandt. Bevidstheden om denne styrkemarkør

var bredt til stede blandt industriarbejderne og i ledelsen, og eksisterede som udtalt præmis for samarbejdet. Industriarbejderne aktiverede denne magtressource afhængig af den konkrete interesseafvejning, og styrkepositionen virkede tilbage og vedligeholdt deres bevidsthed om at være en kollektiv aktør.

Samarbejdsstrategien kom imidlertid i problemer på grund af de økonomiske og produktionsmæssige politikker, koncernen satte for virksomheden. Enhver produktionsmæssig, arbejdsmiljørelateret eller personalepolitisk investering måtte forelægges koncernens hovedsæde. Teknologien skiftede til et lavere teknologisk niveau fra den gamle til den ny fabrik. Robotter og automatisk processtyring blev erstattet af manuelle arbejdsprocesser, følgevirkningen blev en stigning i fysisk tungere og ensidigt gentaget arbejde, og nogen automatik mellem nyetableret industriproduktion og arbejdsmiljøvenlig teknologi var der ikke tale om. Modsvarende hertil var arbejdsorganiseringen hierarkisk, arbejdslederlaget voksede og medbestemmelse over arbejdet forblev lille. Nogle af repræsentanterne i den danske ledelse forfulgte selvstændigt en personalepolitik, der byggede på at inddrage de ansatte og give dem indflydelse, ud fra en forståelse for den skandinaviske samarbejdstradition. Men de danske ledere måtte erkende, at råderummet for denne politik var lille. Problemet for denne linjes troværdighed viste sig også derved, at personalepolitikken måtte sameksistere med anvendelse af numerisk fleksibilitet i stor skala samtidig med en dikteret implementering af rationaliseringskonceptet Lean. Det skulle vise sig at skærpe modsætninger, efter en overgangsperiode: Da produktionen startede op i den ny fabrik, var flertallet af industriarbejdere indstillet på at give det nye en chance. Der var lettelse over at være kommet med over i den nye fabrik op, og der herskede blandt en del en *“pionerånd”* over at være med til at bygge den ny fabrik og få den til at fungere. Efterhånden som koncernens løfter om investeringer i arbejdsmiljøet og personalepolitikken udeblev, vendte stemningen.

Tillidsrepræsentanterne arbejdede for den

samarbejdsorienterede linje, kombineret med den strukturelle magtressource som stiltiende præmis, men industriarbejderne var ikke enige. I inderkredsen – den politikbærende gruppe (bestyrelsesmedlemmer, talspersoner og sikkerhedsrepræsentanter) – var man optaget af at gøre kollektivet så stærkt som muligt, og her opfattede flertallet interesserne sat under pres. Man ønskede at *“sætte hårdt mod hårdt”* og forstod mobilisering som et aktivt skabende princip, der vedligeholder kollektiviteten. Også i den meget større gruppe af industriarbejdere, der besad konflikterfaringer fra den gamle fabrik, udtrykte man i stigende grad reservation over for samarbejdslinjen. I denne gruppe var man blevet kritiske over for den konfliktorienterede kollektivismen i den gamle fabrik. I tilbageblik erkendes arbejdsnedlæggelser i den gamle fabrik som værende for *“småting, der blev kørt op”*, og de stod ikke i et rimeligt forhold til de hændelser, der udløste dem. Lillian, 43 år, siger: *“Når jeg tænker tilbage på, hvad vi sad på røven for, så kan jeg være hoveddrystende i dag. Hvor jeg vil sige, dét skal vi ikke tilbage til.”* Hun fortsætter:

“Men vi skal til at føre en hårdere linje igen, fordi hvis du henvender dig med noget, sikkerhed, arbejdsplaner, så bliver du ligesom fejlet væk. Også den måde, folk blev behandlet på i forbindelse med fyringsrunderne, og at der foregår overarbejde samtidig med fyringer.”... “De (tillidsrepræsentanterne) siger: Det er nyt, giv det en chance. Men det kan man ikke blive ved med at sige.” (Interview med industriarbejder i virksomhed A)

Denne større gruppe af industriarbejdere, som Lillian er en typisk repræsentant for, havde været igennem en erkendelsesproces, hvor de satte de tidligere, og i deres øjne nu mindre konflikter, i perspektiv med de gennemgribende forandringer, der finder sted i den nye fabrik. Og som de igen forholdt til de konkrete erfaringer, der er gjort med den ny samarbejdslinje. I forenklet form kan erfaringsdannelsen fremstilles fra den første periodes *“pionerånd”* for at opbygge en ny fabrik med en

midlertidig accept af arbejdsmiljø/arbejdsvilkår under standarder og til *gradvis revurdering* af ledelsespolitikken, da investeringer i arbejdsmiljø udeblev. Solidariteten blev tolket som at have fået mindre betydning, og den efterlystes nu som et fornyet handlegrundlag. Den konfliktende kollektivism blev aktuel igen i en ny betydning, og den rekapitulerede også noget centralt i kulturen fra den gamle fabrik: følelsen af styrke og sammenhold. Samtidig med at det irrationelle i den konfliktorienterede kollektivism blev afvist, udtrykkes der et ønske om at kunne handle i et fællesskab.

Også fleksibilitetsformerne var ladet med konflikt. Det gjaldt især for adgangen til jobrotation (udlån) mellem produktionsafdelinger, som koncernen overenskomstmæssigt fik udvidet adgang til. Forklaringen er, at jobrotation mellem det samme fysiske tunge og ensidigt gentaget arbejde ikke opleves som jobberigende men som jobudvidende og dermed yderligere belastende. Arbejderkollektivets modtræk var, at der blev gennemført en solidarisk regulering af udlånet, således at byrderne ved udlånet blev fordelt ligeligt på alle. Da arbejdslederne forsøgte at omgå en ikke skriftlig kutyme herom, oplevede arbejdsfællesskaberne deres regulering af arbejdet og udlånet som truet. Uenighederne kunne ikke løses inden for det officielle overenskomst- og samarbejdssystem, og en decideret skriftlig aftale kom først kom i stand efter arbejdsnedlæggelser. Denne aftale var helt på kollektivets præmisser: Solidarisk regulering blev fastholdt. Tillidsrepræsentanternes målsætning om den samarbejdsorienterede kollektivism kunne alt i alt ikke opfyldes. Arbejdsnedlæggelserne blev færre end i den gamle fabrik, men mere principielle – vendt mod fleksibiliteten, arbejdsvilkårene og de manglende investeringer i arbejdsmiljøet.

Generelt kan der ikke tales om en svækkelse af arbejderkollektivet i den tre års periode i den nye fabrik, som undersøgelsen har sat fokus på. Teorien om at postfordismens produktionsformer fortrænger arbejderkollektivet til subkultur har dog en vis relevans: *Lean-kon-*

ceptet, som medinddrager ansatte i at rationalisere, udvikle produktionen og knytte dem tættere ideologisk til virksomhedens målsætninger, udkrystalliserede hele fire strategier i kollektivet. For det første *det uofficielle arbejderkollektivs*, som søgte beskyttelse mod arbejdsløshed, arbejdsintensivering, faglig dequalificering og omorganisering/ nedlæggelse af arbejdsfællesskaber. Det skete gennem modarbejdelse og aflegitimering af konceptet. For det andet en *proaktiv Lean-strategi*, der indgik i de Lean-udvalg, ledelsen nedsatte, for at forbedre arbejdsmiljøet og virksomhedens konkurrenceevne, og som ambivalent tilsluttede sig det virksomhedsøkonomiske rationale og arbejdsløshedsskabende rationaliseringer. For det tredje en *arbejdsmiljø-strategi*, der indgik i Lean-udvalgene for at opnå arbejdsmiljøinvesteringer og som var upåvirkelig over for hensynet til virksomhedens målsætninger. Og for det fjerde *tillidsrepræsentanternes strategi*, der søger at spænde over de tre tendenser i kollektivet ved at afbalancere beskyttelsesinteressen med beskæftigelsesinteressen. Samlet set var arbejderkollektivet absolut ikke slået af banen, men på den anden side bekræfter tilstedeværelsen af de forskellige strategier også, at Lean som postfordistisk produktionskoncept kan udfordre arbejderkollektivets ideologi og beskyttelsesformer.

