

DEMOKRATI I ARBEJDS- LIVET SET I ET HISTORISK- SOCIO- LOGISK PERSPEKTIV

Af Flemming Mikkelsen

Kapitalismens gennembrud skærpede kampen om kontrollen med produktionsmidlerne. Arbejdere og arbejdsgivere har de seneste hundrede år søgt at kontrollere arbejdsprocesserne i virksomhederne. Arbejderkollektiverne og fagoppositionen har været førende i kampen om medbestemmelse og presset masseorganisationer til at føre kravene ind i det formelle forhandlingssystem.

Arbejdskraft er ikke en ressource, der på forhånd er beregnet til at skulle sælges på et frit marked, så længe mennesker besidder deres egne produktionsmidler og kan producere varer til eget forbrug. Hvorledes arbejdskraften adskilles fra produktionsmidlerne, og hvorledes der skabes en fri arbejdskraftreserve er et problemfelt Karl Marx søgte at indfange ved hjælp af begreberne proletarisering og proletariat. Nyere historisk-demografisk forskning har ladet sig inspirere af disse tanker, og Charles Tilly definerer proletariseringssprocessen som “the set of processes which increases the number of people who lack control over the means of production, and who survive by selling their labor power”.¹ Dermed hentydes til adskillelsen af arbejdere fra kontrollen med produktionsmidlerne (ekspropriering), og til befolkningens voksende afhængighed af at skulle sælge deres arbejdskraft (lønarbejde). Begge disse aspekter slog kraftigt igennem i Danmark i det 19. århundrede.²

Et stigende befolkningspres i landdistrikterne som følge af en fortsat høj fertilitet og faldende mortalitet foruden omlægninger i produktionsstrukturen og ejendomsforholdene, også omtalt som “landbrugskapitalisme”, fik mange til at drage ind til byerne for at søge arbejde. Byernes erhvervsstruktur var også præget af store forandringer. Lavsvæsnets opløsning og indførelse af næringsfrihed fra midten af det 19. århundrede foruden en begyndende industrialisering satte forholdet mellem mestre og svende under pres. Svendene havde i kraft af det tidligere reguleringssystem, som varetoges af mester-svendelavene, svendeherberg og vandringsnetværk, været i stand til at kontrollere virksomhedernes rekrutteringspolitik, den interne arbejdsproces og således også lønreguleringen. Den kapitalistiske markedsøkonomi underminerede svendene og de faglærte arbejderes styrkeposition. Svendene reagerede med lønkrav, strejker og organisering;³ og når konjunkturerne var gode og efterspørgslen efter ar-

bejdskraft var stor, søgte de at tilbageerobre deres tabte rettigheder. Det fremgår med al tydelighed af storlockouten i 1899 og det efterfølgende Septemberforlig.⁴

Konjunkturerne var i god bedring efter 1895, organiseringen af de faglærte var i stærk fremgang, og strejkeaktiviteten steg kraftigt. Det kunne i sig selv forurolige arbejdsgiverne, men det som bekymrede dem mest, var arbejdernes tilbøjelighed til at kræve deres ret til at være medbestemmende på fabriksgulvet, eller som det fremgår af en intern skrivelse den 29. maj 1899 fra Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening (DA), at

“forholdene har efterhånden udviklet sig således, at arbejderen fordrer sin ret at komme og gå som han vil; arbejdsgiverens kritik af udført arbejde mødes med trussel om at gå og tage kammeraterne med. ... Arbejderen bestemmer fordelingen af arbejdet, hvor mange arbejdere der skal anvendes o.s.v. ... Arbejdsgiverens indflydelse på arbejdsprisen er næsten ganske forsvundet; opnås der ikke enighed bliver arbejdet ikke udført, og opnås der enighed mellem organisationerne, træffer arbejderne dog ofte ensidige bestemmelser om højere priser. ... Derfor er denne kamp et rent nødvendigt, det er en kamp for arbejdsgivernes eksistens og der igennem for landets håndværk og industri; thi intet håndværk og ingen industri vil kunne bestå, når ikke arbejdsgiveren, der over for publikum har pligterne og ansvaret, og som skal kæmpe med indlandets og udlandets konkurrence har den fornødne bestemmelsesret ved arbejdets hele ordning”.⁵

Septemberforliget centraliserede forhandlingerne på arbejdsmarkedet, garanterede arbejderens organisationsret og anerkendte arbejdskøbernes ret til at lede og fordele arbejdet. Men som ovenstående gennemgang og citatet giver udtryk for, så skal kampen om medbestemmelse ses som et forsøg på genvinde tabte rettigheder, at beskytte sig mod det kapitalistiske markeds vilkårlighed og som et udtryk for en ny magtposition baseret på faglig

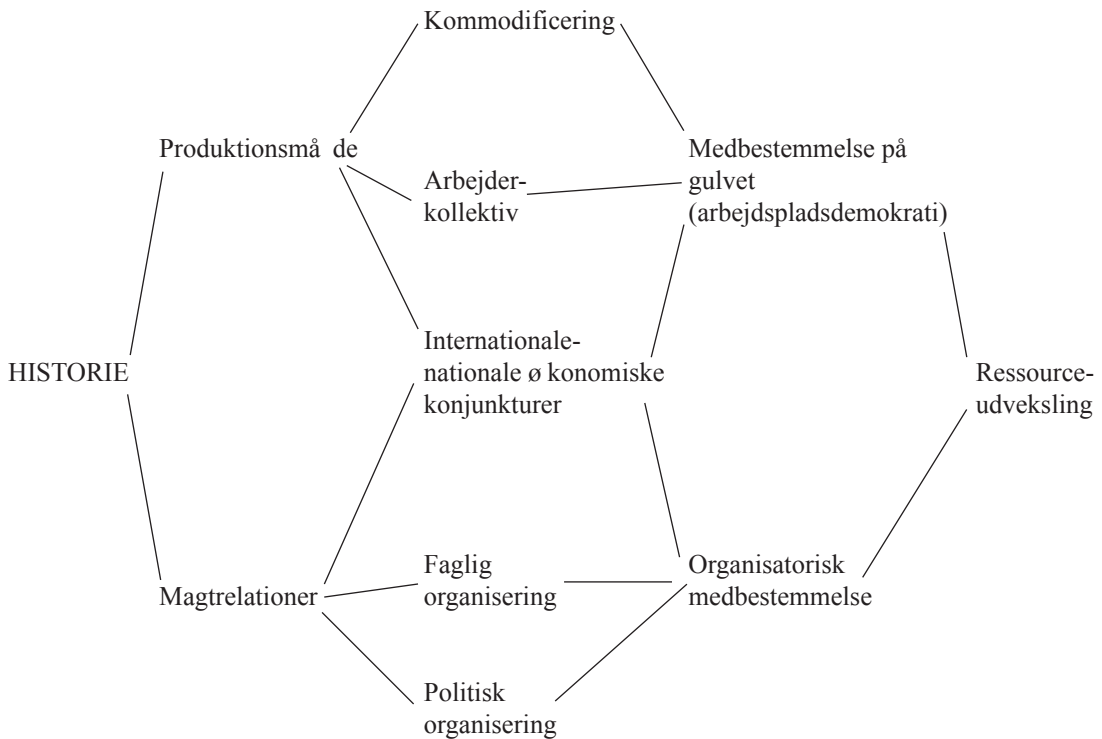
organisering. Disse forhold spillede også efter år-hundredskiftet en afgørende rolle. For skønt Septemberforliget – arbejdsmarkedets grundlov – havde stadfæstet og var på vej til at institutionalisere arbejdsgivernes ledelsesret, så førte ændringer i produktionsformerne, internationale økonomiske og politiske konjunkturer og forskydninger i samfundets politiske magtstruktur til, at kampen om medbestemmelse blev et stadigt tilbagevendende fænomen. For at forstå hvorledes disse kræfter og mekanismer spiller sammen, er det imidlertid nødvendigt med nogle teoretiske overvejelser.

En historisk-sociologisk teori om medbestemmelse i arbejdslivet

Modellen som danner udgangspunkt for denne historiske studie af medbestemmelse i arbejdslivet består af tre hovedkomponenter: produktionsmåde, magt og ressourceudveksling. I figur 1 har jeg valgt at anføre de vigtigste elementer, der tjener til at forklare udviklingen og graden af medbestemmelse på “gulvet” (arbejdspladsdemokrati) og i samfundet (organisationsdemokrati) foruden en ressourceudvekslingsmodel, der benyttes til at forklare hvorledes magt og indflydelse opnået på et niveau udveksles med magt og indflydelse på et andet niveau. Alle disse faktorer og relationer forandrer sig over tid – derfor den *historiske dimension*: Tidligere erfaringer, traditioner, kulturelle mønstre og identiteter er med til at positionere aktørerne (arbejdere, arbejdsgivere, organisationer, staten) og fastholde dem i en strukturafhængig proces.

