

# Fagbevægelsen og fleksibiliteten

Af Lars K. Christensen

I tidsskriftet ComputerWorld nr. 1 i år (1999) kunne man læse et interview med sociologen Henrik Dahl, som bl.a. udtalte: "Mit generelle indtryk er, at fagbevægelsen altid har været forstokket og konservativ og imod forandringer. (...) Men man kan altså ikke bruge industrisamfundets kollektive løn- og aftalesystemer i videnssamfundet".

Mange læner sig for tiden op ad især de amerikanske IT-guruer, som taler begejstret om videns- eller informationsamfundet – som fremstilles som den totale modsætning til industrisamfundet. Som historiker må jeg undre mig over, hvor disse debatører har deres billeder af industrisamfundet fra? Måske fra Charlie Chaplins film "Moderne tider"? Det kan i hvert fald ikke være fra studier af det virkelige industrisamfundets historie.

Jeg har selv beskæftiget mig med arbejdslivets historie indenfor dansk tekstilindustri. Det er en branche, som opfylder de klassiske forestillinger om industriarbejde: masseproduktion i stor skala, udført af ufaglærte arbejdere. Alligevel har jeg meget svært ved at genkende den populære beskrivelse af industriens arbejdere som uflexible og uvillige til at lære nyt.

Mellemligstidens tekstilarbejdere var gennemsnitligt uden arbejde i mere end 10% af deres samlede arbejdsliv. Det har i sig selv tvunget dem til at være fleksible. Tekstilarbejderne var da også mobile: det var ikke ualmindeligt at rejse rundt i hele landet efter arbejde.

At tekstilarbejderne var ufaglærte, betød ikke at de ikke var interesserede i at udvikle deres kvalifikationer. Mange vævere forsøgte målrettet at komme til at betjene stadigt mere komplicerede maskiner. På den måde kunne de ikke bare gøre sig selv mere uundværlig for arbejdskøberen, men også sikre sig en bedre akkord.

Men fleksibiliteten i tekstilindustrien var en ensidig affære: den bestod i at tekstilarbejderne måtte tilpasse sig arbejdsmarkedets og fabriksejernes behov. Derimod kneb det gevaldigt med fleksibiliteten den anden vej.

Halvdelen af tekstilarbejderne var kvinder. Mange af dem havde børn, og stod efter den tids normer alene med ansvaret for dem. I deres sparsomme pauser måtte de skynde sig hjem for at sende børn i skole, sætte mad på bordet, o.s.v. Ofte kom de for sent tilbage, eller måtte stjæle sig til ekstra pauser. Fabriksejerne bekæmpede denne trafik ved at diktere et detaljeret bødesystem for selv de mindste forsyndelser mod arbejdsdisciplinen.

I perioden fra slutningen af 1890'erne til første verdenskrig blev der skabt nye rammer for forholdet mellem arbejdere og arbejdskøbere. Storkonflikten i 1899 sluttede med septemberforliget. Det var langt fra nogen sejr for fagbevægelsen, men medførte dog at arbejdskøberne anerkendte arbejdernes ret til at organisere sig, og føre kollektive forhandlinger.

I samme periode blev der indgået lands-overenskomster indenfor en lang række fag - for tekstilindustrien i 1898. Fra en overfladisk betragtning betød denne institutionalisering af arbejdsmarkedet - som eftertiden

har døbt "den danske model" - naturligvis et tab af fleksibilitet. Arbejdskøberne kunne ikke længere gennemføre ændringer i produktion, løn- og arbejdsforhold efter forgodtbefindende, men måtte indgå i forhandlinger.

Men set i et andet perspektiv lagde "den danske model" grunden for en fleksibel løsning af en lang række problemer på arbejdsmarkedet. Det gjaldt ikke mindst teknologiske forandringer. Fra begyndelsen af dette århundrede begyndte man at indføre flervæve-systemet i tekstilindustrien. Een væver skulle passe flere væve – efterhånden op til 8 eller flere. Arbejderne var i begyndelsen skeptiske overfor systemet, som man frygtede ville medføre tempoopskruning, arbejdsløshed og øget indbyrdes konkurrence.