Kollektivitet som læreproces

Industriarbejdergruppen i virksomhed B var A's diametrale modsætning. Den fremstod måske ikke engang som et kollektiv i udgangspositionen, med mindst 25 % uden for LO-fagforeningerne, og et stort indslag af 1. generationsarbejdere og små selvstændige erhvervsdrivende. De kollektive interesser var ganske vist legitimeret af overenskomstsyste-met. Men symptomatisk for det fagpolitiske arbejdes muligheder var, at den første gruppe af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter nedlagde deres hverv efter to år, fællestillidsrepræsentanten undtaget. Det skete i desillusion over manglende resultater i såvel overenskomstarbejdet som i arbejdsmiljøarbejdet.

I modsætning til industriarbejdergruppen i virksomhed A havde denne industriarbejdergruppe ingen faglige traditioner for at anvende magtressourcer for at presse ledelsen, og tillidsrepræsentanterne afviste principielt anvendelsen af et fagligt pres med henvisning til en bevidst prioriteret samarbejdsstrategi, der skulle få ledelsen i tale. Den samarbejdsorienterede linje løb imidlertid ind i en række problemer på grund af den særlige måde, koncernledelsen indlejrede samarbejdssystemet i sin organisation på. På baggrund af beretningerne fra tillidsrepræsentanterne og fabriksledelsen viste denne organisation sig ved, at der *for det første* var en økonomisk rammestruktur, der var kendetegnet ved, at alle forespørgsler, der kostede penge, skulle forelægges koncernledelsen til godkendelse. *For det andet* var fabrikkens øverste leder, fabrikschefen, ikke tillagt selvstændige kompetencer vedr. produktion, personale og arbejdsmiljø. Derfor var ad hoc. forhandlingsmøder og møderne i samarbejdsudvalget uden reel kompetence og betydning. *For det tredje* var forhandlingskulturen kendetegnet ved, at tillidsrepræsentanterne ikke følte sig som anerkendt og ligeværdig part i samarbejdet, og fælles udredninger og løsningsforslag på et opstået problem var heller ikke et centralt træk ved forhandlingskulturen. *For det fjerde* praktiserede koncernledelsen et rotationsprincip for fabrikschefer således, at fabrikschefen blev udskiftet med 1½ års mellemrum. Dette destabiliserede muligheden for at udvikle en lokal samarbejdskultur og en virksomhedsforankret politik, og rotationsprincippet cementerede den centrale styring af virksomheden.

I denne struktur blev bagatelagte spørgsmål til vigtige forhandlingsanliggender og mange kræfter blev bundet til forhandlinger om mindre spørgsmål, f.eks.:

- Om man i tilknytning til spiselokalerne kan få en kantine, hvor der sælges mad m.m. (dette blev bevilget efter 3½ år).
- Om man kan få adgang til at gå i cowboybukser i stedet for arbejdsbukser, da cowboybukserne er mere fiberafvisende. (dette blev bevilliget efter trekvart år, da det viste sig, at

der ikke var øgede omkostninger forbundet hermed).

- Om virksomheden vil være ansvarlig for vask af arbejdstøj, da det er en udgift for industriarbejderne, og da en del af dem ønsker at undgå vask af fiberholdigt arbejdstøj i deres private vaskemaskiner sammen med familiens tøj (dette blev ikke imødekommet, da ledelsen vurderede de økonomiske omkostninger til industrivask som værende for store).
- Om man kan få repareret hullerne i asfalten af hensyn til truckførerne, og hvorfor der ifølge fællestillidsrepræsentanten måtte et "*mega skænderi*" til, før ledelsen imødekom forespørgslen.

På de større spørgsmål som teknologianvendelse og produktionsorganisering oplevede tillidsrepræsentanterne interessevaretagelsen som endnu vanskeligere. I kraft af en effektivitetsmålsætning som det gennemorganiserende princip for produktionen blev der opnået en markant fremgang i effektiviteten over en femårig periode. Det skete primært gennem arbejdsintensivering, sekundært gennem faglighed og Kooperation og slet ikke gennem teknologiudvikling. Ledelsens redskaber hertil var en kombination af traditionelle kontrolformer, indførelse af ny informationsteknologi der styrkede gennemsigtigheden af produktionen, løbende sammenligninger af effektivitet mellem produktionsgrupper og koncernens øvrige danske og udenlandske fabrikker, samt ved ifølge fællestillidsrepræsentanten at stille de tillidsvalgte en udflytning af produktionen i udsigt ved manglende opfyldelse af effektivitetsmålsætningen. Selv om arbejdsfællesskaberne oplevede effektivitetsmålsætningen som "*uladsiggørlig*", var de generelt set ikke stærke nok til at sætte produktionsbegrænsende normer igennem i en så gennemorganiseret og overvåget produktion.

Det danske aftalesystem vedr. overenskomstindgåelse indeholder nogle andre, og mere veldefinerede rettigheder, end de rettigheder, som samarbejdssystemet foreskriver. Men også aftalesystemet søgte koncernledelsen at indlejre i koncernstrukturen. F.eks. søgte koncernledelsen at holde lønnen på et lave-



Afstemning i kantinen på B&W i 1968. B&W var kendt som en arbejdsplads med et meget stærkt arbejderkollektiv. (Foto: Arbejdermuseet & ABA)

re niveau end hovedfabrikkernes og internt at fastholde lønnen i en kvindedomineret produktionsafdeling på et noget lavere niveau end de øvrige afdelingers lønniveau. Koncernen implementerede så at sige sin egen form for centraliseret decentralisering, eller som fællestillidsrepræsentanten udtrykte det: *“Vi er centralt styret, men vi skulle være decentral med alt det andet”*. (Interview med fællestillidsrepræsentanten i virksomhed B).

“Marginalisering” i samarbejdsrelationen kan derfor anvendes meningsfuldt for arbejderkollektivets stilling i denne virksomhed. Der skal en læreproces til blandt industriarbejderne for at forandre denne position, og denne læreproces fandt sted trinvis over et par år ud fra de konkret oplevede afmagtssituationer, især blandt de tillidsvalgte: Hvem skal man forhandle med, når ledelsen reelt er et andet sted? Kan det være rigtigt, at lønningerne i fabrikken er betydeligt lavere end hovedfabrikkernes med ledelsens henvisning til, at huspriser og leveomkostninger er lavere i fabrikkens lokalområde? Kan det være rigtigt, at koncerndirektøren har et færdigskrevet referat af SU-møderne med forud for mødernes afholdelse? (Interview med tillidsrepræsentanterne i virksomhed B). Sideløbende med de magtmæssige begrænsninger i det lokale forhandlingssystem er disse spørgsmål blevet reflekteret, og det blev udgangspunkt for kontakter til de andre fællestillidsrepræsentanter i koncernens øvrige danske fabrikker.

Et af de springende punkter i decentraliseringen af aftalesystemet er, om de konsensus- og konfliktløsningsmekanismer, der eksisterer på det centrale og sektorvise forhandlingsniveau og initierer parterne til at søge holdbare kompromisser, der tilgodeser den anden part, er fulgt med ud på det lokale niveau. Det gælder bl.a. forhandlingskulturen, konfliktretten og forhandlingsoffentligheden. Det er de ikke formelt, og meget er således overladt til lokale ledelsespolitikker og styrkeforhold. I virksomhed B måtte arbejderkollektivet over flere år først oparbejde organisering og udtænke handlingsalternativer, før der blev etableret en fast organisering med de øvrige arbejderkollektiver i koncernen som modtræk.