Begrebet *produktionsmåde* refererer i almindelighed til den måde, hvorpå et samfunds produktion er organiseret, i hvilken forbindelse jeg især lægger vægt på de teknologiske forudsætninger for produktionen, arbejdskraftens vidensniveau, produktivkræfternes organisering og markedsøkonomi.

I almindelighed antages det, at større virksomheder og en mere fremskreden teknologi fremmer arbejdsdelingen og de hierarkiske ni-



Figur 1: Begrebsmodel til forklaring af medbestemmelse i arbejdslivet

veauer i virksomhederne ensbetydende med, at de underordnede mister indflydelse. Denne på mange måder rigtige antagelse skal imidlertid vejes op mod de ansattes vidensressourcer (bl.a. i form af faglig ekspertise) og ikke mindst deres muligheder for at etablere stærke sociale netværk med kapacitet for kollektiv mobilisering også omtalt som arbejderkollektiv.⁶ Markedsøkonomi rummer stærke elementer af *kommodificering* og udtrykker, at sociale relationer underkastes de forhold under hvilke produkter sælges og købes på et frit marked.⁷ Arbejderne, hvis eksistens afhænger af nogle anonyme markeds kræfter nationalt og internationalt, fremstår som atomiserede, individualiserede og fragmenterede. Det skaber stor usikkerhed, som lønmodtagerne søger at modvirke gennem individuelle

og kollektive strategier, hvor medbestemmelse hører til den sidste kategori.

En forudsætning for kollektive strategier er forekomsten af tætte sociale netværk på arbejdspladsen også omtalt som *arbejderkollektiv* eller mere specifikt som basisorganisering og aktionsnetværk. Arbejderkollektivets styrke beror således på en fælles identifikation af problemer, nærhed og interaktion samt lighed, dvs. bevidstheden om, at man er udsat for de samme udbytende arbejdsbetingelser og den samme autoritet.⁸ Stærke arbejderkollektiver er som regel en betingelse for at opnå medbestemmelse på gulvet (arbejdspladsdemokrati), men er også afhængig af såkaldte eksterne *magtrelationer*, der først og fremmest omfatter økonomiske konjunkturer, faglig organisering og politisk magt.⁹

Både i Danmark og i de fleste andre industrialiserede lande har det vist sig, at krav om medbestemmelse, ikke mindst på arbejdspladserne, manifesterer sig i cykliske bevægelser (med uens intervaller), der nøjagtigt følger de *økonomiske konjunkturer*.¹⁰ Grundlæggende hænger det sammen med, at stigende priser og knaphed på arbejdskraft radikaliserer arbejderne og styrker deres position over for arbejdsgiverne.

De *faglige organisationers* voksende styrke gør det naturligt at føre krav om medbestemmelse frem via disse kanaler, som også i højere grad kan garantere, at opnåede fordele ikke bliver fjernet når konjunkturerne vender, og arbejdsgiverne sætter ind med en modoffensiv. Det skal imidlertid pointeres, at i takt med at organisationerne vokser sig store, fjerner lederne sig fra medlemmerne og deres umiddelbare interesser. Fænomenet er velkendt, og fik med Robert Michels "jernhårde lov om få mandsvældet" (das eiserne Gesetz der Oligarchie) et både videnskabeligt og ideologisk udtryk.¹¹

Det *politiske styrkeforhold* har både indirekte og direkte indflydelse på graden af og under hvilke betingelser medbestemmelse finder sted. Argumentet er, at jo stærkere arbejderpartierne er, og jo større deres kontrol over regeringsmagten, desto mere er de i stand til og indstillet på, at holde arbejdsgiverne i skak, fremme arbejderne rettigheder og omfordele økonomiske ressourcer.¹² Det er med til at mindske arbejderne afhængighed af markedet, og dermed deres afhængighed af arbejdsgiverne lig med en dekommodificering af arbejdskraften.¹³ Disse aspekter leder os over i ideen om *ressource-udveksling*.¹⁴ Den siger i al korthed, at ressourcer og magt opnået på et niveau, under givne betingelser, udveksles med magt og indflydelse på andre niveauer.

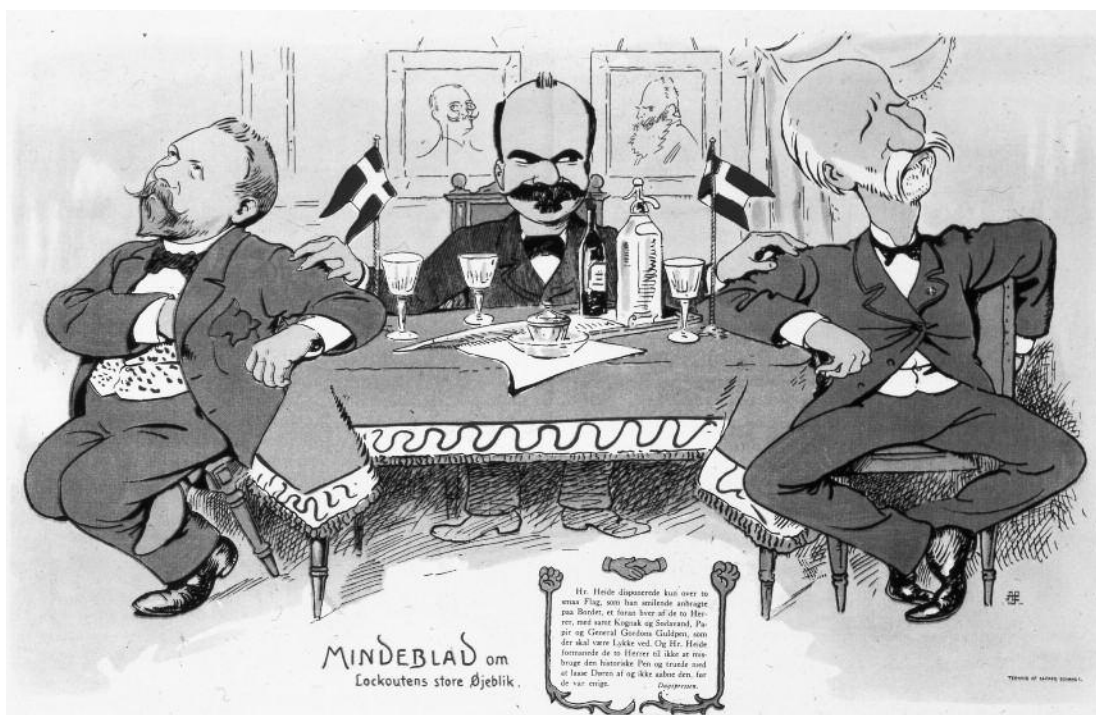
Den generelle udvikling har været, at organer på et lavere niveau har afgivet kompetence til organer på et højere niveau ud fra den visen om, at overordnede formelle instanser er bedre til at sikre kollektive goder og rettigheder over tid sammenlignet med uformelle og

mere ad hoc prægede organisationer. Den mekanisme slår tydeligt igennem, men det bør tilføjes, at de mere uformelle og netværksprægede organisationer (heraf mange fagoppositionelle grupper) i mange tilfælde er blevet søgt udkonkurreret eller ligefrem udraderet, eftersom de anses for at være en trussel mod de etablerede organisationer. En strategi fra de etablerede organisationers side har været at adaptere dele af arbejderkollektivernes og fagoppositionens målsætning og føre kravene ind i det etablerede faglige og politiske system for dermed at overflødigøre deres eksistens.

Den overvejende del af litteraturen og kildematerialet om medbestemmelse i arbejdslivet ligger på organisationsniveau og på det formelle politiske plan, hvorimod det er langt vanskeligere at føre dokumentation for forholdene på arbejdspladserne og i virksomhederne. Niels Dalgaard, som grundigt har undersøgt de siddende regerings, fagbevægelses og arbejdsgivernes rolle i demokratiseringen af arbejdslivet i Danmark 1919-94, siger således, at "hvorvidt der i praksis er sket en udvikling af de enkelte lønmodtageres medbestemmelse og indflydelse på egen arbejdsituation har ikke været genstandsmå det i dette arbejde".¹⁵ Ikke mindst derfor har jeg i dette essay søgt at inddrage forholdene på 'gulvet' og set på, hvorledes de spiller sammen med de formelle organisatoriske og politiske institutioner fra septemberforliget i 1899 til vore dages globaliserede arbejdsmarked.