Arbejdskøberne ønskede uindskrænket indførelse af flervæve-systemet. Efter en konflikt i 1905 blev kompromiseret at systemet blev indført under en række betingelser. Betingelserne, som bl.a. skulle sikre vævernes arbejdsforhold og en passende merfortjeneste, blev stadig mere detaljerede - i landsoverenskomsten fra 1911 fylder de næsten 3 sider. Fabrikanternes råderet var lagt i rammer. Til gengæld oplevede man i Danmark ikke de store strejker mod flervæve-systemet, som man f.eks. gjorde det i England i 1931-32.

Fleksibilitet på arbejdsmarkedet kan altså ikke primitivt sættes lig med fraværet af organisationer og kollektive aftaler. Tværtimod: mennesker som er uden indflydelse på deres arbejdsforhold bliver usikre og modsætter sig ofte enhver forandring. Den relativt høje grad af formaliseret indflydelse på løn- og arbejdsforhold, som den danske fagbevægelse har tilkæmpet sig, er en hovedårsag til at vi her i landet har en velkvalificeret og fleksibel arbejdskraft.

Bagsiden af medaljen er naturligvis, at "den danske model" har flyttet mange beslutninger fra fabriksgulvet op i organisationernes ledelse. Der findes mange historiske eksempler på, at faglige ledelser er blevet så grebet af de kollektive aftaler og det fagretlige system, at disse er blevet et mål i sig selv - frem for et redskab for medlemmernes behov. Når det sker slider fagbevægelsen på sit eksistensgrundlag.

"Den danske model" for arbejdsmarkedet minder om det som sociologen Anthony Giddens har kaldt et ekspertsystem. Ekspertsystemer opstår, fordi det moderne samfund er så teknisk og socialt kompliceret, at intet enkelt menneske kan overskue det i alle detaljer. Det moderne arbejdsmarked kræver således "ekspertsystemer" – f.eks. overenskomster – der sikrer, at vi kan gå på arbejde i nogenlunde tillid til at vores løn- og arbejdsforhold er så retfærdige som omstændighederne tillader. Uden kollektive forhandlinger og overenskomster ville arbejdsmarkedet blive præget af usikkerhed og konflikt. Kritikken af det kollektive aftalesystem bygger på myter om industriarbejdet og undervurderer behovet for "ekspertsystemer" på det moderne arbejdsmarked. Men samtidig overvurderer man springet fra industri- til videnssamfund. Arbejdsmarkedets organisationer er ikke bare et objektivt ekspertsystem. Fagbevægelsen blev opbygget på grundlag af en erfaring om en grundlæggende interessekonflikt mellem lønarbejdere og arbejdskøbere. Naturligvis er 1990'ernes arbejdsmarked meget forskelligt fra 1890'ernes. Og denne konflikt fremtræder, især på grund af arbejderbevægelsens indsats, på mange måder anderledes i dag. Men det er naivt at tro, at den ikke længere eksisterer – også i et videnssamfund der baserer sig på køb og salg af arbejdskraft. Vi lever på trods af mere end 100 års arbejderbevægelse stadigvæk i et samfund, hvor den økonomiske magt er ulige fordelt.

Det er rigtigt at nutiden og fremtiden stiller andre krav til arbejdskraften end fortiden. Men så længe de interessekonflikter som i sin tid førte til skabelsen af fagbevægelsen stadigvæk eksisterer, vil der være behov for en fortsat kollektiv varetagelse af lønmodtagernes interesser.

Første gang publiceret som kronik i *Aktuelt* d. 25.4. 1999  
Denne udgave: [www.christianehoej.dk](http://www.christianehoej.dk)

Må benyttes til ikke kommercielle formål og med angivelse af kilde, som anført i  
[Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