Dette netværksprincip skal forstås som en klassisk organiseringsform, som fagbevægelsen historisk har anvendt som et af sine betydeligste principper for den arbejdspladsovergribende aktivitet, og som disse industriarbejdere gennem deres egen virksomhedsinterne læreproces gjorde tidssvarende. Det skal forstås som en tidssvarende organisering af sammenholdets logik, der decentralt søger at genskabe mekanismerne fra det centrale niveau: koordinering af forhandlinger, offentlighed omkring parternes motiver og strategier, etablering af medieoffentligheder og fælles pres på koncernledelsen som kompensation for den manglende konfliktret. På denne baggrund forhandlede tillidsrepræsentanterne sig frem til opnåelse af ligeløn for den kvindedominerede produktionsafdeling, opnåelse af ligeløn med hovedfabrikkerne over en 3-årig periode og en generalisering af lokalaftaler mellem fabrikkerne og indflydelse på procedurer ved afskedigelsesrunder og de her aftalte AF-vejledningsforløb.

Et særligt vilkår for det faglige arbejde var de kristeligt organiserede. Den kristelige fagbevægelse (KF) er et nyt fænomen på mange danske arbejdspladser, og den er en kvalitativt anderledes fagforening end LO-fagbevægelsen.¹⁵ KF ser lønmodtagerinteresserne som gennemførlige i et principielt harmonisk samarbejde med arbejdsgiverne på et fælles kristent værdigrundlag og uden at anvende magtressourcer i interessekonflikter. Medlemmer må ikke aktivt medvirke til og deltage i arbejdsstandsninger, og brud på denne bestemmelse medfører eksklusion. Forskningen har antaget, at medlemskab af KF er udtryk for afstandtagen fra at anvende faglige kampskridt, og at der er et modsætningsforhold til LO-medlemmerne.

Dette var imidlertid ikke tilfældet i virksomhed B. Medlemmerne af KF forstod sig selv som – og blev også forstået som – en del af arbejdspladsens fællesskaber. De indgik på lige vilkår i møder og afstemninger, anvendte de tillidsvalgte til at fremføre deres interesser, og nogle af dem forhandlede på deres kolle-

gers vegne. Medlemmerne af KF gav udtryk for en større samhørighed med ledelsen omkring virksomhedens interesser, men var også bevidste om modsætninger til arbejdsgiversiden. De delte fælles problemtolkninger vedr. effektivitetsmålsætningen, arbejdsmiljøet og ledelsespolitikken. Nogle af dem tog initiativ til eller støttede op om faglige møder og strejker, og de anerkendte alle de demokratiske flertalsafgørelser i disse fora. Skillelinjen på spørgsmålet om at anvende faglige kampskridt gik ikke mellem de to medlemsgrupper i KF og LO, men ned igennem begge medlemsgrupper.

Men der var også ideologisk betingede skillelinjer. På spørgsmålet om at udtrykke ubetinget solidaritet med andre i sammenlignelige situationer var medlemmerne af KF klart mere forbeholdne. De støttede f.eks. ikke op om den uskrevne regel om, at der ikke arbejdes over, når en kollega er i opsagt stilling, og de var mindre forpligtet på den klassiske solidaritet, som ikke var en grundlæggende værdi for dem.

En skarp konkurrence mellem de to fagbevægelser om at rekruttere medlemmer var der ikke tale om. Der var ingen kollektiv offentlighed, der drøftede organisationsspørgsmålet, og ingen organiseret aktivitet fra de kristelige for rekruttering. Forklaringen var, at medlemmerne af KF ikke så deres medlemskab som et *villet* fagpolitisk alternativ. De begrundede umiddelbart medlemskabet med et billigere kontingent, samt utilfredshed med fagbevægelsens interessevaretagelse. Medlemskaberne kan endvidere uddybende ud fra livshistorierne forklares ved, at medlemmer af KF orienterer sig stærkere mod liberalistiske værdier og det personlige frihedsbegreb, som stammer fra deres socialisation i sociale grupper uden for arbejderklassen. Den manglende offentlighed må også ses på baggrund af holdningsforskelle mellem LO-medlemmerne. Hovedparten anså ikke organisationsspørgsmålet som særlig vigtigt, og der var ikke en flertalskultur, der appellerede til medlemmer af KF om at melde sig ind.

Spørgsmålet om, hvorvidt en "enhedsorga-

nisation" kunne stille arbejderkollektivet stærkere, blev alene diskuteret blandt de tillidsvalgte. Ét synspunkt argumenterede for, at det store element af kristelige bevirkede en dårligere styrkeposition og svækkede gennemslagskraften i forhandlingsorganerne. Et andet synspunkt argumenterede imod en svækket position. Det lagde vægt på, at der var opbakning fra alle industriarbejdere i de givne forhandlingssituationer og til forhandlingsresultater, og endvidere, at det lokale styrkeforhold kom til at betyde mindre sideløbende med tillidsrepræsentantnetværkets opbygning. På denne måde forbedrede de deres position over for ledelsen i deres egen fabrik. Diskussionen mellem tillidsrepræsentanterne endte således ikke op i en entydig konklusion.

Alligevel kan man argumentere for en svækkelse, ikke nødvendigvis ud fra tilstedeværelsen af KF-medlemmer i sig selv, men fra den bredere samfundsmæssige udvikling, som KF-medlemmerne er udtryk for: De afstandardiserede livsbanemønstre og et miljø med værtdipluralisme og udvandede pligtnormer, slår klart igennem i denne virksomhed. Den store gruppe af unge som ældre "nytilkomne" til arbejderklassen – socialiseret til liberalistiske værdisæt – var en vigtig faktor for kollektivdannelsen i virksomheden. De instrumentelle begrundelser for fagforeningsmedlemskab gør sig stærkere gældende i denne gruppe, mens solidaritetsforståelser er svagere tilstede. De fundne individuelle og kollektive læreprocesser godtgør ganske vist, at tænke-måder og praksisformer kan forandres. Der kunne iagttages udviklinger fra egoistiske tænke-måder til opslutning om fællesskabet ud fra indsigten i sammenholdets logik. Og videre til udvikling af en forpligtigende solidaritet, der virkede tilbage på, og styrkede, interessefællesskabet. Det gjorde sig også gældende for KF-medlemmer. Men det var ikke entydigt lineære processer. Heri ligger nok en væsentlig forklaring på forskellen i kollektivitet mellem industriarbejdergrupperne i virksomhed A og B, ud over tidsfaktoren: Det er solidariteten, der gør et fællesskab stærkt, og den blev aldrig rigtigt en permanent udbredt bevidsthed

og praksis blandt industriarbejderne i virksomhed B.

Over for de kristelige anvendte de tillidsvalgte en flerstrengt strategi. Een strategi var at fremhæve argumentet om, at alle bør bidrage til den organisation, der fremskaffer det kollektive gode. Dette argument havde ingen appel overfor KF-medlemmerne: Den principielle foreningsfrihed, den kritiske indstilling til fagbevægelsen samt følelsen af lige værd i arbejdsfællesskaberne og virksomhedsfællesskabet vejede tungere. Strategien kunne dog ikke helt afvises. Den havde virkning for en enkelt af de interviewede industriarbejdere, der meldte sig ind i en LO-fagforening, fordi han derved blev anerkendt i et for ham eftertragtet *faglært* fællesskab. En anden strategi, der forbeholdt lokalaftaler til LO-medlemmerne, blev afvist af koncernledelsen, men stod også i modsætning til menige SID'eres argumenter om lighed og sammenhold uanset organisation. En tredje strategi var at understrege det individuelle ved at gøre medlemskabet fordelagtigt ud fra en individuel nyttebetragtning. Det korresponderer med *teorien om det rationelle valg*, fremsat af den amerikanske økonom Mancur Olson: Fagforeningen kan ud over tvang kun få medlemmer ved at gøre medlemskabet fordelagtigt for den enkelte ved at tilbyde individuelle ydelser.¹⁶ Denne strategi blev problematiseret, da en industriarbejder, der meldte sig over i Fagforeningen Danmark, efter de tillidsvalgtes egne vurderinger fik en ligeså tilfredsstillende service her. Det bekræfter den kritik, der er fremsat mod Olsons teori: Konkurrerende organisationer, der ikke har omkostninger forbundet med at producere det kollektive gode, kan producere og markedsføre de selektive billigere og derved tiltrække medlemmer.¹⁷ En fjerde strategi var at understrege det kollektive gennem dialog om at definere og nå mål ved at oprette en faglig klub. Strategien nåede ikke rigtigt at blive afprøvet. Da beskæftigelseskonjunkturerne vendte efter det 4. år, og fire massefyrringsrunder satte ind over fem kvartaler, blev interesseløstningen nogle andre, og interessevaretagelsen antog en mere