Fra Septemberforlig til 1. Verdenskrig

Perioden fra midten af 1890'erne til 1914 var præget af stabil økonomisk fremgang og betydelige strukturændringer især hvad industrien angår.¹⁶ Antallet af industriarbejdere var i kraftig vækst, og skønt håndværket oplevede en mindre relativ tilbagegang, var der i absolut forstand tale om en mindre fremgang. De små industrielle træk ved den danske produktionsstruktur fastholdtes på trods



Mæglingssmøde under storlock-ouden i 1899. Bankdirektør Axel Heide i midten forsøger at forlige LO-formanden Jens Jensen (tv) og formanden for arbejdsgiverforeningen Niels Andersen (th.). Tegning af Alfred Schmidt.

af, at der foregik en koncentration af beskæftigede på større virksomheder. På det teknologiske område var industrien præget af "forandringer med store investeringer, nye kraftmaskiner, nye produktionsmetoder og store nye vareområder. Over for denne industrielle udvikling kom dele af håndværket til gengæld alvorligt i klemme".¹⁷

Der var håndværk, som decideret blev udkonkurreret af industrien (vævere, spindere og grovsmede), mens andre såsom skomagere, blikkenslagere og rugbrødsbagere forsøgte sig med en vis mekanisering før de opslugtes af industrien. Hovedparten af de traditionelle håndværksfag og små industrier formåede dog at overleve ved at optage en del af industriens produktionsmetoder. De sammensatte en maskinpark, der i teknisk og økonomisk henseende var så godt som jævnbyrdig med industriens.¹⁸ I sin beskrivelse af

denne udvikling siger Bjarne Hastrup, at arbejdernes holdning til maskinerne ikke kan siges "at have været præget af nogen egentlig fjendtlighed. I de fleste fag gik svendene relativt villigt ind på maskinernes betingelser, og der var ikke den skarpe afstandtagen over for 'jernhyrerne', som man så i den tidlige industrialiseringsfase i de store europæiske lande".¹⁹ Den udeblevne modstand i Danmark skyldes, ifølge Hastrup, at mekaniseringen skete langsommere og foregik over en længere periode. Dertil skal bemærkes, at den kraftige ekspansion for dansk økonomi, prisstigningerne og de stabile internationale forhold gjorde det lettere for arbejdsgiverne at yde lønkompenstation i forbindelse med indførelse af ny teknologi. Det kunne også lægges endæmper på utilfredsheden, at reallønnen perioden igennem var svagt stigende.

Udviklingen mod større virksomheder har

dog ikke kunnet undgå at på virke forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdere.²⁰ Der foregik således en udbygning og formalisering af hierarkierne, "jo større virksomhederne var, jo mere udbygget var hierarkiet, og jo mindre kontakt havde folkene på gulvet med de øverste mellemledere".²¹ Om den i 1913 nyoprettede maskinfabrik Frichs siges det, at

"værkførerne havde mestre som nærmeste underordnede, med hvem de aftalte, hvilke maskiner og arbejdere der skulle anvendes til en given opgave. Det var bl.a. også værkførernes opgave at 'paase, at Mestrene bestandig overvaager Arbejderne', at føre tilsyn med at arbejdet udføres hensigtsmæssigt og fagligt tilfredsstillende, og at arbejdet gik hurtigt fra den ene mesters afdeling til den næste. Mestrene var fritaget for alt skriftligt arbejde og skulle fuldstændigt hellige sig tilsynet med arbejderne, herunder kontrollere kvaliteten af det udførte arbejde. De skulle dog inden arbejdet gik i gang føre individuelle forhandlinger med arbejderne om akkordprisen for det enkelte stykke arbejde. Der var således tale om en centraliseret beslutningsproces i den øvre del af hierarkiet, mens den var decentraliseret vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, der skete med inddragelse af mestre og arbejderne, men dog med ganske omfattende kontrolforanstaltninger, som også omfattede en værkstedsskriver, der førte timebøger for hver arbejder og forventedes at vurdere, om den tid, den enkelte arbejder oplyste, han havde brugt, var rimelig".²²

Det er disse hierarkiske kontrolsystemer og strukturændringerne i håndværksfagene der gør, at Knud Knudsen taler om "den reelle subsumtion af arbejdet under kapitalen i denne periode",²³ men som han senere er inde på, og som det også fremgår af andre fremstillinger,²⁴ er det ikke ensbetydende med at kapitalens og teknologiens gennemslag betød fabriksindustri. De håndværksmæssige arbejdsmetoder bevarede deres betydning i de fleste industrierhverv og "generelt synes fagene at have fastholdt deres position i en lang række erhvervsgræne og industrier under in-

dustrialiseringsprocessen".²⁵

På trods af den gradvise industrialisering og tilpasning af det håndværksmæssige produktionssystem, hersker der ikke tvivl om, at arbejdsgiverne havde overtaget i kampen om kontrollen med produktionsprocessen. Septemberforliget havde godkendt denne ordning, og i årene fremover søgte parterne at fremme deres interesser via overenskomster og aftaler. I 1900 blev der indgået en ny kollektiv overenskomst mellem Dansk Smede- og Maskin-arbejderforbund og jernindustriens arbejdsgivere, som indførte de første tillidsmandsregler i virksomhederne: "Med tillidsmandsreglerne accepterede arbejdsgiverne arbejderens ret til indflydelse på virksomhedsniveau – om end det var inden for den overordnede overenskomsts bestemmelser og dermed i respekt for ledelsesretten".²⁶ Tillidsmandsinstitutionen havde først vundet indpas inden for den branche, hvor arbejderne på fabriksgulvet men også organisatorisk stod stærkest for siden at brede sig til andre aftaleområder.

En yderligere regulering af forholdene på arbejdsmarkedet skete i 1910 med "Norm for behandling af faglig strid", der i sin skelnen mellem retskonflikter og interessekonflikter havde fastslået en næsten "universel" fredspligt i overenskomstperioden. Endelig blev der ved lov samme år etableret en statslig forligsinstitution, hvis mål var at mindske risikoen for (samfundsskadelige) konflikter og dermed yderligere institutionaliserede forholdene på arbejdsmarkedet. Tilsammen med fagforeningernes interne regulering af strejkeaktiviteten, bidrog denne udvikling til, at væsentlige beslutninger, som berørte forholdet mellem ansatte og arbejdsgivere, flyttedes fra arbejdspladserne til organisationerne og lederne.

Arbejdsgiverne ønskede en fortsat centralisering af aftale- og konfliktsystemet, mens fagorganisationerne ville "flytte positionerne fremad" uden de ofrede en kamp altid vil medføre.²⁷ Og tilsyneladende har det virket, for konfliktniveauet lå efter opsvinget i 1890'erne på et forholdsvist lavt niveau frem til

1917, kun afbrudt af en større lockout i 1911 ved udløb af flere overenskomster. Det skulle imidlertid vise sig, at det arbejdsretlige system og den etablerede organisationsstruktur var yderst sårbare over for økonomiske konjunkturbevægelser, især prisstigninger og ændringer i magtforholdene på arbejdsmarkedet. Fra 1917 steg antallet af arbejdskonflikter til hidtil usete højder.

Decentrale aktioner, nye organisationsformer og bedriftsråd 1917-1920

Den primære årsag til den stærkt forøgede strejkeaktivitet var stigende priser, der lagde et pres på reallonnen. Strejkebevægelsen var med til at styrke fagoppositionen, der med syndikalisternes direkte aktioner opnåede en vis indflydelse på kampen for en 8-timers arbejdsdag. Den 8-timers arbejdsdag var en af den decentrale strejkebevægelses største sejre.²⁸ Det var strejkende arbejdere, der, på trods af deres organisationer, satte arbejdstiden på dagsordenen. De anvendte syndikalistiske aktioner – løstrevet fra syndikalistiske ideologier – og pressede derved de etablerede organisationer til at føre arbejdstidskravet ind i det formelle forhandlingssystem.