defensiv karakter. En femte strategi var at udnytte organisationsmonopolet og dominansen i arbejdspladsens repræsentationsstruktur. SID'erne kunne her udøve maksimal indflydelse på valgene. De kunne gennem denne struktur tilbyde industriarbejdere selvudfoldelse og mening ved at beklæde et hverv i kollektivet. Denne strategi lykkedes, da to unge industriarbejdere skiftede fra KF til SID for at modtage valg, men kunne selvsagt ikke generaliseres.

Samlet set kom de fem strategier ikke afgørende til at ændre ved de fagforeningsorganisatoriske forhold. Det lykkedes ikke tillidsrepræsentanterne at finde en rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, der kunne skabe den enhedsorganisation, som de efterstræbte, og de resultatløse bestræbelser hensatte dem i en afmagtssituation. Deres konklusion på 5 års fagpolitisk arbejde blev, at de ikke lokalt i deres virksomhed – med de for LO-tillidsrepræsentanter usædvanlige organisationsforhold – var i stand til at løse deres problem med den manglende enhedsorganisation gennem udelukkende en arbejdspladsnær strategi. Opbyggingsperspektivet internt i virksomheden blev gjort betinget af en stærkere støtte gennem den centrale fagbevægelses agitation og initiativer.

Produktion og fællesskabsformer

Artiklen har nu påpeget de særlige og konkrete betingelser, som hver af de to industriarbejdergrupper udviklede fagpolitiske svar i forhold til. Men selv om de to cases er meget forskellige, forekommer der også nogle fælles betingelser for kollektivitet ud fra produktionsorganiseringen, samt nogle tværgående holdninger og bevidstheder, der drages frem neden for.

Produktionsorganiseringen viste sig at have stor betydning for, hvilke fællesskaber, der eksisterede. Den var især et problem for fællesskaberne i virksomhed B, fordi alting skulle bygges op fra grunden. Skiftehold var indbyrdes i splid med hinanden om ansvaret for produktion og kvalitet, produktionsgrupper

var præget af social og faglig ustabilitet som følge af, at de blev brudt op, møder foregik ikke på tværs af produktionsgrupper, og frokosten var lagt forskudt af produktionshensyn. Arbejdspladsens offentlighed og demokratiet forblev indirekte, og den uofficielle offentlighed fik derfor en større betydning. Produktionsorganiseringen blev et hindrende vilkår for interessevaretagelsen: De tillidsvalgte oplevede det som vanskeligt at være på omdrejningshøjde i en produktion, der var så dynamisk, produktudviklende og fleksibel. Den overhalede tendentielt deres fagpolitiske problemtolkninger og krav.

I begge virksomheder var der uofficielle normer, der regulerede produktion og adfærd. I virksomhed A kan normerne forstås tæt på det idealtypiske, sådan som nogle af pionererne inden for den arbejdssociologiske forskning fandt dem i *The Bank Wiring Room*, beskrevet i de berømte Hawthorne studier i 1930'ernes USA.¹⁸ Normerne om fagforeningsmedlemskab og demokratisk disciplin stod ligeledes stærkt, og arbejderkollektivet beskyttede sig yderligere mod "infiltration" gennem to regler: Ingen arbejdsledere kunne genansættes i en timelønnet stilling, og ingen timelønnet, der havde søgt en arbejdslederstilling, kunne beklæde et tillidshverv i arbejderkollektivet. Der var tale om en stærk enhedskultur, men normerne havde også en materialitet. De kunne ikke pålægges alene med henvisning til tradition og klassebevidsthed, hvis de ikke også udsprang af en aktuell problemtolkning. De måtte skabes og genskabes med udgangspunkt i forskelle i livshistorie, klassebevidsthed og den enkeltes tolkning, også inden for en så stærk enhedskultur som i virksomhed A: I en bestemt afdeling kunne industriarbejderne ikke komme overens om normen om ikke at arbejde over, når kolleger var i opsagt stilling, og det var et stort diskussionspunkt i hele kollektivet. Også produktionsorganiseringen påvirkede sammenholdet: Industriarbejderne i den produktionsafdeling med flest fleksibilitetsformer i stor skala og det mest ustabile miljø, havde det psykisk dårligste arbejdsmiljø, og vanskeligst ved at

etablere normsætninger som enhedskultur. I virksomhed B var normerne ikke italesat som enhedskultur. Stærkest stod normsætning i de stabile arbejdsfællesskaber på natholdene, hvor de overordnede stiltiende tillod selvregulering af arbejdet. På øvrige skift forsøgte industriarbejdere at afhandle normer, men det var vanskeligere i den meget overvågede og tidsregulerede produktion. Den *hverdagssolidaritet*, som den tyske sociolog Rainer Zoll taler om,¹⁹ fandtes betinget: Jo stærkere fleksibilitet, desto færre hverdagssolidariske praksisformer. Den afhænger endvidere af det, samfundsforskeren Søren Juul betegner som "funktionsduelighedsnormen", dvs. den enkeltes opfyldelse af produktionsindsatserne i arbejdsfællesskabet.²⁰

Egoistisk stræben uden hensyntagen til fællesskabet og indbyrdes konkurrencementalitet mellem grupper var ikke et dominerende træk ved kulturen, men klart til stede i et større omfang i virksomhed B i forhold til A. Forklaringerne er flere: Industriproduktionen har ofte en samarbejdende karakter i teams med relativt små lønforskelle for at bevare samarbejdsforståelsen, og det er ikke logisk, at sådanne forhold fører til individualisering. Endvidere må tages i betragtning, at Just-in-Time produktionen er en meget gennemrationaliseret produktionsform, hvis standardiseringer og akkrediteringer begrænser de individuelle måder, arbejdet kan udføres på. Medbestemmelse blev givet inden for disse rammer, og resulterede i et øget engagement og ansvarlighed, men udelukkede ikke, at former for pres fortløbende stadig erfares og udkrystalliserer fælles interesseløstolkninger. Individualitet forstået som et medbestemmende og udviklende arbejde var undtagelsen, mens individualitet forstået som individuel behovsudfoldelse inden for fællesskabet var stærkest udbredt i de stabile arbejdsfællesskaber.

Fælles og forskellige bevidstheder

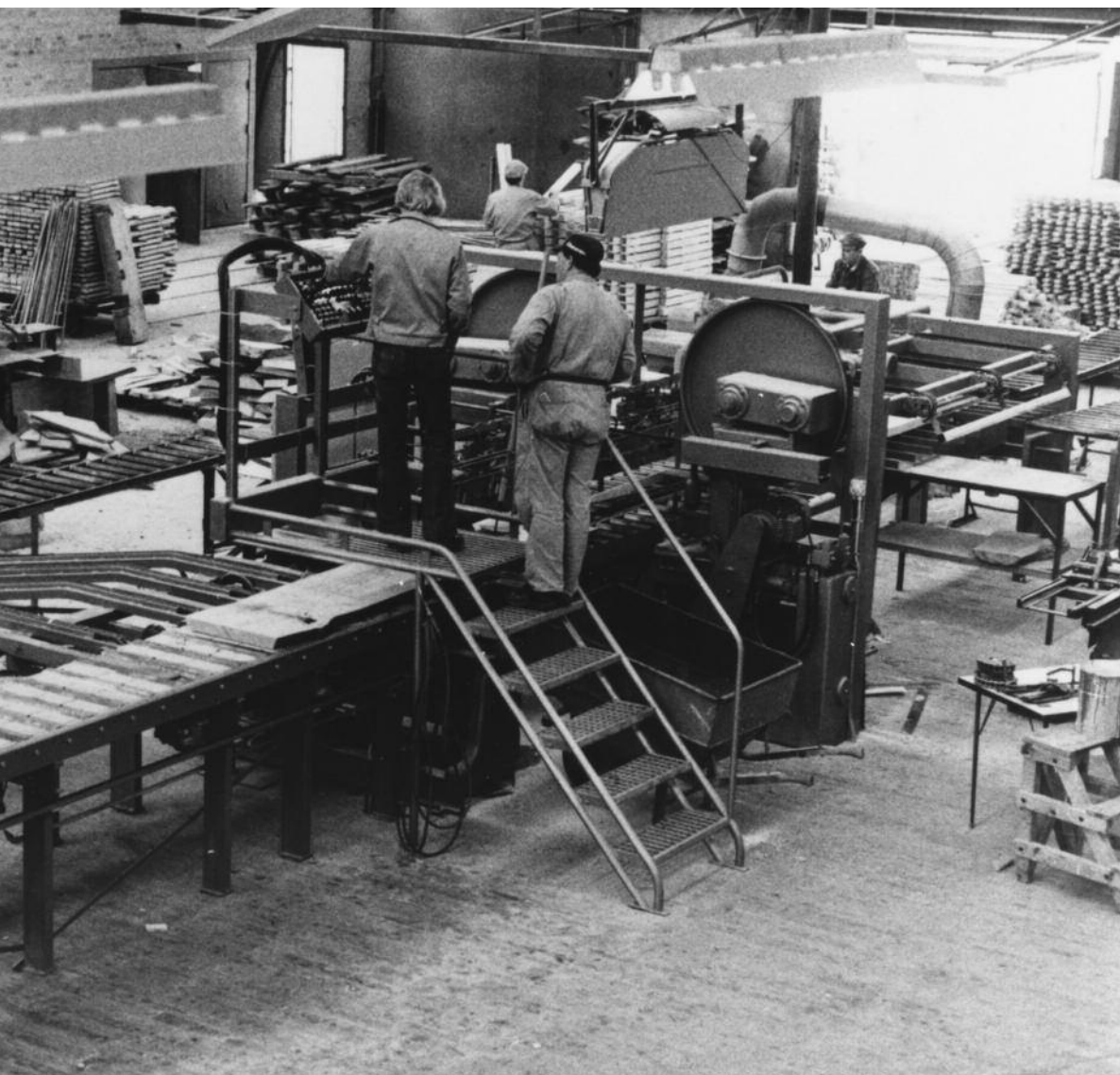
I 1993 udviklede forskergruppen bag undersøgelsen 'Arbejdsliv og Politik – set i et løn-

modtagerperspektiv' "velfærdsarbejderen" som kollektivistisk prototype. 'Velfærdsarbejderen' blev kendetegnet ved at have: Et arbejderkulturelt tilhør til en bestemt samfundsgruppe, bevidsthed om fagforeningers og solidaritetens nødvendighed ud fra interessemodsætninger til arbejdsgiversiden på virksomhedsplanet og samfundsplanet, solidarisk relation til forsikringsfællesskabet og opslutning om velfærdsstaten som inkarnation af fællesskabets sikring af velfærd, tryghed, lighed og omfordeling.²¹ Dagens industriarbejdere har sammenfaldende vurderinger og holdninger med denne prototype, men der er også forskelle.

Forestillinger om gruppeopdelinger og sociale hierarkier og egen indplacering heri lever videre, og skillelinjen til andre sociale grupper kan være nok så distinkte – om end helt eller delvis udtalte. Men "klasse" anvendes ikke i sproget, og selvforståelig klassebevidsthed findes ikke længere som fælleskultur.²² Partipolitisk afspejler industriarbejderne også det tydelige ryk til højre ved de senere valg blandt de interviewede. I virksomhed A fordelte partivalget sig omtrent ligeligt på de to politiske blokke blandt de menige, mens der var markant flertal for borgerlig stemmeafgivning i virksomhed B. Men samtidig med denne politiske fragmentering og værdipluralisme var der opslutning bag fagforeningsinstitutionen, målt på hovedtendensen. Og gennem kontrafaktiske udsagn og tænke måder får vi yderligere et billede af, hvordan magtforhold og fagforeninger reflekteres, hvis fagforeninger ikke fandtes: "Så vil vi blive bombet tilbage til stenalderen" og "så tror jeg arbejdsgiveren ville gå videre" – som et par af de interviewede industriarbejdere udtrykte det. Ligeledes udbredt var forestillinger om konkrete risici ved en forringet kollektiv styrkeposition i form af 1) ringere vilkår, 2) differentieringer i løn og vilkår afhængig af faglige indsigter, personlige evner og -mod til at håndtere en asymmetrisk relation og 3) hvor de mindst ressourcerstærke personer eller grupper ville blive diskrimineret. Få industriarbejdere forestillede at kunne forhandle bedre resultater frem end tillidsrepræsentanten,



og hovedparten var betænkelige ved at se sig selv i en forhandlingsituation uden en tillidsvalgt som støttende. De reflekterede både de magtmæssige begrænsninger og den kollektive støtte. Metaforerne "beskyttende paraply" (om fællesskabet/og fagforeningen) og "strej-



I virksomheder, hvor medarbejderne er 1.generationsarbejdere eller små erhvervsdrivende, er der ingen faglige traditioner. Solidariteten må bygges op på erfaringer fra arbejdspladsen. Richard Nissens Trævarefabrik i Langå. (Foto: Arbejdermuseet & ABA)

kevåbnet er det eneste vi har,” udtrykker noget centralt i kulturen, en indforstået viden om begrænsede handlemuligheder og den kollektive magtressources vigtighed. Disse erkendelser dannede grundlag for, at industriarbejderne fastholdt konfliktretten på nationalt plan

ud fra interesse modsætninger til arbejdsgiver-siden, senest ud fra deres erfaringer i storkonflikten i 1998.

Klassebevidsthed eksisterer altså fortsat som grænsedragninger mellem “vi” og “de”, som følge af kollektive erfaringer i interesse-

baserede fællesskaber. Vi ser nu, at Ulrich Beck tegner "individualiserings"-tesens for vidtgående op for denne gruppe. Industriarbejderbevidstheder skrives imidlertid ikke i ental længere, og forklaringen er nogle af de af Beck angivne forhold: De sociale opbrud er blevet stærkere, og det slår igennem i sammensætningen af kollektiverne. Især i virksomhed B rekrutteredes industriarbejderne også fra andre sociale grupper end arbejderklassen, dvs. fra selvstændige erhverv inden for landbrug, detailhandel og håndværk samt fra middelklassen. Hovedparten af disse industriarbejdere var socialiseret til liberalistiske og konservative værdier. I virksomhed A rekrutteredes unge fra den veluddannede middelklasse. De var ikke bærere af et liberalistisk, men et velfærdsstatsligt humanistisk værdisæt – eller af uafklarede, søgende samfundsforestillinger. På denne måde fik kollektiverne tilført grupper af "nytilkomne", der var enten i opposition til arbejderbevægelsen ideologisk og politisk, eller i opposition til en skæbnebestemt og selvundertrykkende udgave af kollektivkulturen, som også fandtes repræsenteret i begge virksomheder, men ikke som flertalskultur. Inden for disse grupper af "nytilkomne" fandtes også lønmodtagere, der formulerede og repræsenterede kollektiviteten på en mere demokratisk og basisorienterede måde, delvist uafhængig af det officielle kollektiv (tillidsrepræsentanterne), og de blev – sammen med deres anderledes uddannelseskompetencer, en ressource for kollektiverne.