En voksende international interesse for bedriftsråd i lande som Tyskland, Sverige og Norge og presset fra fagopposition fik i 1919 Socialdemokratiet til at nedsætte en Socialiseringskommissionen, der som opgave fik at undersøge hvilke industrigrene, der skulle nationaliseres. At arbejdsgiverne var desorganiserede og stod tøvende over for de internationale politiske og revolutionære begivenheder ved krigens afslutning forklarer også noget om tidspunktet for kommissionen og dens videre skæbne, da konjunkturerne og magtforholdene ændrede sig.²⁹

På Socialdemokratiets kongres i oktober 1919 vedtoges "Betænkning og Forslag angående Offentligt Tilsyn med Erhvervsvirksomheder, Arbejdernes Deltagelse i Ledelsen af Virksomheder samt angående Handelsavance".³⁰ Målet for socialdemokraterne var

ikke nationaliseringer, men samfunds kontrol og demokratisk indflydelse, eller som formuleret af Borghjerg i Folketinget under behandlingen af det radikale "trustlov"-forslag i februar 1920: "Vi vil ikke Ejendomsretten til livs, men vil have den gjort lige og almindelig, ligesom Valgretten er blevet lige og almindelig. Vi drager Konsekvensen af den politiske Demokratisering, der er sket i vort samfund i Menneskealdre, vi forlanger disse Konsekvenser overført ogsaa paa det økonomiske Område".³¹

Intentionerne bag forslaget om kontrol- og bedriftsråd var at opnå større indsigt med virksomhedernes økonomi og regnskaber og dels at udvide tillidsmandsinstitutionen; men det egentlige politiske sigte var, at det skulle tage brodden af syndikalisternes indflydelse i arbejderbevægelsen. For socialdemokraterne var ideen om bedriftsråd nært knyttet til internationale revolutionære bevægelser, som man tog kraftigt afstand fra, og det gled da også hurtigt ud af de parlamentariske forhandlinger for at overgå til et overenskomstspørgsmål. Her blev det ignoreret af arbejdsgiverne, der med de ændrede konjunkturer og den nye Venstre-regering efter valget i april 1920, og efter at have effektiviseret deres hovedorganisation, stod rustet til en offensiv mod strejkebevægelsen, de massive lønkrav, arbejderbevægelsen og Socialdemokratiet.³² Det var ikke længere medbestemmelse, der stod på dagsordenen men derimod lockouter, arbejdsløshed og lønforhold.

Rationalisering, konjunkturbevægelser og arbejdsløshed 1921-1939

Første Verdenskrig gav en mindre pause i den intensive industriudvikling, men det var først i 1917 og 1918, at der indtraf et egentligt fald i produktionen efterfulgt af et efterkrigstidsboom 1919-20. Fra slutningen af 1920 ramte fredskrisen Danmark, som i årene herefter prægedes af drastiske konjunktursvingninger, væksthemning og høj arbejdsløshed.³³ Det satte sit præg på arbejdernes krav til medbestemmelse, som også påvirkedes af betyde-

lige rationaliseringsbestræbelser i industrien og af forskydninger i den politiske magtbalance.

Der hersker en del usikkerhed om tempoet i produktivitetsudviklingen i mellemkrigstiden, men der er ingen tvivl om, at der inden for dele af dansk industri i 1920'erne og 1930'erne skete betydelige ændringer i retning af "amerikanske produktionsmetoder. Standardisering, specialisering og serieproduktion blev almindelige inden for dele af industrien".³⁴ Arbejdets rationalisering og effektivisering blev en daglig realitet for stadig flere arbejdere. Jørgen Peter Christensen peger på fire konfliktområder der kan sættes i forbindelse med rationaliseringer: (1) større ændringer i produktionsprocessen som følge af øget serieproduktion eller overgang til linieproduktion eller produktion ved samlebånd, (2) indførelse af tidsstudier, (3) indførelse af nye Taylor-inspirerede lønsystemer, og (4) anvendelse af kontrolure og lignende forsøg på opsyn med arbejdsindsatsen i arbejdstiden.³⁵ Der var dog langt fra tale om en samlet front vendt mod arbejdsgivernes rationaliseringstiltag. I almindelighed søgte arbejderne at få det bedste ud af den forventede produktionsstigning. De var mest opsatte på at sikre en reallønsmæssig fremgang, dernæst at modvirke tendensen til tempoopskræmning for bl.a. at sikre sig mod nedslidning, især hvad angår hensynet til de ældre arbejdere, og under 1930'ernes store arbejdsløshed blev der lagt særlig vægt på at sikre beskæftigelsen.³⁶

Der er intet som tyder på, at arbejderne blev udsat for en egentlig dequalificering, med hvad det indebærer af fragmenterede arbejdsopgaver, hierarkiske ledelsesformer og en opdeling af manuel og mental arbejde, som det er blevet hævdet af Harry Braverman.³⁷ På den anden side hersker der næppe heller tvivl om, at de fleste tillærte og faglærte arbejdere blev underlagt en strammere tidsdisciplin og en kortsigtet lønaffregning. Den gennemgribende mekanisering og standardisering inden for jern- og metalindustrien efter 1. Verdenskrig var med til at skrue arbejdstempoet i vejret, men førte ikke til at de faglige færdig-

heder gik tabt – tværtom. De faglige og håndværksmæssige krav til smede- og maskinarbejdere blev øget i takt med at nye maskintyper, værktøjer og måleinstrumenter vandt frem.³⁸ Inden for snedkerfaget foregik der en opsplitning i delfunktioner, hvorunder uaglært og tillært arbejdskraft overtog isolerede opgaver, der førte under snedkeren. Desuden var formanden kommet ind som en nødvendig koordinator, der sørgede for tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet.³⁹ Maskinerne og de tillærte arbejdere overtog en del af det arbejdskrævende og rutineprægede arbejde, mens de faglærte bevarede de mere komplicerede opstillinger og funktioner i forbindelse med maskinforarbejdningen. Carl Erik Andresen formulerer problemstillingen således: "De faglærte håndværkere i fabriksmiljøerne er kendetegnet ved at have en høj grad af social kontrol over indstilling og betjening af maskinerne, og den rette behandling af materialerne. Den kontrol havde et dobbelt formål: dels at udelukke ledelsen fra at have fuldstændig kontrol over arbejdsprocesserne, og ved at udelukke andre arbejdere, som ville udgøre en potentiel trussel mod sådanne kontrolmuligheder".⁴⁰ Endvidere formåede snedkerne i kraft af deres fagforeninger at bevare kontrollen med tilgangen til faget, ligesom de beholdt forhandlingsretten for andre grupper af tillærte og uaglærte på området.

Det er heller ikke muligt at tale om egentlig dequalificering inden for områder med langt flere uaglærte og tillærte arbejdere, som f.eks. i tobaksindustrien og tekstilindustrien.⁴¹ Mekaniseringen og arbejdsdelingen ændrede ganske vist arbejdsfunktionerne og delvist arbejdsstyrkens sammensætning men førte samtidigt til, at der blev stillet højere krav til den faglige kunnen. Det hører også med til billedet, at for mange uaglærte og tillærte arbejdere gav arbejdet i fabrikkerne en betydelig højere løn og et socialt samvær, end hvad man kunne opnå som landarbejder, arbejdsmand, daglejer eller tjenestepige.⁴² Til gengæld tyder en del på, at de ikke-faglærte var mere afhængige af den beskyttelse, de go-

der og den indflydelse de faglige organisationer, men også en arbejderregering kunne garantere.

Dansk Smede og Maskinarbejder Forbund (DSMF) havde lige efter 1. Verdenskrig satset kraftigt på forslaget om bedriftsråd, men under indtryk af de ændrede økonomiske, faglige og politiske forhold, havde man ved overenskomstforhandlingerne i 1922 fremsat et mere moderat forslag om bedriftsnavn. Arbejdsgiverne var dog noget afvisende, og først i 1927 kunne DSMF og Jern- og Metalindustriens Sammenslutning (herefter "Sammenslutningen") enes om oprettelse af værkstedstekniske samråd, der skulle tjene til yderligere at konsolidere tillidsmandsinstitutionen.⁴³

Større indgreb i arbejdsgivernes ledelsesret blev søgt gennemført med den nyvalgte socialdemokratiske mindretalsregerings forslag om bedriftsråd december 1924, der skulle sikre "Arbejdernes Medbestemmelsesret i Bedrifterne". Forslaget sigtede på "oprettelse af bedriftsråd i alle privatejede erhvervsvirksomheder med flere end 10 ansatte inden for industri, håndværk, handel samt land-, skov- og havebrug".⁴⁴ Forslaget anfægtede ikke arbejdsgivernes ledelsesret, men havde alene til formål at opnå større indsigt i virksomhedernes økonomiske dispositioner, og "ret til at fremsætte forslag", der berørte arbejdernes liv, velfærd og sundhed. Forslaget skal ses i sammenhæng med andre dele af det socialdemokratiske valgprogram, der bl.a. rettede sig mod sociale reformer, formueskat, priskontrol, jordreform, m.v. Endvidere havde det til formål at dæmme op for det nystiftede Kommunistparti og styrke den socialdemokratiske del af fagbevægelsen. Som forventet stødte forslaget på stor modstand blandt arbejdsgiverne og fra de borgerlige partier. Og kort tid efter at Venstres Madsen-Mygdal var kommet til magten i 1926, blev forslaget fejlet af bordet.