Den største tilgang af "nytilkomne" kommer imidlertid fra lønmodtagere med et liberalistisk værdisæt og ambivalente fagforeningsorienteringer, og det er disse industriarbejdere i virksomhed B, jeg vil koncentrere mig om i det følgende.

Krydspres mellem liberalisme og kollektivism

Henrik, 32 år, er eksemplarisk for denne gruppe. Henrik er førstegenerationsarbejder, opvokset på landet, og forældrene er gårdejere. Idealerne fra socialisationen træder klart frem

i vendinger som: *'frihed for den enkelte mand'*, *'alle skal prøve at klare sig selv'*, *'frihed til at vælge de ting du vil ha'*, og *'enhver er sig selv nærmest'*. Arbejdspligtetikken er ligeledes stærk. Henrik har stemt på Venstre, Dansk Folkeparti og Fremskridtspartiet.

Liberalistiske værdier har stor betydning for fagforeningsopfattelsen. Medlemskabet ses som et individuelt forsikringsprincip. Det er *"lige som hvis du forsikrer en bil for skader"*. Fagforeningsspørgsmålet anskues også ud fra en markedsøkonomisk sammenhæng: Konkurrencen presser fagforeningerne til at rationalisere driften og forbedre servicen. Dermed styrkes det rationelle valg: *"Det er ligesom i en butik. Du handler der, hvor der er bedst og billigst."*

I fortællingens øjeblik er Henrik på distance til det fagpolitiske arbejde, og på den baggrund kan det synes overraskende, at uoverensstemmelser med tidligere arbejdsgivere står stærkt i fortællingens livshistoriske del. Her var der ifølge Henrik brug for at *"sætte a hæl i a jord"*. Og *"Hvis man har kæmpet, eller kommet til at sige nogle ting, eller gjort sig upopulær, så opstår der en form for solidaritet, for det har jeg selv prøvet på egen krop, at blive fyret for at have råbt for højt."* Hermed sigtes særligt til én fortælling fra en tidligere arbejdsplads. Den handler om et tiltagende dårligt samarbejde mellem Henrik som sikkerhedsrepræsentant og arbejdsgiveren, men kollegerne stillede sig bag ham, og han valgte at fortsætte i hvervet. Fagforeningen fik uenighederne bilagt, men konflikten fortsatte. Henrik blev ved med at holde på sine synspunkter, og ledelsen blev tilsvarende mere kritisk. Den lagde vægt på: *"De dér små fejltrin, som man altid går og laver, de bliver registreret, og når der så var samlet nok op, så var der møde nummer to, hvor det hele spidsede til, og der kunne fagforeningen jo godt se, at den stod ikke til at redde."* Sagen endte med et kompromis, hvor Henrik blev fritstillet i opsigelsesperioden, men arbejdspladsens fællesskab havde demonstreret dets betydning for Henrik.

Derimod er indstillingen til fagforeningen

dobbeltydig. På den ene side “skal fagforeningerne være der, for at holde øje med hvordan tingene foregår” ... ”Der er dem (kolleger, EC), der hverken kan eller vil eller tør gå op og spørge (til ledelsen, EC). Desuden er fagforeningen god at have i tilfælde af, at “folk bliver jagtet på den arbejdsplads, de er på, og hvis de har dårlige vilkår i deres arbejde.” På den anden side er Henrik kritisk over for fagbevægelsens ideologi og eksistensberettigelse. Fagforeningerne stiller et skræmmebillede op om, hvordan det ville se ud, hvis de ikke eksisterede, for at fastholde medlemmerne. “Vil alle arbejdsgivere virkelig være så onde, som fagforeningerne påstår?”, spørger Henrik. Man kunne, ifølge Henrik, prøve at lave et eksperiment:

“hvor vi ophæver fagforeningerne i en toårig periode og se, hvad der skete. Ville vi få lønhøjelser? Ville vi beholde vores rettigheder? Det tror jeg nok, hvis du først er i et så oplyst samfund, som vi har i dag, så tror jeg bestemt, man vil kunne beholde sine fordele.”

Der er således modsatrettede erfaringer på spil, og hvordan de er vejledende, må også forstås ud fra det aktuelle livsperspektiv. Henrik forstår sig selv som begivenhedsbærer i sit eget liv, og fra socialisationen har han en stærk drivkraft for at blive selvstændig ved at etablere egen virksomhed. Selvejerspektivet er modnet af industriarbejdets manglende selvbestemmelse og manglende mulighed for at tjene sine egne penge. Selvejerspektivet peger væk fra industriarbejdet, men principielt ikke nødvendigvis væk fra kollektiviteten. I fortællingens øjeblik er Henrik imidlertid på distance til tillidsrepræsentanterne, hvis arbejde han ikke anerkender. Kollektiviteten opleves først og fremmest gennem den kollegialitet, der skabes i arbejdet. Indsigt i de mekanismer, der får arbejdsfællesskabet til at fungere socialt og fagligt bevirker, at Henrik afviser individuelle lønforskelle og individuelle forhandlinger. Forståelsen af det sociale kan altså modificere egennyttige tænkemåder. Man kan stille spørgsmålet, hvorfor livshistoriske erfa-

ringer om solidaritet ikke i højere grad er vejledende for Henrik i den aktuelle virksomhed? Svaret synes at være, at selvejerspektivet er styrket. Ligeledes kan arbejderkollektivets beskedne resultater, set ud fra Henriks vurdering, bekræfte diskursen om at fagbevægelsen har udspillet sin rolle, og dermed bekræfte de samfundsmæssige billeder, han har fra sin socialisation.

Ambivalente orienteringer

Især i virksomhed B var der også ambivalente kollektiv-orienteringer, stærkest tilstede hos yngre industriarbejdere. Her er tale om yngre industriarbejdere fra middelklassen med en ikke-fagforeningsmæssig socialisering. Keld, 31 år, medlem af KF, har været i virksomhed B i fire år og har sideløbende haft en enmandsvirksomhed inden for engrosbranchen, som han har lukket året forinden. Han fortæller om sin fagpolitiske udvikling:

“Efter at jeg har været herude i en stor virksomhed – for det er første gang, at jeg er i en stor virksomhed, og hvor tingene fungerer på den her måde – at hvis det er sådan, at de ikke behandler os ordentligt oppe fra, og hvis de begynder at spille med musklerne, og hvis de sådan lige spiller hårdt ud, så skal I ikke tro, at vi bare bøjer os. Der vil jeg nok sige – nej, det er ikke en arbejderholdning, det er en *stolthedsholdning* i en eller anden form. Så er det man må stå fast og sige: Sådan skal de heller ikke behandle os.”

Morten, 36 år, havde forud for ansættelsen på virksomhed B været på mellemstore virksomheder, hvor der havde været “*rød fagforeningssnak til fingerspidserne*”. Hans holdninger og praksis i fabrikken kan tolkes ind i en fagforeningsbevidsthed. Han omtaler en overenskomststridig strejke i en anden produktionsafdeling i positive vendinger, hvor han fik samlet sit skift til sympatiarbejdsnedlæggelse: “*Det havde de (ledelsen) ikke regnet med (latter), nej, de troede ikke, at jeg kunne samle så meget, men der havde man simpelthen pisset så meget på folk, så dér blev arbejdet nedlagt.*”

Vi stod i en situation, hvor vi havde fremgang, så presser vi dem jo lidt.” Det sammenhold, Morten oplevede her, forbinder han med solidaritet. Han omtaler dette i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen og storkonflikten i 1998 som at *“vise tænder”* og *“sætte hårdt mod hårdt”* for at manifestere styrke og interesser. Der er stærk identifikation med det *mandsdominerede* kollegiale fællesskab, han har mødt på tidligere arbejdspladser. Konflikter på samfundsplan skal undgås, men er på den anden side legitime midler til at presse modparten til kompromis.

Bevæger vi os ud over fabrikkens problemstillinger indtager Morten en kritisk holdning til fagforeningernes berettigelse. Hans forestillinger er ikke helt præcise. Arbejdsmarkedet skal fortsat være reguleret med organisationer på det centrale niveau. På den anden side er han ambivalent over for den lokale fagforenings anvendelighed i forhold til virksomhedsplanet. Han er påvirket af et liberalistisk værdisæt ud fra sin socialisation og er usikker på fremtidsperspektivet for fagforeningerne:

“På den anden side set vil jeg så sige, at min holdning til fagforeninger generelt i dag er, at jeg tror deres rolle efterhånden er udspillet. .. Og nu kan man så tegne en forsikring, og det viser sig så, at man kan lave forsikringer nu ved almindelige forsikringsselskaber. .. Og ja men så er det så spørgsmålet om, at man skal have ansat en advokat: Hvis der er en arbejdsskade og sådan nogle ting der. Og så kan man sige, at så er det dér pamperi, det er nok ovre. Og så kan det godt være, at hvis vi ser 10 år frem, så er der ikke noget, der hedder fagforeninger, måske.”

De fagpolitiske holdninger har han udviklet ‘fra neden’. De problemer, han ser i fabrikken, forbinder han ikke med fagbevægelsens politikudvikling og med fagbevægelsens mulige intervention i de arbejdspladsnære problemstillinger. Arbejdspladspolitik og samfunds politik er to helt adskilte størrelser.

Ambivalente orienteringer kan ligeledes spores hos de unge i 20’erne. Det er imidlertid forkert at tro, at de unge alene kan forstås ud

fra “individualiserings”-tesen. Den typisk unge industriarbejder indoptager over en årrække industriarbejderkulturen og kollektive tolkningsrammer – som en gradvis bevægelse væk fra en ikke-vidende, ikke-interesseret eller afstandtagende fagforeningsopfattelse. De fleste unge industriarbejdere er ikke stærkt påvirket af individualiseringen, når vi taler om *arbejdspladsens* kontekst. Forklaringen her synes at være, at vilkårene ligger nogenlunde fast, og individuelle muligheder for opstigning i virksomhedernes hierarkier er begrænsede.

En latent konflikt om forholdet mellem at kunne vælge “livspolitik” og de faktiske vilkår og muligheder kunne iagttages hos unge med social baggrund i den veluddannede middelklasse, påvirket af den senmodernistiske diskurs om selvrealisering. Men de unge industriarbejdere “frisættes” ikke for sig selv i dette refleksionsarbejde. Livsbiografierne “skrives” ud fra de sociale konteksters påvirkning og ikke ind i et afsondret biografisk projekt. Der er ikke et magt- og herredømmefrit rum, hvor hver enkelt kan skrive sin egen livsbiografi.

Enkelte middelklasseunges sammenstød med den socialt begrænsende udgave af kollektivkulturen kaster kritisk lys på sider af denne kultur. Men den tidstypiske modstilling mellem “unge” og “ældre” ud fra antagelsen om helt forskellige generationsbestemte vurderinger og værdisæt er ikke er en farbar måde til at forstå differentierings- og assimileringprocesserne af nytillkomne, herunder unge, til arbejdspladsens fællesskaber. De unge deltager mindre på fagforeningsniveauet, men er lige så deltagende på arbejdspladsniveauet. Her kan der iagttages konflikter mellem unge og ældre i repræsentationsstrukturen (dvs. i forhold til de erfarne tillidsrepræsentanter), men de kan forklares ved, at engagerede unge er mindre autoritetstro overfor formelle rangordner i kollektivet og udviser mindre respekt overfor hierarkierne i ledelsesstrukturen.

Afsluttende bemærkninger

I denne artikel er det vist, hvordan et kollektivteoretisk perspektiv på de sociale vilkår og

processer på arbejdspladserne kan udgøre et frugtbart redskab til at forklare interesser blandt lønmodtagere i dag. Gennem analysen af fællesskabsniveauet og individniveauet og sammenhængen imellem dem er det vist, hvordan og hvorfor der foregår fællesskabsopbyggende identitetsdannelse og -organisering. De givne koncernledelsers forhåndsstrukturering af magten og koncernpolitikkerne lægger i varierende grad et fortsat pres på arbejdskraften, og i den forstand befinder industriarbejderne sig ikke i en kvalitativ ny samfundsform uanset skift i produktionsmåder. Økonomiske fordelingskonflikter er fortsat vigtige, men andre spørgsmål om arbejdsmiljøstandarder, effektivitetsmålsætninger, fleksibilitetsformer, rationaliseringer og ansættelsesbeskyttelse er ligeså primære. De implicite forudsætninger i Lysgaards teori om "det teknisk-økonomiske system" kan gøres eksplicite ved hjælp af generel samfundsteori: Marx' understregning af akkumulations tvangen og Webers begrebsliggørelse af det målrationelle bureaukrati bliver forklarende for arbejdsgivernes strategier og adfærd samt for, at lønmodtagere med helt forskellige livshistorier, baggrunde og værdier danner, vedligeholder og udvikler kollektiver.

Udfordringerne for kollektivdannelse og for opslutning til fagforeningerne er imidlertid også til at få øje på, set ud fra arbejdspladsens sammenhænge. Det drejer sig her om decentraliseringen af overenskomstsyste- met, som er foregået uden at den lokale konfliktret og de øvrige konflikt- og konsensusmekanismer, der initierer parterne til kompromis på det centrale forhandlingsniveau, er fulgt med ud. Endvidere påvirkes kollektiviteten af fleksibilitetsformerne. Jo stærkere den arbejdsgiverinitie- rede fleksibilitet sætter sig igennem, desto vanskeligere betingelser for hverdagsolidari- tet og kollektivitet. De nye postfordistiske koncepter åbner op for medinddragelse og ideologisk tilslutning til de virksomhedsøko- nomiske målsætninger, og det kan udfordre arbejderkollektivets ideologi og beskyttelses- former. Og dynamisk og fleksibel produktion tenderer til at overhale indvundne erfaringer

og fagpolitiske politikudviklinger. Endelig kan den multinationale ejerform indebære, at samarbejdssystemer og overenskomtsyste- mer indlejres i en centralistisk og stram sty- ring af virksomhedens politik. Ligeledes er der ved hjælp af "individualisering"-tesen" stillet skarpt på, hvordan de afstandardiserede livsbanemønstre og et miljø med værdisplura- lisme og udvandede pligtnormer påvirker kollektivdannelse. "Individualiserings"-tesen har vist sig velegnet til at skærpe forståelsen for de strukturelt og diskursive forskellige frag- menteringer af individerne og de vanskelighe- der, der derfor er forbundet ved kollektivdan- nelser. Alt kan imidlertid ikke forstås gennem "individualiserings"-tesen, og teorien om ar- bejderkollektivet har vist sig at være en rele- vant ramme for forståelsen af sociale og poli- tiske fænomener på arbejdspladserne.

Fagforeningerne kan være i vildrede over hvilke strategier, de skal anvende efter 10 års krise og medlemsflugt. Vilkårene for lærepro- cesserne i de to industriarbejdergrupper peger på, at en alt for decentral, fleksibel og mental mobil arbejdsstyrke vil være overladt for nemt til arbejdsgiversidens interessevaretagelse og en borgerlig offentlighed. En individualise- ringsstrategi kan vise sig resultatløs, fordi konkurrerende organisationer, der ikke har omkostninger forbundet med at producere det kollektive gode, kan producere det selektive gode billigere og derved tiltrække medlem- mer. En tredje vej for en – arbejdspladsnær – fagforeningspolitik kunne være at vende blik- ket mod de større spørgsmål på arbejdsplad- serne vedr. produktionsorganisering, teknolo- gianvendelse, fleksibilitetsformer, arbejdsmil- jøstandarder, produktionskoncepter og virk- somhedsoverdragelser, etc., der strukturer ar- bejdsvilkårene og delvis læreprocesserne i dag, og herudfra formulere et decideret med- bestemmelsesperspektiv.