Socialdemokratiet dannede igen regering i 1929 og beholdt regeringsmagten ti år, men afholdt sig fra tilsvarende indgreb. Derimod begyndte regeringen at intervenere direkte

i konflikterne på arbejdsmarkedet, og det til stor utilfredshed for arbejdsgiverne, der mente at regeringen favoriserede arbejdernes lønkrav.⁴⁵ Andre statsindgreb, herunder Kanslergadeforliget i 1933, var med til at bære en lang række sociale reformer igennem, der beskyttede lønmodtagerne mod det kapitalistiske markedes vilkårsligheder.⁴⁶

Forligsmandsloven af 1934, der knæsatte sammenkædningen af overenskomsterne, startede en udvikling, "der trin for trin, reducerede den direkte medlemsindflydelse, og som udbyggede kløften mellem top og bund i fagbevægelsen, og i sidste ende svækkede medlemmernes interesse for og deltagelse i fagforeningernes arbejde".⁴⁷ Denne tendens til større centralisering blev kraftigt bremsede med den tyske besættelse af Danmark. Fagbevægelsens ledere blev tvunget i defensiven, og beslutningerne blev igen og for en tid flyttet ud på arbejdspladserne.

Besættelse, befrielse og arbejdspladسدemokrati 1940-1957

Rigsdagens "Lov om Arbejdsforhold" september 1940 indførte tvungen voldgift ved overenskomstfornyelserne og forbød i det store og hele arbejdsstandsninger som kampmiddel. På den ene side flyttedes væsentlige beslutninger, der berørte arbejdsmarkedet op på det politiske plan, på den anden side blev stridigheder omkring løn, arbejdsvilkår og strejker henlagt til selve arbejdspladsen. Under disse forhold nedtonedes organisationernes rolle.⁴⁸

Lovindgreb, stigende arbejdsløshed og en vis usikkerhed om hvorledes tyskerne ville reagere på (især langvarige) arbejdsnedlæggelser reducerede antallet af strejker til et minimum indtil 1943. Augustoprøret og gode beskæftigelsesforhold bragte igen strejketallet i vejret, der fortsatte med uformindsket styrke efter besættelsestidens ophør i resten af 1945 og i 1946. Kocik og Grünbaum siger herom, at

"efter befrielsen gjorde sig en tendens gældende



*Smede samler Ford biler på samlebånd i 1930'erne på Ford Motors samlefabrik i Sydhavnen.
Foto: Arbejdermuseet & ABA.*

til at henlægge afgørelserne til arbejdspladserne og skubbe de faglige organisationer og deres kompetente instanser i baggrunden. Dette var en efterlevning fra besættelsestiden, hvor tillids-

mændene fra de større arbejdspladser samledes til møder og tog initiativ til aktioner, som de faglige organisationer af hensyn til besættelsesmagten og de følger dette kunne få for hele



fagbevægelsen, ikke å benlyst kunne tage ansvaret for. Efter krigens afslutning var der en udpræget tilbøjelighed til at fortsætte på samme måde med iværksættelse af proteststrejker, de-

monstrationer foran Rigsdagen, afsendelse af deputationer og massefabrikation af resolutioner i alle mulige anledninger⁴⁹

Den 25. juni 1945 mødte ca. 3000 arbejdere fra B&W op ved Rigsdagsgården med krav om 40 timers arbejdsdag, 3 ugers ferie, 25 pct forhøjelse af grundlønnen, genindførelse af strejkeretten og oprettelse af bedriftsråd. Denne efterkrigstidens første arbejderdemonstration følges ni dage senere op af en demonstration på Christiansborg Slotsplads med deltagelse af over 100.000 arbejdere, hvor lignende krav fremsættes.⁵⁰ Ministeriet Hans Hedtoft var langt mere stemt for ro på arbejdspladserne, men presset af den nationale og internationale politiske usikkerhed, kommunisternes stærke position og de strejkende og demonstrerende arbejdere, følte Socialdemokratiet sig tvunget til at medtage bedriftsrådstanken i deres program *Fremtidens Danmark*. Uden inspiration har det heller ikke været, at planøkonomisk tænkning og keynesiansk økonomisk politik var sat på dagsordenen i flere vesteuropæiske lande i årene lige efter krigens afslutning.

Bedriftsrådene foresloges oprettet ved lov, og deres væsentligste opgave skulle være at virke som "Produktionskomiteer, gennem hvilke Arbejdere og Funktionærer kan fremsætte Forslag og Ideer af teknisk og organisatorisk Art, som kan øge Produktionens Effektivitet og medvirke til en stadig Forbedring af Nationens Økonomi".⁵¹ De ledende personer i Socialdemokratiet og fagbevægelsen var dog yderst skeptiske over for rådstanken, eller som det udtrykkes af Niels Dalgaard: "Den demokratiske kontrol med erhvervslivets dispositioner, man mente var nødvendig, skulle være statens, ikke arbejdernes, og indflydelsen på de enkelte virksomheder skulle være fagforeningernes og tillidsmændenes, ikke bedriftsrådernes".⁵² Følgen blev da også, at hverken da Socialdemokratiet var i opposition eller atter dannede regering i 1947, blev forslaget præsenteret for Folketinget. På det tidspunkt var truslen fra kommunisterne også taget af.

Mere i overensstemmelse med Socialdemo-

kratiets og fagbevægelsens tankegang var, at DSMF i 1946 endedes med Sammenslutningen om at styrke tillidsmændenes rolle i forbindelse med "aftale om udvidede værkstedstekniske samråd", især hvad angår moderniseringen og effektiviseringen af produktionsapparatet. Året efter nåede DsF og DA til enighed om oprettelse af samarbejdsudvalg i virksomheder med flere end 25 voksne ansatte, hvis enten arbejdsgiveren eller et flertal af de ansatte forlangte det. Udvalget skulle tjene som et "Organ for Samarbejde, Raadgivning og Oplysning". De skulle være med til at behandle spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse især hvad angår rationaliseringer, tryk i ansættelsen og visse oplysninger om virksomhedens økonomi.⁵³

Efter aftalen om samarbejdsudvalg gled diskussionen om medbestemmelse i baggrunden og veg i stedet pladsen for en aktiv erhvervs politik, der skulle sikre den økonomiske genrejning efter krigen.

Højkonjunktur, økonomisk demokrati og radikaliseringen af de offentligt ansatte 1957-1986

Fra slutningen af 1950erne koblede Danmark sig på den internationale højkonjunktur, hvad der resulterede i gennemgribende ændringer og omstillinger i erhvervsstrukturen, levevilkårene og arbejdslivet. Den store afvandring fra landbruget blev opvejet af en stigende beskæftigelse i industrien, den offentlige administration og de liberale erhverv. Investeringer og rationaliseringer omsattes til store produktionsforøgelse og vækstrater. Nye produktionsområder kom til og industrien udvidede sin eksportandel. En ny generation af arbejdsbesparende teknologier så dagens lys. Nogle produktioner gennemautomatiseredes, og især inden for maskinindustrien foregik der en overgang til datastyring af enkelte hovedprocesser.⁵⁴

På trods af stigende tidsdisciplin og for nogle også en indordning sig under et mere ensformigt gentaget arbejde, ser det ud til, at de fleste affandt sig med det voksende ar-

bejdspresset, når blot de kunne kompensere over lønnen. Egentlige protester mod indførelse af ny teknologi eller øget disciplinering og tempoopskrumning var der få af. Først efter en længere periode med reallønsfremgang og lav arbejdsløshed, blev reaktionerne mere manifesterede, og fremfor alt skulle der ske ændringer i de nationale og internationale politisk-ideologiske forhold før krav om medbestemmelse og økonomisk demokrati på ny blev sat på dagsordenen. Bernt Schiller siger herom, at fra slutningen af 1960'erne kom "de etablerede fackliga institutionerna [...] under press och kände, liksom andra samhällsinstitutioner, hur deras legitimitet ifrågasattes. Krav på industriell demokrati kunde återge fackföreningsledningen initiativet", og han fortsætter, "Sammanfattningsvis visar utvecklingen i ett antal industriländer under slutet av 1960- och början av 1970-talet, hur lokala arbetsplatsförhållanden samverkar med internationella ekonomiska och ideologiska faktorer i skapandet av en nationell politisk reglering av arbetsmarknaden".⁵⁵

I Danmark kan vi iagttage det samme mønster: Voksende strejkeaktivitet og en første strejkebølge 1968-70 i form af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, hvoraf flere rettede sig mod den statslige indkomstpolitik, men også stillede krav som berørte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.⁵⁶ Det har også spillet ind, at SF gik frem ved valget i 1966 (overvejende på bekostning af socialdemokraterne) og dermed henvendte "Socialdemokratiets opmærksomhed på en mere omfattende venstrefløj end den som hidtil havde været synlig i DKP".⁵⁷