Noter

1. Artiklen er skrevet på baggrund af min ph.d.-afhandling: Emmett Caraker: *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*. Ph.d.-serien nr. 4. Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning. Aalborg Universitet. 2. udgave, 2008.
2. For eksempel udtrykker et voksende mindretal af LO's medlemmer over tiåret 1992-2002 uenighed eller forbehold til kollektivitet og solidaritet, se Morten Lassen et al.: *Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002. Konstans eller forandring*. CARMA. Aalborg, 2005.
3. Svend Aage Andersen: *Arbejderkultur i velfærdssamfundet*. SFAH Skriftserie nr. 39. 1997.
4. Henning Jørgensen: *Consensus, Cooperation and Conflict – The Policy Making Process in Denmark*. Edward Elgar. Cheltenham. 2002.
5. Ulrich Beck: *The Reinvention of Politics*. Polity Press. Cambridge. 1997; Ulrich Beck: *Fagre ny arbejdsverden*. Hans Reitzels Forlag. 2002.
6. Charles Sabel & Michael Piore: *The Second Industrial Divide*. New York. 1994; Charles Sabel & Jonathan Zeitlin: *World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*. Cambridge University Press. New York. 1997.
7. Helge Hvid: *Dilemmaer knyttet til medarbejderinddragelse i 'partnerskaber'*, s. 7-26, i Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 2. 2003.
8. Sverre Lysgaard: *Arbejderkollektivet*. Universitetsforlaget. Oslo. 1961. Teorien vandt vid udbredelse inden for skandinaviske sociologi, se f.eks. Herman Schmid: *Forenede vi stå – om arbejderbevægelsens fællesskabs- og solidaritetsformer*, s. 54-72, i Arbejderhistorie nr. 4, 1997, SFAH, København.
9. Kurt Aagaard Nielsen: *Demokratisering og faglig myndighed*, s. 235-253, i Bruno Clematide & Morten Lassen (red.): *Virksomheden og Det Udviklende Arbejde*. Samfundslitteratur. 1999.
10. E.P. Thompson: *The Making of the English Working Class*. Penguin Books. London. 1968.
11. Undersøgelsen består af 4 datasæt tilvirket i perioden 2003-2005, og i alt 80 industriarbejdere er interviewet gennem semi-strukturerede interviews. 60 industriarbejdere er ansat i ufaglærte jobfunktioner med kortere eller længerevarende oplæringsstid, mens 20 industriarbejdere er faglærte. I virksomhed A er interviewet 31 industriarbejdere og 2 ledere, og i virksomhed B er interviewet 24 industriarbejdere og ligeledes 2 ledere. Et stort skriftligt materiale fra begge virksomheder over en 3-5 årig periode i form af referater fra tillidsrepræsentanternes møder, referater fra samarbejdsudvalgene, produktionsmeddelelser, statistikker og skriftlig kommunikation mellem Arbejdstilsynet og virksomhedernes sikkerhedsorganisationer udgør ligeledes en vigtig del af kildematerialet. Desuden er foretaget observation i produktionen og på møder i samarbejdsudvalg og produktionsgrupper samt møder for tillidsvalgte. Undersøgelsens to øvrige datasæt består af et interview med en fællestillidsrepræsentant i en tredje industrivirksomhed som led i forundersøgelsen. Det fjerde datasæt er interviews med 24 industriarbejdere interviewet over to gange i deres hjem på baggrund af deres deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen *Arbejdsliv og Politik – signalement af lønmodtagere i det 21. Århundrede*, af Tage Bild et al., CARMA. Aalborg. 2007. Alle 4 datasæt anvendes i artiklens tværgående afsnit om 'Fælles og forskellige bevidstheder'.
12. Efter Robert K. Yin: *Case Study Research, Designs and Methods*, Sage Publications. London. 1989; og Bent Flyvbjerg: *Rationalitet og magt*, bn.1. 1993.
13. Industriarbejdergruppen i virksomhed A hører til den oppositionelle del af den københavnske fagbevægelse, som den er analyseret i Vibeke Kold: *En kønshistorie om elektronikarbejde*, SFAH Skriftserie nr. 40. 1997, og Hans Jørgen Vad: *Påsketrejkerne 1985 – 10 dag der rystede Schlüter*, SFAH Skriftserie nr. 33. 1995.
14. 'Second choice' tesen er fremsat af Anthony Ferner & Richard Hyman i *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell. 1992.
15. Ifølge vedtægter, programmer og medlemsblade fra Kristelig Fagforening, Kristelig Arbejdsgiverforening og Dansk Kristeligt Fællesforbund (Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv; Det Kongelige Bibliotek). Endvidere er anvendt Steen Scheuer: *Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion*. CARMA. Aalborg. 1999. Studiet af den kristelige fagbevægelse er et led i mit forskningsprojekt om *Den kristelige Fagbevægelse og den danske model*.
16. Mancur Olson: *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press. Cambridge. Massachusetts. 1965. Mancur Olsons teori fik en vid udbredelse på grund af dens analytiske styrke og enkelhed, og er fortsat en aktuel og omdiskuteret teori inden for samfundsvidenskaberne. Teorien har som præmis, at det enkelte individ rationelt og kalkulerende stræber efter at nyttemaksimere efter egeninteressen. For en kritik af Olsons teori, se f.eks. Curt Sørensen: *Marx' klasseanalyse som en integreret og flerdimensional magt-teori*, s. 31-35. Aarhus Universitet. 2002.
17. Se f.eks. Heine Andersen: *Rationalitet, velfærd og retfærdighed*. Nyt Nordisk Forlag. København. 1988.
18. F. J. Roethlisberger & W. J. Dickson: *Management and the Worker*. Thoemmes Press. Bristol. 2000.
19. Rainer Zoll: *Alltagssolidarität und Individualismus*. Suhrkamp. Frankfurt. 1993. Det er Zoll, der introducerer begrebet "hverdagssolidaritet", for social aktivitet både i og uden for fabrikken. Hverdagssoli-

dariteten i fabrikken svarer til Lysgaards beskrivelser af de sociale forhold i arbejdsfællesskaberne.

20. Søren Juul: *Modernitet, velfærd og solidaritet*. Hans Reitzels Forlag. København. 2002.

21. Tage Bild et al.: *Sikke nogen typer; og Fællesskab og forskelle*. CARMA. Aalborg. 1993.

22. Jeg afstår fra at føre en teoretisk diskussion omkring 'klasse-an-sich' og 'klasse-für-sich' begreberne, se herfor Curt Sørensen: *Klasseanalysens kritiske skarphed og nutidige relevans*, s. 4-37, i *Arbejderhistorie* nr. 1, 2010.

Abstract

Emmett Caraker: Tradition and change – on collective interests and forms of solidarity, *Arbejderhistorie* 2/2011, s. 26-45.

The current crisis faced by trade unions is often explained by reference to the process of individualization in society and the lack of solidarity, but how do things appear at the level of the workplace? A collectivist theoretical optic is used to examine two groups of Danish industrial workers, a strongly unionized group

of industrial workers who face a demand for a great degree of work flexibility by a multinational concern, and a group of industrial workers in a newly established firm with a relatively large number who are members of the Christian trade union movement. The article establishes that even though the workers are fragmented in terms of loyalty to particular political parties and have a differing commitment to classical notions of solidarity, the expression of common concerns and interest based unity do take place. Flexibility and new concepts of production make the safeguarding of the interests of workers and everyday solidarity more difficult. Nevertheless, at the same time the policies of the management ensure the continuance of the collective spirit in the workforce. Worker unity still constitutes a reflex response – across the membership of different trade union movements.

Emmett Caraker, ph.d., adjunkt
Forsker ved Center for Arbejdsmarkedsforskning
(CARMA), Aalborg Universitet
ec@epa.aau.dk