Allerede på Socialdemokratiets kongres i 1965 havde LOs næstformand Hans Rasmussen lagt spørgsmålet om "virksomhedsparlamentarisme" ud til debat, hvorefter sagen overgik til LO, der kom med en betænkning om *Demokrati på arbejdspladsen* i 1967. Betænkningen, der bl.a. var baseret på et omfattende materiale fra SF om industrielt demokrati, foreslog, at man oprettede "virksomhedsnævn", der "gennem information og ved samråd mellem virksomheden og medarbej-



Socialdemokratisk plakater agiterer for økonomisk demokrati. u.å. Arbejdersmuseet & ABA.

derne” skulle have medindflydelse på beslutninger vedrørende arbejdsforhold, personale-spørgsmål og produktion.⁵⁸

Fagbevægelsen stod bag en større oplysningskampagne efteråret og vinteren 1967-68, der specielt rettede sig mod tillidsmændene. Arbejdsgiverforeningen svarede igen med en pjese *Ledelse og samarbejde*, og fulgte op med adskillige foredragsaftener og oplysningsmøder. Endvidere deltog DA i flere pannediskussioner med LO. Ud på foråret

1969 aftog kampagnen i intensitet, men forinden havde LOs forretningsudvalg truffet beslutning om at nedsætte et udvalg, der skulle udarbejde en betænkning om økonomisk demokrati. Forinden havde LO den 30. oktober over for DA tilkendegivet, at man ønskede en revision af Samarbejdsudvalgsaftalen.

DA ville for alt i verden undgå at diskussionen om ledelsesret blev anledning til et politisk indgreb, hvorfor de valgte at komme med nogle indrømmelser, der gav samarbejdsudvalgene status som ”hjælpeorganer”, men i øvrigt fastholdt ledelsesretten som udelelig. Langt mere afvisende og kategorisk optrådte DA, da Socialdemokratiet og fagbevægelsen lancerede deres idé om økonomisk demokrati og lønmodtagerfonde. Hovedindholdet i forslaget, der blev fremsat af regeringen Jens Otto Krag januar 1973, gik ud på, at virksomhederne skulle indbetale en vis procentdel af deres lønsum til en central Ø-fond. Denne skulle bestyres af repræsentanter for lønmodtagerorganisationerne og af medlemmer udpeget af regeringen. For virksomheder over en vis størrelse, skulle størstedelen af de bundne lønmidler blive stående i virksomheden og administreres af de ansatte selv. Intentionerne med forslaget var dels at øge offentlighedens indsigt med de større virksomheder, at fremme medbestemmelsen, at øge kapitalopsparingen og at opnå større kontrol med investeringerne i samfundet.⁵⁹

Var forslaget blevet ført ud i livet, ville det i løbet af en årrække have medført store ændringer i ejendomsretten til produktionsmidlerne, i magtkoncentrationen og i beslutningsstrukturen; om det også ville have fremmet medbestemmelsen i virksomhederne er mere tvivlsomt. Venstrefløjens store dele af offentligheden og erhvervslivet herunder de borgerlige partier tog kraftigt afstand fra ideen. De indledte en modoffensiv, der fik til følge, at lovforslaget ikke nåede at blive realitetsbehandlet i Folketinget, før oliekrisen ramte landet, og der blev afholdt valg i efteråret 1973. Valget blev en katastrofe for Socialdemokratiet, og ændrede fundamentalt det partipolitiske landskab i årene fremover.

Den første strejkebølge 1968-70 begrænsede sig i det store og hele til den private sektor, hvorimod den næstfølgende strejkecyklus fra 1973-86 dels var mere omfattende, og dels kendetegnedes ved at de offentlige ansatte spillede en langt større rolle.⁶⁰ Der opstod således i løbet af 1970'erne og 1980'erne en underskov af alternative overvejende venstreorienterede aktionsgrupper (med mange aktive tillidsmænd), som stillede krav til de kommunale, amtslige og statslige arbejdsgivere og lagde pres på deres egne organisationer, for at disse skulle anlægge en mere offensiv strategi. I korte perioder udfordrede aktionsgrupperne ledelsens dispositioner og opnåede stor indflydelse på arbejdsgangen og arbejdsfordelingen, men som konfliktbølgen ebbede ud, blev det vanskeligere at vedligeholde presset på de faglige ledere og på de statslige arbejdsgivere. Alligevel var 'radikaliseringen af de offentlige ansatte' med til at sikre dem en solid faglig platform og dermed en vis indflydelse på den daglige tilrettelæggelse af arbejdet.⁶¹

Arbejdspladsdemokrati mellem stat og marked i en global økonomi

Efter at den anden forlængede strejkebølge var ebbede ud, og de offentlige ansatte havde styrket deres organisatoriske position, stod man tilbage med et arbejdsmarked, hvis neokorporative struktur var under nedbrydning. Staten greb ind med moderniseringer, den privatiserede og udliciterede dele af den offentlige produktion i forsøget på at effektivisere den offentlige sektor. Disse tiltag har fået et ny næring efter Berlinmurens fald, da den internationale liberaliseringsbølge for alvor slog igennem under overskrifter som globalisering, nye produktionskoncepter og nye managementideologier.

De private og offentlige arbejdsgivere har i den forbindelse slået til lyd for nye ledelsesformer og arbejdsorganiseringer, hvor især begrebet fleksibel ledelsesform ser ud til at forene spørgsmålet om arbejdsgivernes ide-

ologiske hegemoni med konkrete ændringer i produktionens organisering.⁶² Begrebet er et klart udtryk for ledelsens, virksomhedsejernes og arbejdsgiverorganisationernes selvforståelse og holdninger, men hvor udbredt de er i virkeligheden ved vi meget lidt om; antallet af konkrete empiriske undersøgelser er beskæmmende få. Den hidtil mest grundige og repræsentative undersøgelse foreligger med Agi Csonkas afhandling *Ledelse og arbejde under forandring* (2000), hvori hun konstaterer, at "ca. 1/5 (22 pct) af de danske virksomheder er karakteriseret ved fleksible ledelsesformer. ... Det er fortsat temmelig få virksomheder, der har fleksible ledelsesformer, og det er temmelig få ansatte, der er omfattet af dem";⁶³ hvortil kommer, at der ikke kan spores nogen ændring i udbredelsen af det fleksible arbejde mellem 1990 og 1995.

Analysen viser desuden, at fleksibel arbejdsorganisering overvejende findes blandt medarbejdere med højere uddannelse; eller sagt på anden måde: jo højere i stillingshierarkiet (gående fra ufaglært til højere funktionær), desto mere udbredt er det fleksible arbejde: "Der er altså ingen tegn på, at det fleksible arbejde er ved at brede sig nedad i stillingshierarkiet".⁶⁴ Undersøgelsen peger også på, at fleksibel arbejdsorganisering er mest udbredt i mindre virksomheder, hvad der også bekræftes fra anden side. Ansatte i små virksomheder har således mindre behov for mere medbestemmelse. Det ses som et udtryk for, at de ansatte på små arbejdspladser "i vid udstrækning selv [er] i stand til at opnå medbestemmelse gennem uformelle kontakter med arbejdsgiveren. Derfor presses der ikke på for valg af tillidsrepræsentanter eller opbygning af formelle strukturer som samarbejds- og sikkerhedsudvalg".⁶⁵

En LO-undersøgelse der sammenligner lønmodtagernes ønske om mere medbestem-

Side 95: Danmarks Socialdemokratiske Ungdom stiller krav om demokrati på arbejdspladsen. Plakat u.å. Arbejdermuseet & ABA.

DEMOKRATI på arbejdspladsen



GØR DET
KLART!

KRÆV DIN
RET!

KRÆV
DEMOKRATI!

D. S. U. ønsker:

- Demokrati på arbejdspladsen lovfæstes
- Decentralisering af beslutningsprocessen på virksomhederne
- Virksomheden ledes af de ansatte, arbejdsgiverne og det offentlige i forening
- Større del af kapitalen til de ansatte via fonds

DANMARKS SOCIALDEMOKRATISKE UNGDOM

melse på arbejdspladsen både inden for den offentlige og private sektor i perioden 1992-2002 kommer i den forbindelse frem til, at der i 1992 var 20 pct, som ikke mente der var behov for mere medbestemmelse, mens den tilsvarende andel i 2002 var steget til 29 pct.⁶⁶ Det efterlader selvfølgelig en stor andel som ønsker mere medbestemmelse (især når det drejer sig om tilrettelæggelsen af det daglige arbejde), men det kan forekomme overraskende set på baggrund af den megen diskussion om globaliseringen og dens negative følger, hvortil hører: underminering af statens kapacitet til at garantere arbejdernes rettigheder; tendens til større individualisme; voksende internationalisering af arbejdsmarkedet; større fragmentering og opsplitning af arbejdskraften; et fald i den organisatoriske solidaritet og tabet af politisk magt.⁶⁷

Større sociale uligheder og en forskydning af magt fra arbejde til kapital på det globale niveau behøver imidlertid ikke at betyde, at arbejdere og ansatte på danske arbejdspladser mister indflydelse, men nok at de kommer under pres for at omstille sig til nye produktions- og ledelsesformer. Steen Navrbjergs undersøgelse af arbejdsorganiseringer i en række større virksomheder viser således, at ledelsen har valgt at samarbejde med repræsentanterne for de faglige organisationer, og at "det ikke [var] muligt at identificere egentlig splittelse i arbejderkollektivet".⁶⁸ Næsten samme konklusion kommer en anden studie af en mellemstor industrivirksomhed frem til med ordene om, at "[s]amlet set var arbejderkollektivet absolut ikke slå et 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".⁶⁹

Endelig bør det nævnes, at de faglige organisationer fortsat står stærkt på det danske arbejdsmarked på trods af en vis stagnation og tilbagegang i medlemstallet. Og det gælder ikke mindst de offentlige ansatte, som de seneste 20 år har formået at udbygge deres position inden for den offentlige sektor

på trods af, at de står over for en magtfuld arbejdsgiver.

Diskussion og konklusion

Demografiske, økonomiske, politiske og sociale ændringer i samfundsstrukturen i det 19. århundrede var med til at skabe et arbejdsmarked underlagt nogle ganske andre sociale relationer end hvad man tidligere havde set. For at stå sig bedre i kampen om ressourcer, rettigheder og idealer greb den stigende gruppe af afhængige arbejdere til nye organisations- og kampformer. Efter årtier med mange mindre strejker og enkelte lockouter kulminerede spændingerne i storlockouten 1899, der grundlæggende drejede sig om hvem, der skulle bestemme over produktionens organisering. Arbejdskøberne gik tilsyneladende sejrrikt ud af konflikten – men også kun tilsyneladende; for arbejderne har helt op til i dag formået at bevare en betydelig grad af autonomi og indflydelse på arbejdsprocesserne ikke mindst pga. de mange små arbejdspladser, de mange faglærte arbejdere og en faglig og politisk organisering af arbejderklassen.

Kernen i arbejdernes modstandsformer har været og er arbejderkollektivet også omtalt som aktionsnetværk og basisorganisation. Arbejdsgivernes investerings- og kontrolstrategier har til stadighed lagt pres på arbejderne, men de relativt få studier af forholdene på fabriksgulvet viser, at arbejderne – og især de faglærte arbejdere – formåede at opgradere deres faglige kunne i takt med indførelsen af ny teknologi og dermed bevare deres centrale position i produktionsprocessen på det individuelle og kollektive plan.

De faglige organisationer og Socialdemokratiet har ikke altid set med velvilje på arbejderkollektiverne, især ikke hvis de blev en del af fagoppositionen. Fagbevægelsen har derfor bestræbt sig på at formalisere samarbejdet mellem arbejdere og arbejdsgivere, og har til stadighed søgt at flytte beslutningsprocesserne op i organisationshierarkiet og bort fra 'gulvet' samtidig med, at man har overta-

get dele af arbejderkollektivernes og fagoppositionens politik, ikke mindst når det drejer sig om medbestemmelse i arbejdslivet. Denne tendens slog særlig kraftigt igennem i perioderne 1895-99, 1917-20, 1943-46 og igen i 1967-74, som har det til fælles, at beslutningsstrukturen på arbejdsmarkedet flyttede nedad i organisationshierarkiet og især begunstigede arbejderkollektiverne og de mere venstreorienterede dele af fagbevægelsen. Dertil kan føjes presset fra kommunisterne i 1920'erne og radikaliseringen af de offentlige ansatte 1973-86, der ligeledes førte til ændringer i organisationsstrukturen med konsekvenser for de ansattes medindflydelse. En tilsvarende udvikling kan spores i mange andre lande, hvad der ikke mindst skyldes de internationale økonomiske og politiske konjunkturer, som i perioder styrkede de ansatte og deres mere uformelle organisationsformer på bekostning af de etablerede faglige og politiske institutioner.⁷⁰

Dermed ikke være sagt at de etablerede dele af arbejderbevægelsen ikke har været med til at gennemføre reformer, som har styrket arbejderne medindflydelse. Ud over at presse på over for arbejdsgiverne især hvad angår tillidsmandsordningen, har fremdeles Socialdemokratiet gennemført reformer af arbejdsmarkedet, som har stillet arbejderne i en gunstigere position over for arbejdsgiverne lig med en dekommodificering af arbejdskraften. Arbejderbevægelsens strategi har været at undgå åbne konflikter for i stedet at satse på det arbejdsretlige og parlamentariske system samtidig med, at man har flyttet beslutningsprocessen opad i systemet. Denne udvikling svarer godt til opfattelsen af de formelle masseorganisationer som vejen til magt og indflydelse: For det første antages det, at formelle organisationer er gode til at repræsentere de mange mennesker, som individuelt kun har få ressourcer; dernæst at de formelle organisationer er strategisk velegnede til at sætte disse ressourcer ind i politiske konflikter, og for det tredje at formelle organisationer garanterer en kontinuerlig mobilisering af grupper i bunden af samfundspyramiden.

Og noget om det er der, men som denne fremstilling med al tydelighed har vist, så er retten til større medbestemmelse ofte blevet kæmpet igennem nedefra og har en tendens til at manifestere sig i bølger. Der er med andre ord ikke tale om et gradvist forløb, men derimod om intense perioder med arbejdspladskonflikter (nogle gange fulgt op af gadekampe), der mobiliserer nye grupper blandt arbejdere og ansatte, og lægger stort pres på de faglige og politiske organisationer og på arbejdsgiverne. Problemet med masseorganisationerne er, som formuleret af Piven & Cloward i deres snart klassiske værk *Poor People's Movements*, at "organizers not only failed to seize the opportunity presented by the rise of unrest, they typically acted in ways that blunted or curbed the disruptive force which lower-class people were sometimes able to mobilize [...] for organization-building activities tended to draw people away from the streets and into the meeting rooms".⁷¹

Helt at afskrive masseorganisationernes rolle vil dog være at gå for vidt. Snarere er der tale om, at dynamikken i udviklingen af demokrati i arbejdslivet præges af interaktion mellem de uformelle aktionsgrupper, fagoppositionen og masseorganisationerne. Interaktionen tager nogle gange form af deciderede (ideologiske) konflikter, andre gange af konkurrence om mål og midler, men kan også dreje sig om ressourceudveksling fra den ene organisationsform til den anden. Derfor foreslår jeg, at den fremtidige historiske forskning om medbestemmelse i arbejdslivet indlejres i en bredere forståelse af mekanismerne på arbejdsmarkedet og især fokuserer på mobilitet, uformelle sociale netværk, arbejderkollektiver og ikke mindst interaktionen mellem de uformelle netværk på arbejdspladserne, fagoppositionen, arbejdsgiverne og arbejderbevægelsen.

Noter

1. Charles Tilly: "Proletarianization: Theory and Research", i Charles Tilly: *As Sociology Meets History*. New York 1981, s. 179-81; Tilly "Demographic

- Origin of the European Proletariat” i David Levine (ed.): *Proletarianization and Family History*. New York 1984.
2. Flemming Mikkelsen: “Workers and Industrialization in Scandinavia, 1750-1940” i Michael Hanagan & Charles Stephenson (eds.): *Proletarians and Protest. The Roots of Class Formation in an Industrializing World*. New York 1986.
 3. Georg Nø rregaard: *Arbejdsforhold inden for dansk håndværk og industri 1857-1899*. Kø benhavn 1943; Knud Knudsen: *Arbejdskonflikternes historie i Danmark. Arbejdskampe og arbejderbevægelse 1870-1940*. Kø benhavn 1999; Jø rgen Peter Christensen: *Fabriksarbejdere og funktionærer 1870-1972*. Odense 2002, s. 107-08.
 4. Flemming Mikkelsen: *Arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1980*. Odense 1992.
 5. ABA, LO arkivet kasse 904, reg. nr. 220.
 6. Geoffrey Ingham: *Size of Industrial Organization and Worker Behaviour*. London 1970; Mark Granovetter & Charles Tilly: “Inequality and Labor Processes”, i Neil J. Smelser (ed.): *Handbook of Sociology*. London 1988; Chris Tilly & Charles Tilly: *Work Under Capitalism*. Oxford, 1998.
 7. Joachim Israel: *Alienation: från Marx till modern sociologi*. Stockholm 1968, s. 211.
 8. Sverre Lysgaard: *Arbejderkollektivet*. Oslo 1967.
 9. Bernt Schiller: “Workplace Democracy: The Dual Roots of Worker Participation”, i M. Donald Hancock, John Logue & Bernt Schiller (eds.): *Managing Modern Capitalism. Industrial Renewal and Workplace Democracy in the United States and Western Europe*. New York 1991.
 10. Harvie Ramsay: “Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective”. *Sociology* 1977; John Kelly: “Long Waves in Industrial Relations”. *Historical Studies in Industrial Relations* 1997, no. 4.
 11. Robert Michels: *Soziologie des Parteiwesens*. 1911.
 12. Michael Burawoy: *The Politics of Production*. London 1985; Walter Korpi: *The Working Class in Welfare Capitalism*. London 1978.
 13. Gø sta Esping-Andersen: *Politics Against Markets*. Princeton 1985.
 14. Alessandro Pizzorno: “Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict”, i Colin Crouch & Alessandro Pizzorno (eds.): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. Vol. 2, New York 1978.
 15. Niels Dalgaard: *Ved demokratiets grænser: Demokratisering af arbejdslivet i Danmark 1919-1994*. Kø benhavn 1995, s. 266.
 16. Svend Å ge Hansen: *Økonomisk vækst i Danmark*. Bd. 1: 1720-1914, Kø benhavn 1972.
 17. Ole Hyltoft: “Den teknologiske udvikling i Danmark”, i Flemming Mikkelsen (red.): *Produktion og arbejdskraft i Danmark gennem 200 år*. Kø benhavn 1990, s. 43.
 18. Bjarne Hastrup: *Håndværkets økonomiske historie 1879-1979*. Kø benhavn 1979, kap. 5.
 19. Ibidem, s. 151.
 20. Svend Å ge Hansen 1972, s. 288.
 21. Lars K. Christensen: *Smedesvend og friherre. Maskinarbejde og arbejderkultur i København 1890-1914*. Kø benhavn 1995, s. 72.
 22. Per Boje: *Ledere, ledelse og organisation. Dansk industri efter 1870*. Odense 1997, s. 204-05.
 23. Knud Knudsen: “Arbejdets historie i Danmark”, i Flemming Mikkelsen 1990, s. 108.
 24. Jan Pedersen: *Teknologisk udvikling i maskinindustrien Burmeister & Wain 1875-1939*. Lyngby 1999; Jø rgen Peter Christensen 2002, s. 199.
 25. Knud Knudsen 1990, s. 109.
 26. Jesper Due & Jø rgen Steen Madsen: *September forliget og den danske model*. Kø benhavn, 1999, s. 23.
 27. Mikkelsen 1992, s. 279.
 28. Poul Vitus Nielsen: “De tog, De fik, De Otte Timer. Arbejdsgivere og arbejdere, socialdemokrater og syndikalister i kampen om 8 timers arbejdsdag”, i *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie* 1992.
 29. Lars K. Christensen, Søren Kolstrup & Anette Eklund Hansen: *Arbejdernes historie i Danmark 1800-2000*. Kø benhavn 2007, s. 133.
 30. Dalgaard 1995, s. 21-64.
 31. *Rigsdagstidende* 1919-20, sp. 4081, citeret fra Dalgaard 1995, s. 37.
 32. Adda Hæ strup: *Generalstrejken i 1920 – dens baggrund, forløb og efterspil* (speciale, Å rhus Universitet 1979).
 33. Svend Å ge Hansen: *Økonomisk vækst i Danmark*. Bd. 2: 1914-1970. Kø benhavn 1974; Vagn Dybdahl, Hans Chr. Johansen, Ole Hyltoft & Erik Helmer Pedersen: *Krise i Danmark. Strukturændringer og krisepolitik i 1930’erne*. Kø benhavn 1975.
 34. Jø rgen Peter Christensen: “Rationalisering og arbejderne – dansk industri i mellemkrigstiden”, i Mikkelsen, 1990, s. 127.
 35. Ibidem, p. 137; Knud Knudsen: “Arbejdets historie”, i Mikkelsen 1990, s. 244-52; Søren Toft Hansen: “Arbejdslede som udfordring til arbejdsledelsen”. *Arbejderhistorie* 2001, 4, s. 65-93.
 36. Christensen 2002, s. 197-224.
 37. Harry Braverman: *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York 1974.
 38. Knud Knudsen: “Smedens arbejde. Udviklingstendenser i smedearbejdet i Danmark”, i *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie* 1992;

Knud Knudsen: *Dansk fagbevægelses historie frem til 1950 – fra arbejdets perspektiv*. København 2011, s. 492-98

39. Carl Erik Andresen: "Ændringer i arbejdskraftens sammensætning og kvalifikationer ca. 1900-1940 – set ud fra dansk møbelindustri", i Mikkelsen 1990.

40. Ibidem, s. 172.

41. Jørgen Burchardt: *Arbejdsliv og ny teknologi. Vilh. Langes tobaksfabrik. Slagelse 1823-1966*. Sorø Amts Museum, 1995; Lars K. Christensen: *Det moderne arbejde. Kulturelle og institutionelle forandringer af arbejdet i den danske tekstilindustri 1895-1940* (ph.d. afhandling, Københavns Universitet 1998).

42. Christensen 1998, s. 112.

43. Knudsen 1992, s. 206.

44. Dalgaard 1995, s. 68.

45. Mikkelsen 1992, s. 276-77, 312.

46. Lars K. Christensen m.fl. 2007, s. 176-79.

47. Knud Knudsen 1999, s. 308-09.

48. Mikkelsen 1992, s. 313-20.

49. *Under Samvirkets Flag*. København 1948, s. 219.

50. Mikkelsen 1992, s. 318-19.

51. *Fremtidens Danmark 1945*, citeret fra Dalgaard 1995, s. 102.

52. Dalgaard 1995, s. 110.

53. Ibidem, s. 129-30.

54. Svend Åge Hansen 1974; Hyldtoft: "Den teknologiske udvikling i Danmark", i Mikkelsen 1990, s. 47-49.

55. Bernt Schiller: *Samarbete eller konflikt*. Stockholm 1988, s. 30.

56. Mikkelsen 1992, s. 337-38.

57. Dalgaard 1995, s. 184.

58. Ibidem, s. 161-62.

59. Knud Knudsen, Hanne Caspersen & Vagn Oluf Nielsen: *Kampen for en bedre tilværelse*. København 1991, s. 301-05.

60. Flemming Mikkelsen: "Cycles of Struggle and Innovations in Industrial Relations After World War II". *Scandinavian Journal of History* 1997, 22.

61. Flemming Mikkelsen: "Unions and New Shopfloor Strike Strategies and Learning Processes among Public Employees". *Economic and Industrial Democracy* 1998, vol. 19.

62. Jørgen Frode Bakka & Egil Fivelsdal: *Organisationsteori*. København 1992.

63. Agi Csonka: *Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder*. København 2000, s. 191-92.

64. Ibidem, s. 249-51. Samme tendens bekræftes af

en anden undersøgelse fra 2003: "Frihed i arbejdslivet". *LO-dokumentation*, nr. 2/2003.

65. *Demokrati på arbejdspladsen*. LO's velfærdspolprojekt 1999, s. 23.

66. "LO-lønmøderne i tiåret 1992-2002". *LO-dokumentation* 2005.

67. Marino Regini (ed.): *The Future of the Labour Movements*. London 1992.

68. Steen E. Navrbjerg: *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*. København 1999, s. 349.

69. Emmett Caraker: "Solidaritet og individualism. Fællesskabsformer blandt danske lønmodtagere". *Arbejderhistorie* 2011, 2, s. 31.

70. Beverly J. Silver: *Forces of Labor. Workers Movements and Globalization since 1870*. Cambridge 2003.

71. Frances Fox Piven & Richard A. Cloward: *Poor People's Movements. Why they Succeed, How they Fail*. New York 1979, s. xxii.

Abstract

Flemming Mikkelsen: Democracy at work in a historical-sociological perspective, *Arbejderhistorie* 3/2011, s. 81-99.

The breakthrough of capitalism intensified the struggle between workers and employers over the control of the work process. The historical record reveals that worker participation has fluctuated in intensity following economic and political cycles. Major actors have often been informal work groups and the left-wing opposition which have forced the trade unions and even sometimes the Social Democratic Party to put workers' participation on the industrial agenda. On the whole, Danish workers and employees have enjoined a significant influence on work place decision making mainly due to small producing units and a large sector of skilled workers.

Flemming Mikkelsen, dr.scient.pol. et cand.mag.
Seniorforsker, Center for Ungdomsforskning, DPU
e-mail: femi@dpu.dk